

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Bc. Darina Pléhová, DiS.

© 2020 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Darina Pléhová, DiS.

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Název anglicky

Analysis of the employment of persons with disabilities

Cíle práce

Hlavním cílem této diplomové práce je popsat vývoj a současný stav zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zhodnotit novelizaci, která měla směřovat k zefektivnění institutu pracovního místa určeného pro OZP. Dílčím cílem je komparace zaměstnávání OZP z hlediska změny legislativy a dalším dílčím cílem je zmapovat přínosnost vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro tyto osoby.

Metodika

Předmětem řešení diplomové práce bude analýza situace zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, konkrétně zjištění jakým způsobem je podporována integrace OZP na trh práce, jak probíhá, jaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti výrazně napomáhají začleňování osob se zdravotním postižením, případně zdali zvyšují jejich šance k nalezení stabilního pracovního místa a zda podporují další rozvoj ve prospěch celkové a rozsáhlejší integrace OZP. V této práci budou použita sekundární data, získávána převážně z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřadu práce ČR, Českého statistického úřadu, ze Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Zákona 262/2006 Sb., zákoník práce a z dalších zdrojů v rámci zkoumaného období let 2008-2018. Pro tuto diplomovou práci bude situace zaměstnávání OZP představena pomocí tabulek a grafů.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, osoba se zdravotním postižením, nástroje podpory, dotace, zaměstnávání, pracovní právo, pracovní rehabilitace, úřad práce

Doporučené zdroje informací

- BROJOVÁ, Dagmar. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. Praha: C. H. Beck, 2019. 296 s. ISBN 978-80-7400-719-4.
- BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. Nezaměstnanost. 2. vyd. Praha: Grada, 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- KLIMPLOVÁ, Lenka, WINKLER, Jiří. Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 225 s. ISBN 978-80-210-5352-6.
- KOMENDOVÁ, Jana. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. Ostrava: Key Publishing, 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.
- MICHALÍK, Jan a kolektiv. Zdravotní postižení a pomáhající profese. Praha: Portál, 2011. 512 s. ISBN 978-80-7367-859-3.
- PROCHÁZKOVÁ, Lucie. Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 200 s. ISBN 978-80-210-7607-5.
- SLAŠŤANOVÁ, Denisa a kol. Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu. Brno: Liga lidských práv, 2012. 90 s. ISBN 978-80-87414-10-1.

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Roman Svoboda, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 6. 2019

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 14. 10. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 04. 04. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Analýza zaměstnávání 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 29.3.2020

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Romanu Svobodovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi poskytoval při zpracování této práce.

Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Abstrakt

Diplomová práce na téma „Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením jsou jednou z rizikových skupin na trhu práce, ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností. Je potřeba, aby byla této skupině osob věnována zvýšená péče a podpora vedoucí ke snazší integraci na trh práce, ale i do společnosti. Právě Úřad práce může těmto osobám výrazně pomoci jak přímou podporou díky poskytovaným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, ale také s hledáním vhodného zaměstnání.

Hlavním cílem této diplomové práce je zhodnotit zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Prvním dílčím cílem je komparovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska změny legislativy a druhým dílčím cílem je zmapovat přínosnost vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro tyto osoby.

Diplomová práce je rozdělena do tří základních částí. Do části teoretické, analytické a praktické. V teoretické části se jsou definovány základní pojmy, obecné charakteristiky trhu práce, charakteristika osoby se zdravotním postižením, problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením, státní politika zaměstnanosti České republiky a její jednotlivé nástroje. V analytické části je formulován vývoj zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice. Praktická část se již věnuje samotným výsledkům a zhodnocení získaných dat. V závěru jsou shrnuty poznatky o efektivnosti vybraných nástrojů a formulovány vlastní návrhy a doporučení, které by mohly postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce alespoň částečně zlepšit.

Klíčová slova: Trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, osoba se zdravotním postižením, nástroje podpory, dotace, zaměstnávání, pracovní právo, pracovní rehabilitace, úřad práce.

Analysis of the employment of persons with disabilities

Abstract

The diploma thesis „Analysis of employment of people with disabilities“ deals with the employment of people with disabilities. People with disabilities are one of the risk groups in the labor market, threatened by long-term unemployment. There is a need for increased care and support for this group of people leading to easier integration into the labor market as into society as well. The Labor Office can help these people both through direct support through the active employment policy tools provided, but also by finding a suitable job.

The main aim of this thesis is to evaluate the employment of people with disabilities. The first partial aim is to compare the employment of persons with disabilities in terms of legislative changes and the second partial aim is to map the benefits of selected active employment policy instruments for these persons.

The thesis is divided into three basic parts. The theoretical, analytical and practical part. The theoretical part defines the basic concepts, general characteristics of the labor market, characteristic of the person with disabilities, employment of people with disabilities, state employment policy of the Czech Republic and its individual instruments. In the analytical part is formulated the development of employment of people with disabilities in the Czech Republic. The practical part already deals with the results and evaluation of the data. The conclusion summarizes the findings of the effectiveness of selected instruments and formulates own proposals and recommendations that could at least partially improve the position of people with disabilities in the labor market.

Keywords: Labour market, unemployment, the active labour policy, a person with disabilities, support tools, subsidies, employment, labor law, work rehabilitation, labor office.

Obsah

1 Úvod.....	13
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika	14
3 Teoretická východiska	15
3.1 Trh práce	15
3.1.1 Nezaměstnanost	18
3.1.2 Nejčastější bariéry v přístupu k zaměstnání	23
3.1.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce	24
3.2 Státní politika zaměstnanosti v ČR	28
3.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti	30
3.2.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	36
3.2.3 Pasivní politika zaměstnanosti.....	39
3.2.4 Povinný podíl.....	41
3.3 Osoby se zdravotním postižením	42
3.3.1 Vymezení osob se zdravotním postižením v právním řádu ČR.....	45
3.3.2 Historie vymezení člověka se zdravotním postižením	49
3.4 Systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením	50
3.4.1 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP	51
3.4.2 Příspěvek na úhradu provozních nákladů	52
3.4.3 Chráněný trh práce.....	52
3.4.4 Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce.....	54
3.5 Ostatní nástroje podpory zaměstnávání OZP	56
3.5.1 Pracovní rehabilitace.....	56
3.5.2 Rekvalifikace	57
3.5.3 Společensky účelná pracovní místa	57
3.5.4 Veřejně prospěšné práce	58
4 Vlastní práce	59
4.1 Základní charakteristika a rozdělení osob se zdravotním postižením.....	59
4.1.1 Pohlaví	59
4.1.2 Věk.....	60
4.1.3 Nejvyšší dosažené vzdělání	60
4.1.4 Rodinný stav	61
4.1.5 Příčina zdravotního postižení.....	62
4.1.6 Kompenzační pomůcky	63

4.1.7	Pomoc druhé osoby	64
4.1.8	Potíže s běžnými činnostmi.....	65
4.1.9	V čem jsou ještě osoby se zdravotním postižením omezeny	65
4.1.10	Co osobám se zdravotním postižením chybí.....	66
4.1.11	Co chybí starším a mladším osobám se zdravotním postižením	67
4.1.12	OZP žijící ve vybraných zařízeních k 31. 12. 2017	68
4.2	Rozdělení osob podle oblasti zdravotního postižení	69
4.2.1	Vnitřní	71
4.2.2	Tělesná	71
4.2.3	Duševní a mentální.....	71
4.2.4	Zraková	72
4.2.5	Sluchová.....	72
4.2.6	Jiná (hlasová, řečová).....	73
4.3	Postavení OZP na trhu práce a vývoj mezi lety 2008–2018	73
4.3.1	Vliv zdravotního stavu na zaměstnanost.....	74
4.3.2	Uchazeči o zaměstnání v rozmezí let 2008-2018 v České republice	74
4.3.3	Ekonomické postavení osob ve věku 15–64 let	82
4.4	Pravidla zaměstnávání OZP s účinností do 31. 12. 2017	83
4.4.1	Vymezení chráněného pracovního místa (CHPM)	83
4.5	Pravidla zaměstnávání OZP s účinností od 1. 1. 2018	85
4.5.1	Chráněný trh práce	85
4.5.2	Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP.....	87
4.6	Vliv nástrojů APZ na zaměstnatelnost OZP.....	88
5	Zhodnocení výsledků a doporučení	95
5.1	Zhodnocení vývoje zaměstnávání OZP a návrh na zlepšení systému.....	95
6	Závěr.....	98
7	Seznam použité literatury	100
8	Elektronické zdroje	102
9	Citované právní normy	103
11	Přílohy	104

Seznam obrázků

Obrázek 1: Graf rovnováhy na trhu práce	18
Obrázek 2: Vývoj terminologie v kontextu práce.....	50

Seznam grafů

Graf 1: Rozdělení osob se zdravotním postižením dle pohlaví	59
Graf 2: Rozdělení osob se zdravotním postižením dle věku	60
Graf 3: Rozdělení osob se zdravotním postižením dle dosaženého vzdělání	61
Graf 4: Příčina zdravotního postižení	62
Graf 5: Potřeba kompenzačních pomůcek	63
Graf 6: Kdo pomáhá osobám se zdravotním postižením	64
Graf 7: Co osobám se zdravotním postižením chybí.....	67
Graf 8: Počet osob ve vybraných zařízeních k 31. 12. 2017	68
Graf 9: Zařízení sociálních služeb	69
Graf 10: Druh zdravotního postižení (v tisících)	70
Graf 11: Obyvatelstvo v soukromých domácnostech ve věku 15+	73
Graf 12: Graf spektra uchazečů o zaměstnání	75
Graf 13: Z toho osoby zdravotně postižené	75
Graf 14: Průřez počtem nezaměstnaných v letech 2008–2018.....	76
Graf 15: Srovnání nezaměstnanosti OZP.....	76
Graf 16: Průměr počtu nezaměstnaných v letech 2008-2018	77
Graf 17: Ekonomické postavení osob ve věku 15–64 let	83

Seznam tabulek

Tabulka 1: Rodinný stav osob se zdravotním postižením (v %)	62
Tabulka 2: Pomoc druhé osoby	64
Tabulka 3: Potíže s běžnými činnostmi (bez pomoci jiné osoby)	65
Tabulka 4: V čem jsou osoby se zdravotním postižením omezeny	66
Tabulka 5: Co chybí starším a mladším osobám se zdravotním postižením	68
Tabulka 6: Struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2018	78
Tabulka 7: Úprava pracovního režimu a pracovního prostředí u OZP (volný trh práce)....	78
Tabulka 8: Rozdělení OZP podle pracovního trhu a druhu práce	79
Tabulka 9: Změna práce v důsledku postižení OZP, diskriminace	79
Tabulka 10: Potíže OZP se zvládáním změn nebo stresu v práci	80
Tabulka 11: Potíže pracujících OZP při hledání současného zaměstnání	81
Tabulka 12: Ekonomická aktivita OZP	81
Tabulka 13: Rozdělení OZP podle druhu pracovního úvazku.....	82
Tabulka 14: Skutečné čerpání výdajů v ukazateli APZ.....	88
Tabulka 15: Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR	89

Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
ČSÚ	Český statistický úřad
GŘ ÚP ČR	Generální ředitelství Úřadu práce České republiky
HDP	Hrubý domácí produkt
ICF	Mezinárodní klasifikace poruch, postižení a znevýhodnění
CHPD	Chráněné pracovní dílny
CHPM	Chráněné pracovní místo
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NUTS3	Nomenklatura územních statistických jednotek, úroveň kraj
NSRR	Národní strategický referenční rámec
OSN	Organizace spojených národů
OZP	Osoba se zdravotním postižením
OZZ	Osoba zdravotně znevýhodněná
PM	Pracovní místo
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
TZP	Těžce zdravotně postižený
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPM	Volné pracovní místo
VPP	Veřejně prospěšné práce
WHO	Světová zdravotnická organizace
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZPS	Občan se změněnou pracovní schopností

1 Úvod

Zaměstnání představuje pro člověka důležitou součást jeho života. Ať už pro osobu se zdravotním postižením nebo bez postižení. Jedná se zejména o ekonomickou soběstačnost, posilování dovedností, seberealizaci, získání sebedůvěry nebo o pocitu důležitosti. Člověk nabývá pocitu, že je pro určitý druh aktivity důležitý a potřebný, že má smysluplnou náplň pracovních dní a je užitečný i díky tomu, že vytváří určitou hodnotu. Lidé s postižením tvoří významnou skupinu celé společnosti. Je nutné respektovat práva těchto osob na vzdělání, zdravotní péči, sociální a právní ochranu, odpovídající možnosti bydlení a pracovního uplatnění a zároveň jim dopřát odpovídající pracovní podmínky. Osoby se zdravotním postižením na trhu práce patří mezi nejzranitelnější skupiny a je pro ně stále těžší najít práci díky jejich individuálním zdravotním omezením. Často mají nižší vzdělání, nebo omezený přístup ke vzdělání vzhledem k jejich postižení. Pro zdravého člověka je také často problém najít zaměstnání vzhledem k vysoké konkurenci, u osob se zdravotním postižením to platí dvojnásobně. Tato kategorie osob je oproti ostatním chráněným skupinám specifická svou různorodostí. Zahrnuje osoby s různými druhy fyzického, smyslového nebo mentálního postižení.

V současné době stále více osob užívá statut zdravotně postiženého i lidé trpící psychickou poruchou. Zdravotní postižení může být vrozené či získané v dětství, dospívání, nebo až v dospělosti. Pro zapojení osob se zdravotním postižením do pracovního procesu hrají důležitou roli faktory, jakými jsou přístupnost prostředí, přístupnost pracoviště, přístup k dopravě, přístup k informačním a komunikačním technologiím a úprava pracoviště ve vztahu ke konkrétnímu typu zdravotního postižení. Diplomová práce je rozdělena do dvou částí. První, teoretická nabízí pohled na legislativní vymezení problematiky zaměstnávání zdravotně postižených osob, shrnuje základní vymezení OZP, postavení OZP na trhu práce a ve společnosti a současně přináší informace o možnostech využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce k efektivnějšímu pracovnímu podpoření těchto osob. Druhá, praktická část se zabývá zhodnocením získaných informací. Zda novelizace byla přínosem pro samotné OZP, nebo spíše pouze další finanční pomoc zaměstnavatelům těchto osob. V závěru shrnu klíčová zjištění a navrhu konkrétní doporučení pro změnu a zlepšení s ohledem na zjištěná data.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této diplomové práce je popsat vývoj a současný stav zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zhodnotit novelizaci, která měla směřovat k zefektivnění institutu pracovního místa určeného pro OZP. Dílčím cílem je komparace zaměstnávání OZP z hlediska změny legislativy a dalším dílčím cílem je zmapovat přínosnost vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro tyto osoby.

2.2 Metodika

Předmětem řešení diplomové práce bude analýza situace zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, konkrétně zjištění, jakým způsobem je podporována integrace OZP na trh práce, jak probíhá, jaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti výrazně napomáhají začleňování osob se zdravotním postižením, případně zdali zvyšují jejich šance k nalezení stabilního pracovního místa a zda podporují další rozvoj ve prospěch celkové a rozsáhlejší integrace OZP. V této práci budou použita sekundární data, získávána převážně z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřadu práce ČR, Českého statistického úřadu, ze Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Zákona 262/2006 Sb., zákoník práce a z dalších zdrojů v rámci zkoumaného období let 2008-2018. Pro tuto diplomovou práci bude situace zaměstnávání OZP představena pomocí tabulek a grafů.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

„Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“¹ Práce neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří též sociální pole strukturovaných kontaktů s možností potkávat jiné lidi a uzavírat nová přátelství. Díky zvládnání svých pracovních úkolů může jednotlivec stále objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Skupinová práce nabízí též sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává se s ostatními lidmi. K výkonu konkrétní práce, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti, dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita. Pracovní úsilí, z mentálně hygienického hlediska, umožňuje také odvod přebytečné duševní a tělesné energie.²

„V souvislosti s životní dráhou člověka práce určuje začátek i konec jeho ekonomické aktivity. Práci ukazujeme svým dětem, které vychováváme, platné hodnoty. Důležitým aspektem v této věci je možnost ztotožnění, nápodoby a osobního příkladu. Většina populace nebere práci jen jako nutný životní úděl, s nímž je mnohdy potřebné se smířit, ale pracuje také s jistou samozřejmostí, která přináší i radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když o ni přijde. Ať už dobrovolné či nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má podle našeho i zahraničního průzkumu průkazné negativní sociální, psychologické i zdravotní následky. Ztrátou zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb. Náhle vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne a ztrácí se také možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí lidem smysl života a většinou dochází k postupnému rozpadu integrity celé osobnosti a ke ztrátě kontaktů se spolupracovníky.“³

¹ BUCHTOVÁ, B., BOLELOUCKÝ, Z., ŠMAJS, J.: *Nezaměstnanost*. s. 49-50.

² Tamtéž, s. 49-50.

³ Tamtéž, s. 49-50.

„Práce a pracovní uplatnění nepochybně náleží k základním atributům člověka. Práce je určující pro ekonomický i sociální status jedinců, rodin a v podstatě také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti.“⁴ Možností pracovního uplatnění se v tržních ekonomikách neprosazuje jen využitím tržních mechanismů. Ve většině vyspělých zemí se setkáváme i s aktivitami státu na trhu práce, které bývají označovány jako politika zaměstnanosti. Posláním politiky zaměstnanosti je přispívat k podpoře dynamické rovnováhy na trhu práce. K omezení nezaměstnanosti, k níž fungování trhu práce inklinuje. Politika zaměstnanosti je výrazně propojena s celkovou regionální a hospodářskou politikou a vlastně se všemi obory sociální politiky.⁵

Důležitým aspektem se stala kvalita nabízené služby práce-odborná kvalifikace, znalost cizích jazyků, práce na počítači a vlastnosti jako je komunikativnost, flexibilita, ochota učit se novým věcem a nebránit se změnám. Je nesmírně důležité lidský kapitál prohlubovat a rozvíjet a také ho následně umět náležitě ohodnotit. Být úspěšný na trhu práce a udržet se tam totiž znamená, nabízet to, o co mají zájem druzí a jak jsou ochotni ocenit a zaplatit.⁶

Všechny osoby nejsou schopné uplatnit se na trhu práce, ale na tento trh reálně vstupují. Alarmující část populace ovšem zůstává mimo tento trh nuceně. Jsou to takové osoby, kterým stát a sociální instituce nebo zvyklosti ve vstupu na trh práce zabraňují a také osoby, které nemají tu schopnost se na trhu práce uplatnit. Další část obyvatel se vstupu na tento trh zdržuje dobrovolně, neboť jí státní i soukromá podpora (rodina) umožňuje za určitých podmínek existovat i bez prodeje své pracovní síly. Jedná se zejména o ekonomicky neaktivní osoby, celé kategorie osob, které nepracují v zaměstnání, nemocní a k práci fyzicky nebo mentálně nezpůsobilí a důchodci. Také mohou pracovat bez odměny a prostředky k obživě získávají ze zdrojů, které nejsou závislé na trhu práce-ženy v domácnosti, studenti.⁷ „Podle klasického tržního modelu se rovnováha na pracovním trhu vytváří interakcí nabídky a poptávky. Nabídka práce i poptávka po práci reagují na cenu práce-mzdu. Mezi nabídkou práce a výší mezd je pozitivní vztah, mezi poptávkou po

⁴ KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*. s. 309.

⁵ Tamtéž, s. 309.

⁶ BROŽOVÁ, D.: *Společenské souvislosti trhu práce*. s. 11.

⁷ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 114.

práci a výši mezd je vztah negativní. Bod, v němž se protne při dané úrovni mezd poptávka po práci s nabídkou práce, je bodem rovnováhy na pracovním trhu.“⁸

„Rozeznáváme následující typy trhů práce:⁹

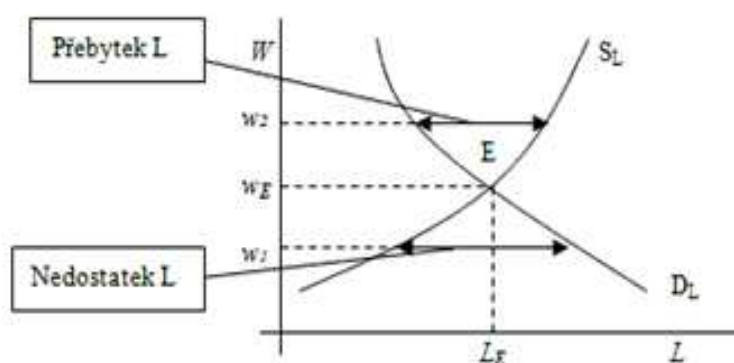
- **Primární trh práce** – lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží. Je předpoklad profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Práce je relativně dobře placená a tím můžou pracovníci výrazně posílit stabilitu svého zaměstnání.
- **Sekundární trh práce** – pracovní místa s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Kariéra pracovníků je málo výhodná. Ve většině případech se o kariéře nedá absolutně hovořit. Vyskytují se méně stabilní pracovní příležitosti a pracovní možnosti jsou stále přerušovány kratší či delší nezaměstnaností. **Formální trh práce** – je trh oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovaný společenskými institucemi, které přispívá k jeho regulaci.
- **Neformální trh práce** – ve většině případů mimo kontrolu institucí (daňových úřadů) a aktivit řazených obvykle do tzv. šedé či černé ekonomiky (nelegální podnikání).
- **Externí trh práce** – jedná se o vnější trh práce, ve kterém si firmy stále konkurují.
- **Interní trh práce** – v tomto případě dochází k rozmisťování pracovníků dle administrativních pravidel a mechanismů, které jsou předurčeny k jasné vymezeným cílům.“

⁸ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M.: *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. s. 4

⁹ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 58-64

„Dle znázornění grafu klasického tržního modelu v obrázku č. 1 se rovnováha na pracovním trhu vytváří vzájemným působením nabídky a poptávky. Nabídka práce i poptávka po práci reagují na cenu práce (mzdu). Mezi nabídkou práce a výší mezd je tzv. pozitivní vztah a mezi poptávkou po práci a výší mezd je negativní vztah. Bod, kde se protne při dané úrovni mezd poptávka po práci s nabídkou práce, nazýváme bodem rovnováhy na pracovním trhu.“¹⁰

Obrázek 1: Graf rovnováhy na trhu práce¹¹



- W = mzdové sazby,
- L = množství nabízené práce
- S_L = křivka nabídky práce
- D_L = křivka poptávky po práci
- E = bod rovnováhy na pracovním trhu (bod optima)

3.1.1 Nezaměstnanost

„K fenoménu nezaměstnanosti je možné přistoupit z různých hledisek. Lze ji považovat za výraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, lze ji považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor, lze ji ale také považovat za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců. Nic z toho samo o sobě

¹⁰ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M.: *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. s. 4.

¹¹ Brožová, D.: *Společenské souvislosti trhu práce*. s. 23.

neumožňuje pochopit problém nezaměstnanosti a najít jeho přijatelné řešení, neboť nezaměstnanost je zřejmě důsledkem toho všeho. Nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat takového typu jako například, koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra, jaké jsou předpoklady pro její řešení, včetně finančních zdrojů apod.“¹²

„V zemi, kde se velká část důchodu uspoří a investuje, roste rychleji zásoba kapitálu a HDP než v zemi, kde se spoří a investuje méně. A dalším, snad ještě důležitějším faktorem, který přispívá k životní úrovni země, je úroveň nezaměstnanosti, která zde po dlouhá léta přetrvává. Lidé, kteří by sice rádi našli práci, ale práci nemají, nepřispívají k produkci zboží a služeb. Přesto, že je určitá nezaměstnanost v ekonomice, kde jsou tisíce firem a miliony pracovníků, nevyhnutelná, míra nezaměstnanosti se podstatně liší v čase i mezi zeměmi. Země, která plně využívá ekonomicky aktivní obyvatelstvo, obvykle dosahuje vyšší úrovně HDP, než jakou by dosahovala, kdyby ponechala mnoho svých pracovníků v nečinnosti.“¹³

Nezaměstnanost je stále považována za velice negativní jev v celé společnosti. Musíme však zodpovědět otázku, zda je každá nezaměstnanost za určitých okolností pro společnost nutně zlem? Z pohledu ekonomických věd nemůže být odpověď tak jednoznačná. Nezaměstnanost je také projevem mikrostrukturální adaptace celé ekonomiky. Je také projevem a důsledkem vzniku, zániku a omezování nebo podpory některých výrobních a činností, tedy i pracovních míst. Jako taková je „určitá nezaměstnanost“ nutná.¹⁴

Nezaměstnanost je také spojena s mobilitou pracovní síly a je důsledkem toho, že část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám. Jedná se především o možnost rekvalifikovat se, hledá si nová pracovní místa, stěhuje se za prací apod. Tuto nezaměstnanost nelze tedy považovat za zlo, jelikož je výrazným předpokladem adaptačních procesů, usnadňuje strukturální změny a odstraňuje strnulost ekonomiky. Je

¹² KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*. s. 312.

¹³ MANKIW, N. G.: *Zásady ekonomie*. s. 547.

¹⁴ KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*. s. 315.

tedy mechanismem rozvíjející se ekonomiky a společnosti. Pokud nezaměstnanost nepřekročí určitou mez, jde v dnešních vyspělých tržních ekonomikách a přirozených průvodní jev. Je svým způsobem ekonomicky nezbytný, zvládnutelný různými makroekonomickými opatřeními a samozřejmě také politikou zaměstnanosti.¹⁵

*Ekonomická teorie rozlišuje nezaměstnanost:*¹⁶

- **Frikční nezaměstnanost** souvisí s pohybem pracovních sil na trhu práce. Lidé opouštějí svá pracovní místa ve víře získat lepší a výhodnější pracovní pozici. Může to být z důvodu Stěhování, ukončení studia, mateřské dovolené apod. Zpravidla nalezení tohoto pracovního místa mnohdy trvá. Typ této nezaměstnanosti bývá označován jako dobrovolná, jelikož je pouze přechodná.
- **Strukturální nezaměstnanost** vzniká na základě rozdílů mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. V této souvislosti se bere v potaz segmentace trhu, profese, situací v daném regionu. Někde poptávka po práci roste, v jiném regionu může naopak klesat a tím dochází k nezaměstnanosti. Tento typ nezaměstnanosti může vzniknout na základě jistých bariér v pohybu pracovní síly (např. bydlení, dopravní omezení). Strukturální nezaměstnanost je hlavním faktorem, který ovlivňuje regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce.
- **Cyklická nezaměstnanost** je podmíněna vývojem ekonomického cyklu. Vzniká v době, kdy je celková poptávka po práci nízká, a tudíž nezaměstnanost roste. Má pouze dočasný charakter.“

„Dále rozlišujeme tyto typy nezaměstnanosti:“¹⁷

- **Dobrovolná nezaměstnanost**—část obyvatelstva jako pracovní síly nechce při určitých mzdách pracovat. Pracovní místa sice existují, ale není o ně při stávající tržní mzdové sazbě zájem. V nejhorším případě vlastně nechce pracovat vůbec—je zde upřednostněný volný čas, využívají se zde různé finanční podpory nebo takový

¹⁵ KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*. s. 315.

¹⁶ Tamtéž, s. 315.

¹⁷ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M.: *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. s. 14-17.

životní styl umožňují úspory, nebo jen občasný vysoký výdělek. Pro stávající moderní ekonomiky je obzvlášť typické, že mohou fungovat stále produktivně, a přitom současně vytvářet výrazný rozsah tohoto typu nezaměstnanosti.

- **Nedobrovolná nezaměstnanost**-vzniká tehdy, kdy při vyšších mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než je počet pracovních míst. Poptávka po práci je nižší, než je celková nabídka. Většina obyvatel při běžné mzdové sazbě nenachází práci, je tedy nedobrovolně zaměstnaná. Hlavní důvod existence tohoto typu nezaměstnanosti spočívá v regulaci mezd. Trhy práce se nevyčišťují hned, takže můžeme stále pozorovat objevující se přebytky i nedostatky na jednotlivých trzích práce.“

Rozeznáváme i následující typy nezaměstnanosti:¹⁸

- **Skrytá nezaměstnanost**-typ osob, kdy nezaměstnané osoby nejsou z nějakého důvodu v evidenci úřadu práce, ale o práci mají zájem-lidé v předčasném důchodu, matky na mateřské dovolené apod.
- **Neúplná zaměstnanost**-obvykle jde o takový stav, kdy musí osoby přistoupit na nabídku pracovního místa s neodpovídající kvalifikací, nebo také nastoupí na pozici se zkráceným úvazkem.
- **Nepřavá nezaměstnanost**-osoby, které jsou v evidenci úřadu práce, ale práci výrazně nehledají. Cílem jejich jednání je vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti.“

Je logické, že je snaha, zejména z praktických důvodů, nezaměstnanost měřit. Používá se k tomu především míry nezaměstnanosti, která je podílem nezaměstnaných v celku práce schopné populace, přičemž je i zde v různé podobě přihlíženo k ochotě této populace pracovat. Samotná míra nezaměstnanosti může být obecná, ale i specifická, jen pro jisté kategorie osob. Obecná míra závisí na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku (ceny

¹⁸ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 23.

ropy, ekonomický cyklus, příliv nových pracovních sil na trh práce). Specifické míry nezaměstnanosti pro jednotlivé sociální kategorie závisí vždy na faktorech ovlivňujících především tyto kategorie osob (muže, ženy, manuální dělníky, určité profese apod.).¹⁹

„Přeměna svobodného pracovníka na klienta závislého na sociální podpoře státu má nejen ekonomické, ale i společenské důsledky, neboť dlouhodobá nezaměstnanost vyřazuje člověka z účasti na ekonomickém, společenském a politickém životě. Člověk ztratí svůj sociální status, status nezaměstnaného je často dehonestující. Snížené finanční možnosti vedou i ke snížení životní úrovně a následné deprivaci. Lidé se obvykle snaží co nejdéle skrývat svůj statusový pád a navenek se snaží udržet viditelné znaky spotřeby.“²⁰

V České republice se do konce roku 2012 monitorovaly dvě kategorie měření míry nezaměstnanosti, které srovnávaly počet nezaměstnaných s počtem ekonomicky aktivních obyvatel:²¹

- **Obecná míra nezaměstnanosti** – výpočet míry nezaměstnanosti se provádí dle metodiky ČSÚ v rámci Výběrových šetření pracovních sil (VŠPS-vycházející z doporučení EUROSTATU, Mezinárodní organizace práce ILO). Metoda VŠPS je určena zejména pro mezinárodní srovnání.

Měření obecné nezaměstnanosti dle metodiky výpočtu ČSÚ v rámci Výběrového šetření pracovních sil:

$$u = \frac{U}{E+U} * 100\%$$

- **u** =obecná míra nezaměstnanosti.
- **U** =počet nezaměstnaných osob (osoby ve věku 15-64 let).
- **E** =zaměstnané osoby, které práci mají.²²

¹⁹ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 23.

²⁰ BROŽOVÁ, D.: *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. s.249.

²¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. [online].

²² BRČÁK, J., SEKERKA, B., STARÁ, D.: *Makroekonomie – teorie a praxe*. s. 140.

- **Registrovaná míra nezaměstnanosti** – hodnotu míry nezaměstnanosti zveřejňovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) na základě počtu uchazečů o zaměstnání registrovaných na pracovištích Úřadu práce ČR. Údaje o registrované nezaměstnanosti se využívaly k hodnocení politiky zaměstnanosti, která vyplývala z české legislativy.

*„Od 1. ledna 2013 Ministerstvo práce a sociálních věcí již nevykazovalo míru registrované nezaměstnanosti. Ta byla nahrazena novým ukazatelem s názvem **podíl nezaměstnaných osob**, který srovnává počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let k obyvatelstvu stejného věku, zatímco dosavadní míra nezaměstnanosti poměřovala uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.“*²³

3.1.2 Nejčastější bariéry v přístupu k zaměstnání

*„Jako nejčastější a nejvýraznější bariéru vnímají zdravotně postižení zdravotní důvody. Jedná se o objektivní handicap, který znemožňuje výkon některých povolání, pokud se pak jedná o postižení vzniklé následkem výkonu zaměstnání, dochází i ke znemožnění využití dosavadních zkušeností a praxe. K objektivnímu faktoru této příčiny se však přidávají často i negativní očekávání zaměstnavatelů spojená s nižší výkonností zdravotně postižených, zvýšenými náklady na uzpůsobení pracovního místa, možné narušení pracovního kolektivu a také očekávání vyšší nemocnosti. Tyto předsudky fungují často výrazněji než skutečný potenciál jedince pracovat.“*²⁴

V případě, že je na trhu dostatek pracovní síly se zdravotně postižené osoby řadí většinou až na konec pomyslné fronty zájemců o zaměstnání. Mnohdy v kombinaci s nižším vzděláním, nedostatečnou praxí, často nereálnými představami o výkonu práce, mzdě za tento výkon, jsou zdravotně postižení málo konkurenceschopní a v soutěži na trhu práce často selhávají. Další, neméně významnou bariérou, je nedostatek volných nabídek v místě trvalého či přechodného pobytu a v blízkém okolí.²⁵

²³ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. [online]

²⁴ KLIMPLOVÁ, L., WINKLER, J.: *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. s. 74-78.

²⁵ KLIMPLOVÁ, L., WINKLER, J.: *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. s. 74-78.

Nedostatek vhodných nabídek souvisí s nízkou nabídkou volných pracovních míst obecně a také s požadavky, které na pracovní místo zdravotně postižení mají. Dalšími požadavky mohou být i např. nezbytná úprava pracovního místa pro potřeby zdravotně postižených osob vzhledem k jejich omezení, možnost práce z domova, práce na zkrácený úvazek nebo také flexibilní pracovní doba. Když se tyto požadavky nakumulují a sečtou, je těžší najít pracovní pozici, která bude požadavkům odpovídat. Významnou bariérou je mnohdy absence přátel, známých či příbuzných, kteří by vlastní aktivitou dopomohli k dobré nabídce.²⁶

„Nízký sociální kapitál může mít výrazný vliv na motivaci nezaměstnaného, i na praktickou podporu například při dalším sebevzdělávání. Přínosná a užitečná je v tomto ohledu práce neziskových organizací. Nejméně významná bariéra z hlediska těžšího přístupu k zaměstnání je nemožnost zajistit si odpovídající péči o děti, nabídku míst nevyhovujících rodinným závazkům, či nízkou kvalifikační úroveň nabízených pracovních míst. Orientace na trhu práce je pro osoby se zdravotním postižením tím více důležitá, hlavně co se týče představ o místech, na která se konkrétní jedinec může hlásit, co je dále potřeba udělat pro zvýšení šance získat dané pracovní místo a kde a jak práci vůbec hledat.“²⁷

3.1.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce

„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, osobnostní předpoklady, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a při méně placených aktivitách s nejistou budoucností. Část z nich nemá naději najít jakoukoli placenou práci, neboť nesplňuje požadavky intelektuálně a osobnostně náročné práce kulturně obslužné (administrativně personální). Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace,

²⁶ Tamtéž, s. 74-78.

²⁷ Tamtéž, s. 74-78.

což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí. Je zřejmé, že na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti.²⁸

„Patří k nim zejména mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti.“²⁹

- **Mladší věkové skupiny do třiceti let**-jsou absolventi středních a vysokých škol, kteří hledají o své první zaměstnání. Jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni zejména absencí praktických zkušeností a základními pracovními návyky. Současně postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. Často se objevující závažné výchovné a psychologické problémy také souvisí s nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání pracovního místa. Když si tito mladí lidé časem neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a tento nezájem je pak povede k sociálněpatologickému chování a k vyřazování z celé společnosti. Rekvalifikace i jazykové kurzy by měly být automaticky zajišťovány právě mladým lidem, kteří teprve vstupují na trh práce. Nežádoucí zatrpknutí v pohledu na sebe sama může nastat zejména u mladých lidí, kteří v nedávné době ukončili vzdělání v méně žádaných oborech praxe a nemají právě tak dostatečně vhodnou kvalifikaci pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Většinou jim nejsou nabídnuty žádné pracovní příležitosti, v nichž by mohli uplatnit svoji kvalifikaci a schopnosti. Právě toto období je také většinou obdobím finanční závislosti, kdy příjem je relativně nízký a vydání a náklady vysoké. Pro udržení pracovní vitality, nabytých vědomostí a schopností je ve vlastním zájmu vzít načas i práci méně placenou.
- **Starší lidé**-čím víc člověk stárne, tím více si přeje, aby se jeho život opíral o jistoty. Stává se, že do zaběhnutého rytmu života vstoupí ztráta zaměstnání. V takovém případě je taková životní událost pojímána s velkými obavami právě o životní zajištění a blaho celé rodiny. Z pohledu staršího člověka, který má do důchodu

²⁸ BUCHTOVÁ, B., BOLELOUCKÝ, Z., ŠMAJS, J.: *Nezaměstnanost*. s. 82-91.

²⁹ Tamtéž, s. 82-91.

ještě daleko i o konkurenci s mladšími lidmi. K nejzávažnějším změnám života, které vystupují do popředí životních příběhů, patří sňatek dětí, jejich odchod z domova, úmrtí životního partnera a odchod do důchodu. Častější bývají i různé zdravotní obtíže. V tuto dobu si člověk začíná uvědomovat blížící se stáří. Reaguje často jinak, citlivěji na běžné problémy. Trápí se a dělá si více starostí než v mladším věku. Je zde vyšší uvědomění si odpovědnosti. Zaměstnavatelé si často vybírají spíše mladší pracovníky a na zkušenosti těch starších mnohdy zapomínají. Jak dalece je starší člověk schopen přizpůsobit se změněným podmínkám a jak tyto změny prožívá, to závisí na řadě faktorů. Závisí na řadě situací a faktorů, jak je starší člověk schopen přizpůsobit se právě těmto změněným podmínkám.

- **Ženy**-nevýhodou u postavení žen na trhu práce je, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu. Nejen pro její větší mobilitu, ale i nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé jen zřídka vytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, dávají spíše přednost vícesměnným provozům. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence, které většinou narušují plynulost pracovního procesu. To způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu matky s dětmi zaměstnávat. Výrazně ekonomicky ohrožené jsou v současné době neúplné rodiny. U většiny žen dochází v mladé společnosti k plnému uspokojení mateřského instinktu, a to zejména může-li se žena svému dítěti plně věnovat. Muž je více motivován ctižádostí po úspěchu v povolání. U žen v současné době je problematictější sladit roli manželky a matky se zaměstnáním. Zejména získá-li vyšší profesní kvalifikaci. Ke zmírnění zatížení těchto žen v této věkové etapě pomáhá větší zapojení mladých mužů do péče o rodinu, než tomu bylo u dřívějších generací.
- **Zdravotně postižení lidé**-osoby se změněnou pracovní schopností mají problémy nejen ekonomické, sociální a psychické, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. S ohledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé bohužel čím dál menší šanci se uplatnit na trhu práce. Evidence na úřadech práce několikanásobně převyšuje dobu evidence osob bez zdravotního omezení. Často se dostávají do bezvýhodné životní situace a

pro jejich rodiny to v drtivé většině případů znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka. Současný systém sociálního zabezpečení se výrazně podílí na zajišťování jejich základních materiálních potřeb. Také společenská integrace skupiny zdravotně postižených lidí závisí z velké části na širších sociálních, ekonomických a právních podmínkách.

- **Lidé bez kvalifikace**-v současnosti je to největší skupina nezaměstnaných osob (asi třetina všech nezaměstnaných). Část tvoří i absolventi základních škol. Jedná se o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, velmi často s nevhodnými předpoklady a s nezájmem o zaměstnání. Počítají se sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování-alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví. Jedná se o osoby se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života. Jejich vyčleňování ze společnosti vede k vytváření života „uvnitř systému podpor“ sociálního zabezpečení a v „subkultuře“ trvalé závislosti na státu. Pracovníci, kteří mají nízkou kvalifikaci, budou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. Postupem času o práci sociálně neschopných a nekvalifikovaných lidí nebude zájem a tito lidé se stanou potencionální destruktivní silou a zejména kriminálním podhoubím společnosti.
- **Romské etnikum**-s ohledem na zvyšující se nároky uplatnění pracovní síly na trhu práce (kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností), romské etnikum stále hůře získává zaměstnání. Většina romských obyvatel absolvuje jen základní vzdělání a nemá zájem získat další kvalifikaci. Výrazná část žáků v této populaci neukončí ani základní vzdělání. Romové jsou a byli zaměstnání v profesích, které vlivem ekonomické reformy procházejí zásadními změnami kvalifikačních požadavků. Žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot a také pod zvýšeným tlakem většinové populace. Šance společensky se ve společnosti uplatnit jsou stále nízké. Vyšší kumulace romských občanů ve vymezených oblastech vytváří lokality s vyhrocenými sociálními problémy, dále také s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných sociálním státem.“

3.2 Státní politika zaměstnanosti v ČR

„Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Jejím cílem je produktivně využít zdroje pracovních sil a zabezpečit právo občanů na zaměstnání, sledovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce, zpracovávat prognózy a koncepce zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce, uplatňovat aktivní politiku zaměstnanosti, koordinovat zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na trhu práce, hospodařit s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytovat informační, poradenské a zprostředkovatelské služby na trhu práce, poskytovat podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, koordinovat opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce ČR v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu. Státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR“³⁰

Politika zaměstnanosti se orientuje na tyto aktivity:³¹

- **Rozvoj infrastruktury trhu práce.** Díky specializovaným institucím jako jsou úřady a zprostředkovatelny práce zabezpečují zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Vytváří dokonalejší informovanost o volných pracovních místech (struktura, náročnost) i o uchazečích o práci-jejich kvalifikace a požadavky, která je při rozdělení trhu práce nezbytná.
- **Podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností.** Výraznou pomocí je například finanční podpora na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podpoře veřejně prospěšných prací a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů.

³⁰ MPSV ČR. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online].

³¹ MPSV ČR. *Politika zaměstnanosti*. [online].

- **Zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly.** Růst nezaměstnanosti staví požadavek adaptability a mobility velice rázně. Politika zaměstnanosti k ní přispívá cíleným organizováním a podporou různých rekvalifikačních programů a jiných možností.
- **Podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.**

Současná politika zaměstnanosti ve vyspělých zemích tlumí preference příjmové ochrany nezaměstnaných a výrazně zdůrazňuje investování do lidí a jejich schopností.³²

„Hlavním východiskem v oblasti zaměstnanosti pro rok 2018 je strategie „Evropa 2020“ a na ní navazující strategie „Národní program reforem České republiky“, který si klade za cíl na národní úrovni dosáhnout do roku 2020.“³³

- *zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20-64 let na 75 %,*
- *u žen ve věku 20-64 let na 65 %,*
- *u starších pracovníků ve věku 55-64 let na 55 %,*
- *snížení míry nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15-24 let o třetinu oproti roku 2010,*
- *snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010.“*

„S cílem zajistit plnění výše uvedených cílů vyhotovilo MPSV „Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020“, která byla schválena vládou České republiky usnesením č. 835 ze dne 15. října 2014. Aktuálním implementačním dokumentem Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 je pololetně vyhodnocovaný materiál „Analýza nabídky a poptávky na trhu práce“ schválený usnesením vlády č. 1127/2016. Nahradil tak předcházející dokument „Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce“. Poskytování příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti se řídí stanovenými kritérii, která jsou zakotvena v Instrukci náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti č. 2/2018 Ministerstva

³² KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*. s. 318-319.

³³ MPSV ČR. *Politika zaměstnanosti*. [online].

práce a sociálních věcí určené ÚP ČR, a která stanoví, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou primárně určeny uchazečům o zaměstnání, kterým není pro jejich individuální znevýhodnění možné zajistit zaměstnání jiným způsobem.³⁴ Nejvíce ohrožené osoby na trhu práce jsou zejména osoby se zdravotním postižením. Další skupinou jsou absolventi bez praxe, mladí lidé do 30 let, osoby starší 50 let a rodiče-zejména matky vracející se z rodičovské dovolené. Další jsou uchazeči o zaměstnání, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti slouží také k vymýcení sociálního vyloučení. V minulých letech nadále pokračovala podpora zaměstnavatelů v rámci systému investičních pobídek. Tato podpora je určena k vytvoření nových pracovních míst, rekvalifikaci nebo následného školení zaměstnanců. Nejvýznamnější pomocí byl příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (§ 78 zákona o zaměstnanosti).³⁵

3.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

„Česká republika se k Evropské strategii zaměstnanosti přihlásila 5. 5. 1999, kdy byl vládou ČR schválen první Národní plán zaměstnanosti pro rok 1999; následovaly plány pro rok 2001, 2002 a 2003. České plány se zaměřily v podstatě na tyto hlavní soubory úkolů:³⁶

- **Podpora zaměstnatelnosti-s úkoly** zvýšit kvalifikaci, flexibilitu a mobilitu pracovních sil.
- **Podpora podnikání-s úkoly** podpořit drobné a střední podnikání, revitalizovat vybrané podniky a zvýšit nebo udržet zaměstnanost.
- **Podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám-s úkoly** vytvářet podmínky pro modernizaci, nové formy pracovní doby, motivaci zaměstnavatelů zvyšovat a rozšiřovat kvalifikaci pro lepší uplatnění na trhu.
- **Podpora rovných příležitostí všech osob-s úkoly** odstranit diskriminaci v přístupu k zaměstnání, vytvořit podmínky pro zaměstnávání občanů se ztíženou životní situací a ohrožených sociální vyloučeností.

³⁴ MPSV ČR. *Politika zaměstnanosti*. [online].

³⁵ Tamtéž.

³⁶ TOMEŠ, I.: Úvod do teorie a metodologie sociální politiky. s. 286-287.

„Od roku 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, byl vypracován Národní plán pro roky 2004-2006. Měl tři části a tři průřezové cíle: plná zaměstnanost, zlepšování kvality a produktivity práce, posilování sociální soudržnosti a začleňování. Po upřesnění Lisabonského programu ČR vypracovala národní program reforem 2005-2008. Ten nahradil předchozí Národní akční plán, který kladl důraz na ekonomický růst, zaměstnanost a zahrnoval tři důležité oblasti: makroekonomickou, mikroekonomickou, politiku zaměstnanosti. Makroekonomickou prioritou bylo pokračovat v reformě veřejných financí. Mikroekonomickou prioritou bylo stimulovat výzkum, vývoj a inovace včetně jejich komerčního využití v ekonomické praxi. Prioritou politiky zaměstnanosti byla opatření umožňující dosáhnout do roku 2008 celkové míry zaměstnanosti 66,4 %, míry zaměstnanosti žen 57,6 % a míry zaměstnanosti starších pracovníků (55-64 let) 47,5 %. Hodnocení dosažených výsledků byla východiskem pro sestavení Národního akčního plánu sociálního začlenění na roky 2008-2010. Vychází z toho, že nejúčinnější prostředek pro boj se sociální vyloučeností je poskytnout zaměstnání“³⁷

„Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 přejala základní cíle politiky zaměstnanosti stanovené pro Českou republiku ze závazků vyplývajících ze strategie Evropa 2020. Jedná se o následující cíle:³⁸

- **Národní cíl:**
 - Zvýšit celkovou míru zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 let na 75 %.

- **Národní dílčí cíle:**
 - Zvýšit míru zaměstnanosti žen věkové skupiny 20–64 let na 65 %.
 - Zvýšit míru zaměstnanosti starších zaměstnanců ve věku 55–64 let na 55 %.
 - Snížit míru nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15–24 let o třetinu proti roku 2010, cílová hodnota: 12,2 %.
 - Snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010, cílová hodnota: 18,75 %.

³⁷ TOMEŠ, I.: Úvod do teorie a metodologie sociální politiky. s. 286-287.

³⁸ MPSV ČR. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. [online].

„Všech uvedených cílů politiky zaměstnanosti bylo dosaženo nejpozději ve 4. čtvrtletí 2016 a od této doby jsou vytčené cílové hodnoty dosaženy.“³⁹

Cíle Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 byly stanoveny národními cíli politiky zaměstnanosti, vyplývajícími ze Strategie Evropa 2020. Těchto cílů bylo v polovině roku 2017 dosaženo.⁴⁰

„V roce 2014 vymezila Strategie následující základní problémové okruhy, na něž navazují jednotlivé priority:⁴¹

I. Vysoký převis nabídky pracovní síly nad její poptávkou

II. Obtížný přístup k zaměstnání

III. Postavení žen na trhu práce

IV. Nedostatečná flexibilita zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů a nedostatečná profesní mobilita

„Vysoký převis nabídky pracovní síly nad její poptávkou-vysoký převis nabídky nad poptávkou po pracovní síle, který byl základním výchozím okruhem problémů vytčených Strategií, byl odstraněn. Nicméně s ohledem na významnou dynamiku vývoje českého hospodářství a trhu práce byl vystřídán nedostatkem vhodné pracovní síly, zejména v některých oborech a oblastech. Zároveň zůstává zachována regionální disparita na trhu práce, která i přes pokles nezaměstnanosti ve všech regionech ČR byla v důsledku rozdílné dynamiky hospodářského vývoje prohloubena.“⁴²

„**Obtížný přístup k zaměstnání**-strategie politiky zaměstnanosti identifikovala problém v přístupu k zaměstnání, zejména u osob mladých (zpravidla absolventi do 25 let, resp. 30 let v případě vysokoškoláků), starších osob (zejména v předdůchodovém věku nad 55 let), osob se zdravotním postižením, osob s nízkou kvalifikací a osob s jiným sociálním hendikepem zejména osob sociálně vyloučených či ohrožených sociálním vyloučením. Tyto

³⁹ MPSV ČR. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. [online].

⁴⁰ Tamtéž.

⁴¹ Tamtéž.

⁴² Tamtéž.

hendikepy na trhu práce a jejich kumulace se pak projevují v dlouhodobé nezaměstnanosti, která je jak důsledkem obtížného přístupu na trh práce, tak se rovněž stává od jisté doby nezaměstnanosti v důsledku ztráty základních pracovních a sociálních návyků a kvalifikace bariérou vstupu na trh práce sama o sobě. Vytvoření vysoké poptávky po pracovní síle vytváří vhodné předpoklady pro pracovní uplatnění osob dosud stojících mimo trh práce. Z vývoje nezaměstnanosti je zřejmé, že zaměstnavatelé jsou v současné situaci ochotni tolerovat některá znevýhodnění, která by za jiné situace bránila v uplatnění znevýhodněných na trhu práce.“⁴³

„Na druhé straně se však projevuje, že některá znevýhodnění je skutečně obtížné eliminovat i za stavu pozitivní vývoje trhu práce. Vzhledem k tomu, že v evidenci uchazečů o zaměstnání zůstává vysoké procento znevýhodněných osob, je potřeba nadále věnovat pozornost podpoře jejich uplatnění na trhu práce. Z vývoje posledních tří let lze konstatovat, že nejlépe se na trhu práce uplatňují z dříve znevýhodněných skupin mladí lidé a absolventi, naopak je nadále potřeba věnovat pozornost podpoře starších osob, osob sociálně vyloučených, s nízkou kvalifikací a v neposlední řadě i osobám se zdravotním postižením. Problémový okruh zůstává platný – i v následujících letech je nutné věnovat strategickou pozornost zlepšování přístupu znevýhodněných osob na trh práce, a to i ve vazbě na potřebu zajistit dostatek vhodné pracovní síly pro národní hospodářství, neboť v řadě případů se jedná o jediný okamžitý a relativně snadno dostupný zdroj volné pracovní síly (uchazeče o zaměstnání).“⁴⁴

„**Postavení žen na trhu práce**–přes zvýšení zaměstnanosti žen, zejména ve vyšším věku, je jejich postavení na trhu práce v ČR nadále obtížnější než v případě mužů. Zároveň s ohledem na nedostatek volné pracovní síly v oblasti nezaměstnanosti (historicky nejnižší počet uchazečů o zaměstnání) a v porovnání s jinými zeměmi Evropské unie (EU) relativně nižší míru zaměstnanosti žen v mladším středním věku a ve starších věkových skupinách, představují ženy významný potenciál domácí pracovní síly. Nadále setrvává problém v rozdílném ohodnocování mužů a žen.“⁴⁵

⁴³ MPSV ČR. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. [online]

⁴⁴ Tamtéž.

⁴⁵ Tamtéž.

„Přestože bylo již dosaženo vytčené míry zaměstnanosti žen ve věku 20–64 let, tj. 65 %, míra zaměstnanosti žen nadále nedosahuje nejenom stejné úrovně jako u mužů, ale při bližším rozboru podle věkových skupin zaostává v některých věkových skupinách za jinými zeměmi EU, resp. obecně evropským průměrem. Vývoj zaměstnanosti žen v ČR totiž vykazuje výraznou závislost na věku a podle věkových skupin se výrazně odlišuje oproti mužům. Tato skutečnost je dána zejména sociokulturními determinanty české společnosti a souvisí úzce se společenskou rolí žen jakožto osob pečujících o děti či závislé členy domácností. Tato role žen se výrazně odráží v jejich postavení na trhu práce, a to jak v oblasti přístupu k zaměstnání, tak rovněž v rozdílném odměňování.“⁴⁶

„**Nedostatečná flexibilita zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů a nedostatečná profesní mobilita**-v současné době se s ohledem na velmi dynamicky se vyvíjející stav české ekonomiky a změny způsobené 4. průmyslovou revolucí jedná o jeden z nejvýznamnějších problémových okruhů a který zároveň zastřešuje okruhy předcházející. Podpora flexibility pracovní síly, jejího přizpůsobení měnícím se podmínkám, stejně jako podpora zaměstnavatelů na dynamicky se vyvíjející ekonomický ekosystém v globálních podmínkách s sebou nese přínosy spočívající jak v tvorbě vhodných a kvalitních pracovních míst, v přibližování znevýhodněných osob trhu práce, tak v posilování efektivity služeb zaměstnanosti.“⁴⁷

Z důvodu ekonomické neaktivity bude do roku 2020 nadále věnována výrazná pozornost zvyšování zaměstnanosti osob doposud stojících mimo trh práce, a to s cílem zabezpečit dostatek pracovní síly pro národní hospodářství s ohledem na demografický vývoj charakterizovaného úbytkem produktivní složky obyvatelstva. Jedná se o:⁴⁸

- podpora staršího obyvatelstva na trhu práce a podporu aktivního stárnutí (age management),

⁴⁶ MPSV ČR. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online].

⁴⁷ Tamtéž.

⁴⁸ Tamtéž.

- podpora mladých osob na trhu práce (přechod na trh práce po ukončení počátečního vzdělávání), podpora souladu studijního a pracovního života s ohledem na počáteční vzdělávání s důrazem na kvalifikační potřeby trhu práce,
- podpora rodičů, zejména žen na trhu práce.

„V uplynulém období došlo rovněž k úpravám systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, přičemž nejzásadnějších bylo dosaženo legislativními změnami účinnými od 1. října 2017, kdy byla zavedena evidence náhradního plnění, a od 1. ledna 2018, kdy dochází k nahrazení administrativně neúnosného systému vymezení chráněných pracovních míst systémem jednorázového uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Vzhledem ke stále rostoucím výdajům na realizaci této části politiky zaměstnanosti a s ohledem na provedené změny, jakož i na kontrolní závěry Nejvyššího kontrolního úřadu, jsou nově stanoveny dílčí cíle pro oblast podpory zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.⁴⁹

- *Do roku 2020 stabilizovat (nepřesáhnout) počet osob pracujících na chráněném trhu práce na 35 000 osobách, tj. na průměrném počtu osob zaměstnaných na chráněném trhu práce v roce 2016. Tento počet odpovídá situaci příznivého vývoje na trhu práce s vysokou poptávkou po pracovní síle a cca 1/2 až 1/3 odhadovaného počtu zaměstnaných osob se zdravotním postižením.*
- *Do roku 2020 udržet zaměstnanost osob se zdravotním postižením na volném trhu práce na úrovni roku 2016, tj. na úrovni období s vysokou poptávkou po pracovní síle. V této souvislosti a v souvislosti se stabilizací chráněného trhu práce je cílem udržet počet uchazečů o zaměstnání, kteří jsou osobami se zdravotním postižením na hladině maximálně 50 000 osob.*

„Důležitým prvkem integrace osob se zdravotním postižením na (volný) trh práce a do společnosti obecně, prostřednictvím volby adekvátní kompenzace zdravotního znevýhodnění, je nastavení efektivního a propojeného systému, který by byl schopen na

⁴⁹ MPSV ČR. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online].

jednom místě poskytovat těmto osobám komplexní posouzení funkčních schopností. Cílem komplexního přístupu je nalézt vhodnou kompenzaci zdravotního znevýhodnění umožňující nejenom integraci na trh práce, ale rovněž zabezpečení důstojného života a sociální integraci a v neposlední řadě zabezpečit vznik prostupného systému podpory osob se zdravotním postižením (prostupnost mezi sociálním systémem a zaměstnaností). Zároveň je nutné v oblasti zaměstnanosti rozvíjet systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce, a to prostřednictvím poskytování komplexního poradenství veřejnými službami zaměstnanosti a efektivním nastavením pracovní rehabilitace.“⁵⁰

3.2.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

„Aktivní politikou zaměstnanosti označujeme jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce. Dle potřeby tyto instituce dále spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“⁵¹

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti:⁵²

- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky
- c) veřejně prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) překlenovací příspěvek
- f) příspěvek v době částečné nezaměstnanosti
- g) příspěvek na zapracování
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu nebo z fondů Evropské unie a hospodaření s těmito finančními prostředky se řídí zvláštním právním

⁵⁰ MPSV ČR. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online].

⁵¹ Tamtéž.

⁵² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 112-117.

předpisem. Z těchto prostředků lze přispívat na programy jak regionálního, tak celostátního charakteru.⁵³

*„**Rekvalifikací** se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.⁵⁴ Pro určení správného obsahu a rozsahu dané rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace zájemce, jeho zdravotního stavu, schopností a zkušeností. Tato forma dalšího prohloubení profesního vzdělávání spočívá v získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností. Rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem dle zvláštního právního předpisu, škola v rámci oboru vzdělání, vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu, nebo dále zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.⁵⁵*

*„**Investiční pobídky** jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech. Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem.“⁵⁶ Školení může být zajišťováno i samotným zaměstnavatelem. Finanční podpora k vytvoření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územních oblastech České republiky.⁵⁷*

*„**Veřejně prospěšnými pracemi** se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných*

⁵³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 112-117.

⁵⁴ Tamtéž.

⁵⁵ Tamtéž.

⁵⁶ Tamtéž.

⁵⁷ Tamtéž.

obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.“⁵⁸

Tyto pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek, který je nenárokový. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěné na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.⁵⁹

„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.“⁶⁰ Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek, který je nenárokový.⁶¹

„Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.“⁶²

„Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě uzavřené dohody, jen v tom případě, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek se poskytuje také jen v případě uzavřené písemné dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek Úřad práce poskytuje maximálně po dobu 3 měsíců a měsíční

⁵⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 112-117.

⁵⁹ Tamtéž.

⁶⁰ Tamtéž.

⁶¹ Tamtéž.

⁶² Tamtéž.

příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.“⁶³

„Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě uzavřené písemné dohody. Jedná se o stav, kdy zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek se poskytuje na částečnou úhradu náhrady mzdy. Příspěvek Úřad práce poskytuje maximálně po dobu 6 měsíců a měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může být nejvýše polovina minimální mzdy.“⁶⁴

3.2.3 Pasivní politika zaměstnanosti

„Státní politika zaměstnanosti zahrnuje další významnou oblast, a tou je pasivní politika zaměstnanosti, která zahrnuje vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Slouží k tomu, aby poskytly nezaměstnanému (uchazeči o zaměstnání) náhradu jeho pracovního příjmu a současně ho motivovaly k novému pracovnímu uplatnění. Jsou proto vypláceny jen po určitou dobu, tj. podpůrní doba, a to v určité výši v závislosti na předchozím výdělku. Pokud trvá nezaměstnanost déle, nežli je stanovená podpůrní doba, jsou tyto nezaměstnané osoby za zákonem určených podmínek zajištění dávkami ze systému sociální pomoci. Větší část prostředků vynakládaných na politiku zaměstnanosti (asi 2/3) představují právě tyto prostředky určené na finanční zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Podmínky pro poskytování podpor v nezaměstnanosti se mění v závislosti na poměrech v oblasti zaměstnanosti a fungování trhu práce.“⁶⁵

„Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovní právní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovní právních předpisů; pokud se u něho tyto pracovní právní předpisy neuplatňovaly vzhledem k úpravě stanovené zvláštními právními předpisy pro

⁶³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 112-117.

⁶⁴ Tamtéž.

⁶⁵ KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*. s. 327.

právní vztah, ve kterém vykonával své poslední ukončené zaměstnání, zjistí se pro účely podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci jeho průměrný měsíční čistý výdělek obdobně podle pracovněprávních předpisů. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce podpůrní doby 50 % a po zbývající podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.⁶⁶

V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Ukončil-li uchazeč o zaměstnání sám nebo dohodou ve stejný den více zaměstnání, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ve výši procentní sazby podpory v nezaměstnanosti podle věty první. Vykonával-li uchazeč o zaměstnání jako poslední před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání samostatnou výdělečnou činnost, ustanovení věty druhé se nepoužije.⁶⁷

Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Vypočtená výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.“⁶⁸

⁶⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 39-57.

⁶⁷ Tamtéž.

⁶⁸ Tamtéž.

3.2.4 Povinný podíl

„Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %. U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce podle se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.“⁶⁹

„Povinnost zaměstnavatelé plní:⁷⁰

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru*
- b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele (§ 78), nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo*
- c) odvodem do státního rozpočtu, nebo vzájemnou kombinací“*

„Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné mohou pro účely splnění povinnosti poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky jen do výše odpovídající 28násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce a v případě, že nejpozději do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého plnění údaje o poskytnutém plnění vloží do evidence vedené ministerstvem. Nezaměstná-li osoba se zdravotním postižením, která je osobou samostatně výdělečně činnou, žádné zaměstnance, považuje se pro účely výpočtu limitu tato osoba za jednoho zaměstnance.“⁷¹

„Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Způsob výpočtu průměrného přepočteného počtu

⁶⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81-84.

⁷⁰ Tamtéž.

⁷¹ Tamtéž.

zaměstnanců, způsob naplnění celkové výše poskytovaných výrobků a služeb nebo poskytovaných zakázek a způsob výpočtu plnění povinného podílu stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.“⁷²

„Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv. Odvod do státního rozpočtu podle poukazuje zaměstnavatel do 15. února následujícího roku do státního rozpočtu prostřednictvím Úřadu práce. Nesplní-li zaměstnavatel povinnost, stanoví mu krajská pobočka Úřadu práce povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu. Vymáhání odvodu do státního rozpočtu vykonává místně příslušný celní úřad podle sídla zaměstnavatele.“⁷³

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, je zaměstnavatel povinen do 15. února následujícího roku písemně ohlásit krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. Ministerstvo vede v elektronické podobě evidenci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a je správcem této evidence. Údaj o výši limitu a o průběžném stavu jeho plnění je veřejně přístupný. Údaje včetně osobních údajů ministerstvo v evidenci uchovává po dobu 6 let od jejich vložení.“⁷⁴

3.3 Osoby se zdravotním postižením

Pojem člověk se zdravotním postižením si může každý představit někoho jiného-osobu s fyzickým postižením, smyslovým postižením, s psychickou poruchou apod. Pojem zdravotní postižení se vykládá rozdílně v závislosti na kontextu a na nahlížení celé společnosti na osoby, které jsou za postižené považovány. Hendikep, porucha a postižení

⁷² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81-84.

⁷³ Tamtéž.

⁷⁴ Tamtéž.

jsou často považovány za synonyma, tato slova mohou také vyjadřovat postoj osoby, která je používá vůči lidem s nějakým typem postižení. Tyto pojmy definovala Světová zdravotnická organizace (WHO) v Mezinárodní klasifikaci poruch, postižení a znevýhodnění (ICF).⁷⁵

*„ICF zohledňuje společenské aspekty zdravotního postižení; říká, že postižení je přímo navázáno na nesoulad očekávání společnosti s možnostmi konkrétního jedince, a že pokud by tyto byly v souladu, nemusela by být tato osoba hendikepována.“*⁷⁶ Dále směrnice Rady 78/2000/ES neobsahuje samotnou definici osoby se zdravotním postižením, má ale význam ji zde uvádět z důvodu, že se na ni váže judikatura Evropského soudního dvora (ESD).⁷⁷

Evropský soudní dvůr vymezil zdravotní postižení jako:⁷⁸

- *„Zdravotně postižené jsou osoby, které mají vážná funkční omezení (zdravotní postižení) vyplývající z tělesných, duševních nebo psychických problémů.“*

*„Zároveň v tomto rozhodnutí vylučuje zaměňování pojmů „zdravotní postižení“ a „nemoc“. Hlavním důvodem dlouhodobého charakteru je především potřeba přizpůsobování pracoviště zdravotnímu postižením. Nejnovější lidskoprávní mezinárodní Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením z roku 2006 je Úmluva OSN. Zároveň je to nejzásadnější nástroj ochrany práv lidí se zdravotním postižením. Postižení od tzv. medicínského modelu-existence diagnostikovatelné poruchy a vliv této poruchy na funkční schopnost člověka, k modelu sociálnímu-postižením jsou především překážky, které jsou tvořeny společností a které brání člověku v plném výkonu všech jeho činností. Osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby, které mají fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které může bránit jejich plnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.“*⁷⁹

⁷⁵ SLAŠŤANOVÁ, D. a kol.: *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. s. 8-13.

⁷⁶ Tamtéž, s. 8-13.

⁷⁷ Tamtéž, s. 8-13.

⁷⁸ Tamtéž, s. 8-13.

⁷⁹ SLAŠŤANOVÁ, D. a kol.: *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. s. 8-13.

„Definice v zákoně o zaměstnanosti odkazuje na posuzování pracovní schopnosti orgánem sociálního zabezpečení a nezohledňuje se posouzení zdravotního stavu jinými institucemi. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění rozlišuje v ustanovení § 39 tři stupně invalidity, a to podle procentuálního poklesu pracovní schopnosti, který se stanovuje na základě funkčních vyšetření.“⁸⁰

- **Invalidita prvního stupně** – pokles pracovní schopnosti o 35–49 %
- **Invalidita druhého stupně** – pokles pracovní schopnosti o 50–69 %
- **Invalidita třetího stupně** – pokles pracovní schopnosti min. o 70 %

Za zdravotní postižení se pro účely posouzení poklesu pracovní schopnosti považuje soubor všech funkčních poruch, které s ním souvisejí. Definice zdravotního postižení ve vnitrostátních předpisech je vzhledem k roztržitosti úpravy nejednotná. Kdežto úprava v pracovněprávních předpisech a zákoně o důchodovém pojištění je založena spíše na modelu medicínském, úprava v zákoně o sociálních službách má blíže k modelu sociálnímu. Sjednocení pojmosloví a významu pojmů je v české právní úpravě důležité jak z hlediska vnitrostátního práva, tak hlavně z hlediska nutnosti harmonizace s mezinárodními úmluvami, kterými je ČR vázána, v tomto případě především s výše zmiňovanou definicí zdravotního postižení, jak ji udává Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením.“⁸¹

K nejrozšířenějším poruchám nacházejícím se v populaci bez ohledu na rasu, kontinent, ekonomický a kulturní okruh patří mentální postižení. Jiné zdravotní postižení nemá tak velké problémy především etického rázu s vlastním označením a terminologií jako mentální retardace. To také samozřejmě vyplývá z charakteru poruchy.⁸² „A tak zatímco obory zabývající se tělesným, smyslovým a dalším postižením korigují svůj pojmový aparát jen s posuny ve vědě (neboť např. tělesně postižený či nevidomý jedinec je všeobecně brán jako tragická postava), obory zabývající se péčí o osoby s duševním postižením jsou

⁸⁰ Tamtéž, s. 8-13.

⁸¹ Tamtéž, s. 8-13.

⁸² MICHALÍK, J. a kol.: Zdravotní postižení a pomáhající profese. s. 114.

nuceny hledat novou terminologii. Důvodem tohoto stavu je fakt, že většina pojmů se po určité době stává společensky nepřijatelnou, protože nabývá pejorativního zabarvení (neboť duševně postižený je často společensky vnímán jako postava komická či tragikomická-v historii našeho nebo světového dramatického a slovesného umění bychom našli stovky důkazů).“⁸³

3.3.1 Vymezení osob se zdravotním postižením v právním řádu ČR

„Právní úprava pracovních podmínek a ochrany osob se zdravotním postižením je v českém právním řádu zakotvena na ústavní úrovni, které se věnuje Hlava čtvrtá Listiny základních práv a svobod (dále jen Listina). Vymezuje hospodářská, sociální a kulturní práva. Pracovní podmínky upravují dvě ustanovení Listiny. Jedno z nich je základem pro úpravu pracovních podmínek obecně a druhá vymezuje ochranu specifických kategorií osob. Článek 28 Listiny obsahuje obecnou úpravu práv týkajících se pracovních podmínek, podle kterého mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na zásadně uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti této problematiky má stanovit zákon.“⁸⁴

Stejný vztah mezi pracovními podmínkami a spravedlivou odměnou obsahuje znění čl. 7 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Zda jde o spravedlivé pracovní podmínky, bezpečné a zdravé pracovní podmínky a odměňování práce stanoví Evropská sociální charta i Revidovaná Evropská sociální charta samostatná práva. Listina zdůrazňuje právo na spravedlivou odměnu za práci, které je stanoveno v mezinárodních úmluvách a kterými je Česká republika také vázána. Toto právo náleží zaměstnancům bez rozdílu a musí tedy náležet i zaměstnancům, kteří jsou nějakým způsobem zdravotně postiženi.⁸⁵ „Druhé ustanovení Listiny upravující pracovní podmínky je čl. 29, který garantuje vyšší stupeň ochrany některým skupinám osob. Jedná se o osoby tradičně považované za nejvíce ohrožené při výkonu práce. Podle ustanovení čl. 29 odst. 1 Listiny mají ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Osobám zdravotně postiženým a

⁸³ MICHALÍK, J. a kol.: *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. s. 114.

⁸⁴ Komendová, J.: *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. s. 99-103.

⁸⁵ Tamtéž, s. 99-103.

*mladistvým je dále ustanovením čl. 29 odst. 2 přiznáno právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a pomoc při přípravě k povolání.*⁸⁶

„Stejně jako u práva zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky a na spravedlivou odměnu za práci dává Listina pokyn zákonodárci k jejich provedení. Všechna práva uvedená v čl. 28 a 29 Listiny patří do skupiny sociálních práv, která stejně jako občanská a politická práva tvoří celek nezadatelných lidských práv. Oproti občanským a politickým právům se však vyznačují určitými specifiky. Sociální práva se vyvinula mnohem později než občanská či politická práva. Sociální práva z hlediska vývoje lidských práv patří k tzv. druhé generaci lidských práv, která jsou spjata, zejména pokud jde o jejich ústavněprávní zakotvení, s revolucí v Rusku v roce 1917. Na rozdíl od první generace lidských práv, která byla založena na omezení ingerence státu do společenských procesů, druhá generace lidských práv, prezentovaná sociálními právy, je založená na pozitivní aktivní činnosti státu při ovlivňování sociálních procesů. Zatímco občanská a politická práva byla zakotvena v mnohých dokumentech již od 2. poloviny 18. stol., sociální práva zůstávala po dlouhou dobu opomíjenou otázkou.“⁸⁷

V té době se jednalo spíše o morální pravidlo než o závazek státu vůči zdravotně postiženým osobám. Některá práva byla potlačována a jejich výkon byl trestán. Pojmem sociální právo se nejdříve omezovalo na právo na práci a ostatní práva nebyla upravena. Odlišnost občanských a politických práv spočívá v tom, že zakotvují nároky vůči státu. Občanská a politická práva jsou postavena na omezení zásahů státu do společenských procesů a sociální práva potřebují ke své realizaci přinejmenším aktivní jednání státu. Občanská a politická práva bývají mnohdy nazývána jako negativní základní práva a sociální práva spolu s hospodářskými a kulturními bývají označována jako pozitivní základní práva. Ke své realizaci potřebují sociální práva existenci právní normy nebo většího počtu právních norem nižší právní síly. To konkrétní sociální právo blíže rozvádí a upřesňuje.⁸⁸

⁸⁶ Komendová, J.: *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. s. 99-103.

⁸⁷ Tamtéž, s. 99-103.

⁸⁸ Komendová, J.: *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. s. 99-103

„Zakotvení sociálních práv v Ústavě je natolik všeobecné, že z něj není možné vyvodit přímý právní nárok. Bezprostředně však platí pro příslušné státní orgány, které jsou povinné vytvářet základní podmínky pro jejich realizaci. Naproti tomu občanská a politická práva, zakotvena v Ústavě, nepotřebují ke své realizaci, aby stát vydal normu nižší právní síly. Lze je realizovat bezprostředně z Ústavy. Tento rozdíl však neplatí pro všechna sociální práva, např. právo sdružovat se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů a právo na odborové sdružování se svým pojetím blíží občanským a politickým právům. Mezi sociální práva jsou řazena spíše kvůli svému obsahu. Sociální práva potřebují ke své realizaci plnění ze strany státu.“⁸⁹

Definují úkoly státu ve vztahu k právům občanů, k jejich rovnosti a svobodě. Plnění ze strany státu spočívá nejenom v podobě vydání právní normy nižší právní síly, která upravuje jednotlivé nároky, ale také v povinnosti státu dodržovat jím vydanou právní normu, což v sobě často zahrnuje i materiální plnění ze strany státu vůči jednotlivci. Stát je povinen vynaložit nemalé finanční prostředky k uskutečnění jednotlivých práv. Z tohoto pohledu je úroveň sociálních práv v jednotlivých státech závislá také na ekonomických poměrech existujících v dané zemi v daném čase. Občanská a politická práva jsou většinou chápána jako svobody (svobody od státu). Slouží k ochraně jednotlivce. Pro jejich realizaci je ve většině případů rozhodující pasivita ze strany státu. Aktivní jednání státu je vyžadováno až v okamžiku, kdy dojde k jejich ohrožení nebo porušení.“⁹⁰

„Stát je povinen vždy zasáhnout, zejména aby nedošlo k ohrožení nebo porušení daného práva. Sociální práva však vyžadují neustálou činnost státu. Zabezpečení sociálních práv je dlouhodobý proces. Sociální, občanská a politická práva však nelze chápat a hodnotit odděleně. Sociální práva bývají mnohdy chápána jako materiální předpoklad právě pro realizaci občanských a politických práv. Svobodu a rovnost v rámci sociálního práva mají výraznou zprostředkující funkci hlavně tím, že ohraničují, resp. omezují neohraničenou abstraktní svobodu pomocí sociálního zabezpečení minimálního obsahu. Tím zabezpečují vyšší stupeň reálnosti této svobody. Výše zmíněná práva vytvářejí vhodné podmínky pro

⁸⁹ Tamtéž, s. 99-103.

⁹⁰ Tamtéž, s. 99-103.

*realizaci občanských a politických práv. Mají instrumentální povahu ve vztahu k občanským a politickým právům.*⁹¹

Sociální práva jsou využívána zejména k zabezpečení lidské důstojnosti a jednotlivá práva spolu úzce souvisí. Druhou tvář uvedených rozdílů mezi občanskými a politickými právy na straně jedné a sociálními právy na straně druhé je způsob, jakým se může jedinec jednotlivých práv dovolávat.⁹²

*„Ustanovení je v první řadě pokynem zákonodárci k tomu, aby práva zaručená Listinou byla konkretizována prováděcím zákonem. Zákonodárce pak vydává zákony k provedení jednotlivých práv. Podoba těchto zákonů je však mnohdy odrazem politické situace v době přijímání konkrétní normy, což má dopad na provedení daného sociálního práva. Ustanovení čl. 41 obsahuje také důležité interpretační pravidlo týkající se práv v něm uvedených. Vzhledem k tomu, že tato práva jsou povinně zprostředkována zákonem, jakýkoli návrh musí být posuzován prostřednictvím konkrétních vztahů definovaných zákonem. Pokud jde o provedení ustanovení Listiny upravující ochranu zdravotně postižených při výkonu práce, stanoví zákony nejenom konkrétní způsoby této ochrany, ale vymezují i okruh osob, kterým je poskytována. U vymezení osob, které mají být chráněny při výkonu práce z důvodu zdravotního postižení, působí někdy potíže pohled zákonodárce na konkrétní poruchy zdravotního stavu a na to, při jaké míře narušení zdraví jim poskytně ochranu.*⁹³

„V návaznosti na změnu jednotlivých zákonů vymezující osoby se zdravotním postižením a pro účely pracovněprávních předpisů a prováděcích předpisů k těmto zákonům se může měnit okruh osob se zvýšenou mírou ochrany. Účinnost sociálních práv se následně projevuje i na způsobech a míře ochrany daných kategorií osob. Jedná se o vymezení zvláštních pracovních podmínek, o stanovení míry ochrany zdraví při práci a na jejím

⁹¹ Komendová, J.: *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. s. 99-103

⁹² Tamtéž, s. 99-103.

⁹³ Tamtéž, s. 99-103.

zvýšení právě pro zdravotně postižené, o otázce odměňování, o způsobech ochrany v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.“⁹⁴

3.3.2 Historie vymezení člověka se zdravotním postižením

Postupem času došlo také ke změnám v označování osob se zdravotním postižením a možnostech jejich všeobecného uplatnění na trhu práce, které vychází z legislativních předpisů.⁹⁵ *„Před rokem 1989 existovalo jedno označení pro osoby s postižením, poté došlo k větší diferenciaci. V posledních letech pak vzhledem k legislativním změnám došlo k dalším terminologickým úpravám. V pracovní oblasti i legislativě byli lidé s postižením dříve označováni jako „občané se změněnou pracovní schopností“ (ZPS). Tento pojem byl definován v Zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Za občana se změněnou pracovní schopností zde byl označován občan, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav „podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k pracovnímu uplatnění“ (§ 21, odst. 1). Zvláštní skupinu tvořili lidé (občané) se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením (ZPS s TZP). Byli označováni jako ti, kteří mají „mimořádně omezenou možnost pracovního uplatnění včetně přípravy k němu“ a mohou se uplatnit jen „ve zcela úzkém okruhu zaměstnání, popřípadě v zaměstnání za mimořádně upravených pracovních podmínek.“⁹⁶*

Zákon také vymezoval možnost uplatnění na trhu práce osob s těžším postižením a uváděl, že se tyto lidé umísťují do výrobních družstev invalidů, hospodářských zařízení svazů zdravotně postižených a také do chráněných dílen. Podmínka těchto chráněných dílen bylo v minulosti nejméně 75 % pracovníků s postižením (tedy občanů se ZPS). Následně byl jejich podíl snížen na nejméně 60 %. V dnešní době jde o zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením. Nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. byl vydán v roce 2004. Osoba se zdravotním postižením v něm byla označována jako osoba plně invalidní (i osoby s těžším zdravotním postižením) a částečně invalidní. Třetí skupinu tvořily osoby se zdravotním znevýhodněním. Zdravotně znevýhodněná osoba byla považována za tu, jenž měla zachovanou schopnost pracovat- tj.

⁹⁴ Komendová, J.: *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. s. 99-103

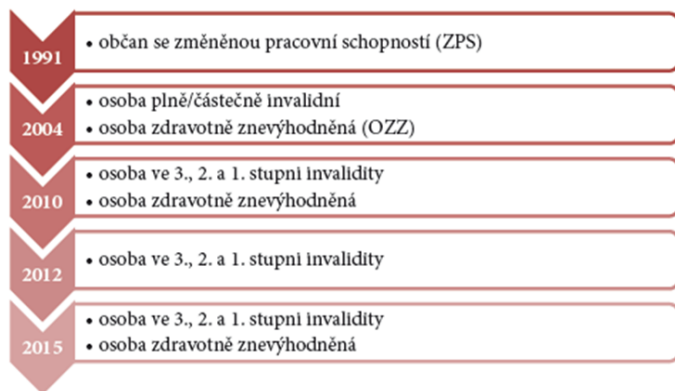
⁹⁵ PROCHÁZKOVÁ, L.: *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením-současné trendy v České republice a v zahraničí*. s. 49-51

⁹⁶ Tamtéž, s. 49-51.

vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její pracovní schopnosti byly výrazně omezeny z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Od 1. 1. 2010 také došlo k novému vymezení invalidity. Namísto plné a částečné invalidity byla zavedena třístupňová invalidita-invalidita prvního, druhého a třetího stupně.⁹⁷

„Pro její stanovení byla kritériem míra poklesu schopnosti vykonávat soustavnou pracovní činnost, která je udávána v procentech. Za invalidního je označována osoba, u které z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %. Další výrazná změna byla v roce 2012, kdy začala platit novela ZoZ, ve které byla nelogicky zrušena kategorie osob se zdravotním znevýhodněním (OZZ). O znovuoživení OZZ se začalo ihned jednat. Na trhu práce je spousta osob, které nedosáhnou ani na nejnižší stupeň invalidity, ale vzhledem ke svému zdravotnímu stavu jsou na trhu práce stále znevýhodněni. Jde o osoby s duševním nebo jiným závažným onemocněním, které má výrazný vliv na schopnost vykonávat práci.“⁹⁸

Obrázek 2: Vývoj terminologie v kontextu práce⁹⁹



3.4 Systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, kterým se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce a které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány.¹⁰⁰

⁹⁷ PROCHÁZKOVÁ, L.: *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením-současné trendy v České republice a v zahraničí.* s. 49-51

⁹⁸ Tamtéž, s. 49-51.

⁹⁹ Tamtéž, s. 50.

- a) invalidními ve třetím stupni
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni
- c) zdravotně znevýhodněnými

„Osobou zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovní začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění. Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení, potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Za osoby se zdravotním postižením se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.“¹⁰¹

3.4.1 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP

„Pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením je takové místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením, a to na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce, na které Úřad práce zaměstnavateli poskytuje finanční příspěvek. Toto pracovní místo být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let a příspěvek může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Jestliže zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce zřizuje 10 a více pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek průměrné mzdy. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením se poskytuje za podmínky

¹⁰⁰ § 67 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.

¹⁰¹ Tamtéž.

neexistence daňových nedoplatků vůči finančnímu a celnímu úřadu a současně nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení.“¹⁰²

3.4.2 Příspěvek na úhradu provozních nákladů

„Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením může Úřad práce poskytnout na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem, který zaměstnává v pracovním poměru osobu se zdravotním postižením. Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně. Roční výše příspěvku může činit nejvýše 48 000 Kč na jednu osobu se zdravotním postižením. Příspěvek se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.“¹⁰³

„Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením se neposkytne zaměstnavateli:¹⁰⁴

- a) na osobu se zdravotním postižením, která pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele,*
- b) na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou zdravotně znevýhodněnou,*
- c) na osobu se zdravotním postižením, která je dočasně přidělena k výkonu práce k uživateli, jde-li o zaměstnavatele, který je agenturou práce.“*

3.4.3 Chráněný trh práce

„Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce

¹⁰² § 75 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.

¹⁰³ Tamtéž.

¹⁰⁴ Tamtéž.

uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále jen "dohoda o uznání zaměstnavatele"). Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou. Dohodu o uznání zaměstnavatele lze se zaměstnavatelem uzavřít za podmínky, že:¹⁰⁵

a) zaměstnává ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření této dohody více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců,

b) ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele nebyl pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle tohoto zákona,

c) ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele není v likvidaci nebo v posledních 5 letech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů je jeho majetek zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu, a

d) v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele:

1. vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,

2. zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm,

¹⁰⁵ § 78 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.

3. neuzavíral se zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy,
4. mu nebyla pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce.

Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce se uzavírá na dobu 3 let s možností následného prodloužení na dobu neurčitou.“¹⁰⁶

3.4.4 Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce

„Jestliže byla podepsána mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce dohoda o uznání zaměstnavatele, v tom případě se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů s tím souvisejících. Poskytování příspěvku vyřizuje příslušná krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.“¹⁰⁷

„Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 12 000 Kč, jde-li o osobu se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b), a nejvýše 5 000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižují o částku odpovídající výši:¹⁰⁸

- a) poskytnuté naturální mzdy,
- b) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle občanského zákoníku, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou

¹⁰⁶ § 78 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.

¹⁰⁷ Tamtéž.

¹⁰⁸ Tamtéž.

zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na stravování podle § 236 zákoníku práce, nebo

c) náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.“

„Zaměstnavateli k příspěvku podle odstavce 2 náleží paušální částka 1 000 Kč měsíčně na osobu se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 na náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá. Zaměstnavatel může v žádosti o poskytnutí příspěvku uplatnit nárok na zvýšení příspěvku na další náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá, nejvýše však o částku představující rozdíl mezi částkou 12 000 Kč a příspěvkem poskytnutým podle odstavce 2 měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b).“¹⁰⁹

„Zvýšení příspěvku podle věty druhé nelze uplatnit na osobu se zdravotním postižením pracující mimo pracoviště zaměstnavatele nebo na zaměstnance agentury práce, který je osobou se zdravotním postižením a je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli. Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být krajské pobočce Úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené příslušným finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.“¹¹⁰

Jestliže o poskytnutí příspěvku požádá na téhož zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, více zaměstnavatelů, poskytne se příspěvek tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanci pracovní poměr dříve. Pokud skončí tento pracovní poměr v průběhu kalendářního čtvrtletí, poskytne se příspěvek v poměrné části dalšímu

¹⁰⁹ § 78 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.

¹¹⁰ Tamtéž.

zaměstnavateli, který o poskytnutí příspěvku požádal, a to v případě, že o poskytnutí příspěvku požádalo opět více zaměstnavatelů.¹¹¹

3.5 Ostatní nástroje podpory zaměstnávání OZP

3.5.1 Pracovní rehabilitace

„Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu. Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Žádost osoby se zdravotním postižením obsahuje její identifikační údaje; součástí žádosti je doklad osvědčující, že je osobou se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.“¹¹²

„Úřad práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace, a to s ohledem na její zdravotní způsobilost a schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost s ohledem na kvalifikaci a situaci na trhu práce. Na pracovní rehabilitaci mohou být na základě doporučení ošetřujícího lékaře zařazeny ty fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce a které přestaly být invalidními. Zařazení těchto osob na pracovní rehabilitaci nesmí být v žádném případě v rozporu s jejich zdravotní způsobilostí. Úřad práce je povinen zařazení písemně oznámit okresní správě sociálního zabezpečení s uvedením data zahájení, místa výkonu, denního rozsahu a celkové délky trvání pracovní rehabilitace. Ministerstvo poté stanoví

¹¹¹ § 78a odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.

¹¹² § 69-74 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.

*prováděcím právním předpisem obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace, druhy nákladů spojených s prováděním pracovní rehabilitace a způsob úhrady.*¹¹³

3.5.2 Rekvalifikace

*„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.*¹¹⁴

Rekvalifikace může být také prováděna u zaměstnavatele, a to v zájmu dalšího pracovního uplatnění stávajících zaměstnanců. Provádí se na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a Úřadem práce.¹¹⁵

3.5.3 Společensky účelná pracovní místa

„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek. Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vynaložených

¹¹³ § 69-74 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.

¹¹⁴ § 108-110 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.

¹¹⁵ Tamtéž.

prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 24 měsíců.“¹¹⁶

3.5.4 Veřejně prospěšné práce

„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.“¹¹⁷

¹¹⁶ § 113 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.

¹¹⁷ § 112 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.

4 Vlastní práce

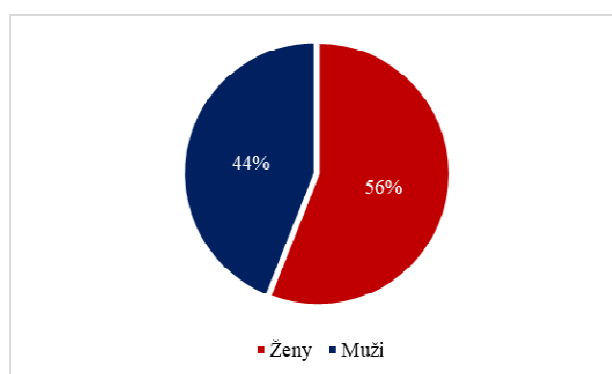
4.1 Základní charakteristika a rozdělení osob se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením, dále jen OZP, si můžeme rozdělit z několika hledisek, které nám pomohou nastínit problematiku OZP. Protože každá osoba se zdravotním postižením má specifické postižení různého rozsahu a kombinací, je zapotřebí získat co nejvíce dat, která využijeme při hledání zaměstnání. OZP si rozdělíme a graficky znázorníme dle faktorů: pohlaví, věk, rodinný stav, nejvyšší dosažené vzdělání, ekonomické postavení, druh postižení, příčiny postižení, potřeba kompenzačních pomůcek, využívání a potřeba pomoci druhé osoby, specifikace potíží s běžnými činnostmi, co OZP chybí a využívání pobytových zařízení různého typu. Data byla čerpána z podkladů MPSV, ČSÚ a internetových zdrojů určených přímo pro jedince s handicapem.

4.1.1 Pohlaví

Dle níže prezentovaného grafu můžeme vidět, že z pohledu pohlaví je podíl OZP poměrně vyrovnaný. Je třeba vzít na vědomí různé potřeby a schopnosti u mužů a žen. Samozřejmě je třeba dbát na problematiku diskriminace pohlaví, která je rovněž zanesena v dokumentu „Úmluva o právech osob se zdravotním postižením“, jež jsou součástí zásad vyhlášených Chartou Organizace spojených národů (OSN). Jsou však různé profese vhodné pro mužské jedince a jiné pro ženy.

Graf 1: Rozdělení osob se zdravotním postižením dle pohlaví¹¹⁸

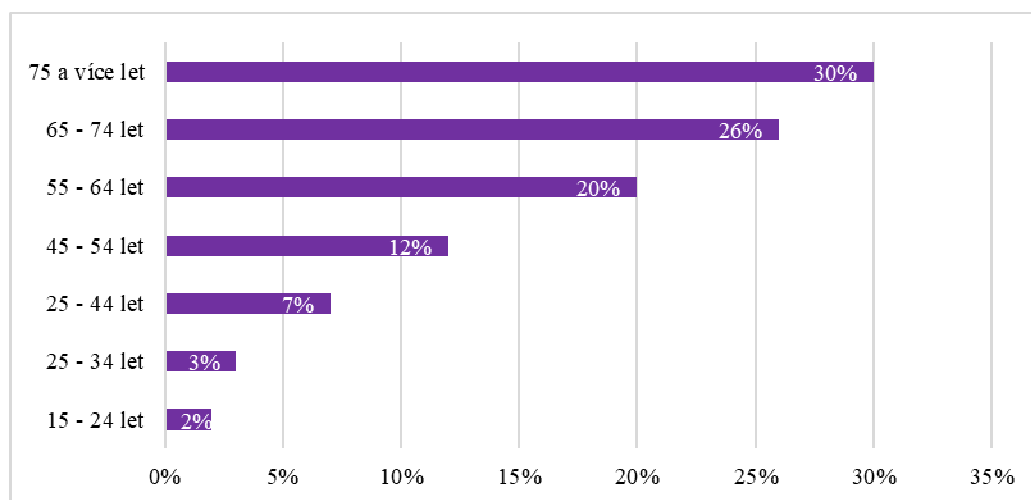


¹¹⁸ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

4.1.2 Věk

Dalším určujícím faktorem je věk. V tomto bodě byl v grafu zobrazen, podle dostupných dat, věk OZP. Je smutným trendem snižující se uplatnění starších osob, a to nejen OZP, ale i v celkové populaci. V době, která upřednostňuje výkon nad zkušenostmi zřejmě k výraznějšímu zlepšení situace osob zejména 50+ nedojde.

Graf 2: Rozdělení osob se zdravotním postižením dle věku¹¹⁹

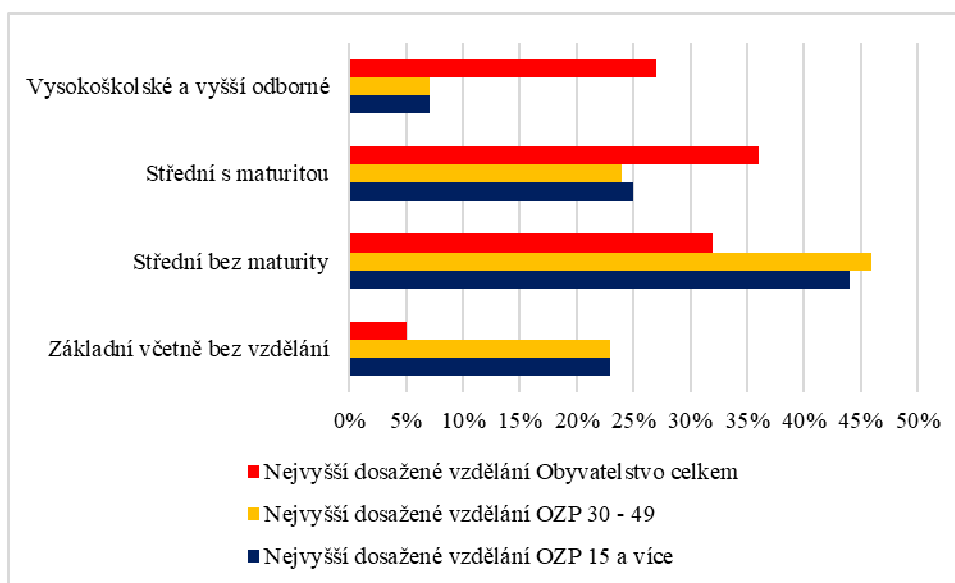


4.1.3 Nejvyšší dosažené vzdělání

V grafu byla zobrazena data o výši vzdělání osob se ZP a obyvatelstva ČR celkem. Z porovnání vyplývá rozdíl počtu osob se ZP ve dvou věkových skupinách oproti obyvatelstvu celkem. Osoby se zdravotním postižením mají s 23 % velké zastoupení osob bez vzdělání nebo se základním vzděláním, 45 % vzdělání střední bez maturity, tedy vyučení. Je velký problém v možnostech získávání, udržení a rozmanitosti výběru zaměstnání. Jelikož OZP jsou převážně postihnuti různorodým tělesným handicapem, je zde velmi problematické zaměstnání s manuální náplní. V tomto jsou OZP omezeni nebo vůbec manuální práci vykonávat nemohou. A se základním vzděláním nebo vyučením je prakticky nemožné tyto jedince adekvátně zaměstnat.

¹¹⁹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

Graf 3: Rozdělení osob se zdravotním postižením dle dosaženého vzdělání¹²⁰



Podle grafu vyobrazeného nad textem byly zjištěny výsledky týkající se maxima dosaženého vzdělání osob se zdravotním postižením oproti obyvatelstvu bez ZP. OZP jsou rozdělena do dvou věkových sekcí a to: 15 a více let, 30-49 let. Z grafu vyplývá, že OZP zpravidla dosahují nižšího vzdělání oproti zdravé populaci. Je to zapříčiněno jednak bariérami fyzickými (překážky stavební, nedostatek asistentů, nepřipravenost škol na OZP atd). Ale také přímo zdravotními problémy a jejich kombinacemi. Nejhůře jsou na tom v křivce vzdělání osoby s postižením mentálního a duševního rázu. Z výsledků ČSÚ lze ale zjistit z odpovědí OZP i neochota těchto lidí vzdělávat se.

4.1.4 Rodinný stav

V níže znázorněné tabulce je zobrazen přehled dle rodinného stavu OZP. Byl zde zdůrazněn velice důležitý prvek pro osoby se ZP a nejen jich, a to být sociálně začleněn. Ať již z důvodu pomoci, asistence, ale i z psychologického hlediska. Tabulka je rozdělena do pěti věkových skupin. Z hlediska rodinného stavu se OZP výrazně neliší od zbytku populace.

¹²⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

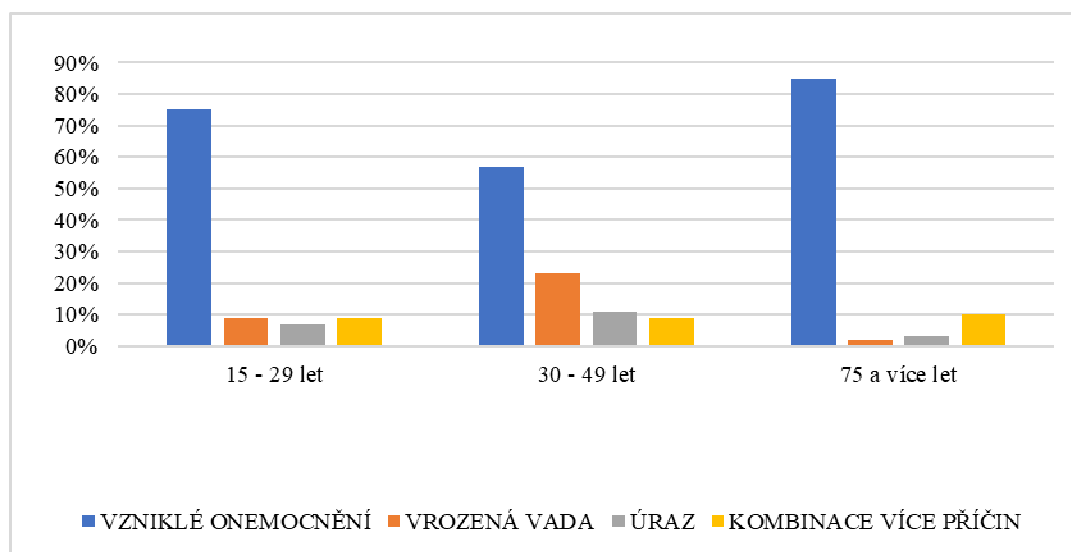
Tabulka 1: Rodinný stav osob se zdravotním postižením (v %) ¹²¹

Rodinný stav	Celkem	Věková skupina					Pohlaví	
		15–34	35–49	50–64	65–79	80 a více	Muži	Ženy
svobodný/á	13,9	93	37	10,6	3,5	0,7	19,3	9,6
žentý/vdaná	47,4	5,6	42	59,3	57,3	27,6	57,3	39,5
rozvedený/á	13,8	0,6	19,4	24,8	10,6	4,7	13,1	14,4
ovdovělý/á	24,9	0,8	1,8	5,4	28,5	67	10,3	36,5
CELKEM	100	100	100	100	100	100	100	100

4.1.5 Příčina zdravotního postižení

Na tomto grafu bylo podle dostupných dat nastíněno, z jaké příčiny vedl ke vzniku onemocnění osob se ZP. Z grafu je zřejmé, že největší podíl má onemocnění vzniklé ve všech třech zobrazených věkových skupinách. Tito jedinci získali své onemocnění až v průběhu svého života postupným zhoršením svého stavu.

Graf 4: Příčina zdravotního postižení ¹²²



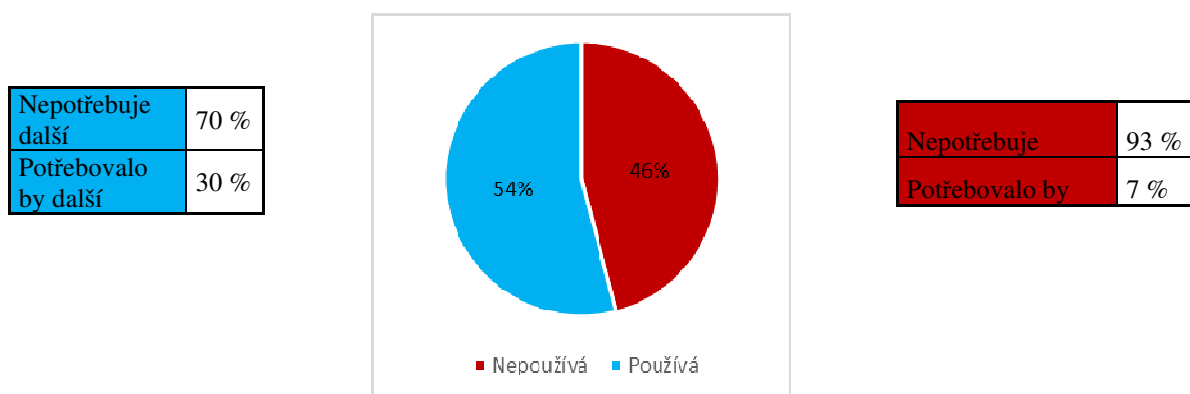
¹²¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: Rozdělení osob se zdravotním postižením. [online]

¹²² Tamtéž.

4.1.6 Kompenzační pomůcky

Dalším vstupním faktorem bylo využívání kompenzačních pomůcek, jejich dostupnost a využívání. Kompenzační pomůcky mají za úkol zlepšovat život osob se zdravotním postižením. Zmírňovat jejich postižení a usnadňovat život s ním. Za kompenzační pomůcky považujeme například chodítka, podpurné pomůcky do vany, speciální počítače pro nevidomé, naslouchátka, polohovací lůžka, křesla, berle, podavače, nástavce na WC, digitální čtecí stroj hlasové hodiny, elastické tkaničky do bot apod. Kompenzačních pomůcek je nepřehledné množství, liší se podle druhu postižení, ale všechny mají jedno společné. A to pomoci lidem se ZP začlenit se co nejvíce do běžného a pracovního života. Z výsledků vyplývá, že kompenzační pomůcky využívá 54 % OZP. Ale podle dostupných dat je zřejmé, že někteří jedinci by potřebovali ještě pomůcky další a někteří dokonce pomůcky potřebují, ale nemají žádné. Z části je na vině tabulkové rozřazení jednotlivých postižení, při nichž je vypracován přesný postup a podmínky poskytování kompenzačních pomůcek. Podle těchto tabulkových dat někteří OZP na možnost získání pomůcek nedosáhnou a musí se poté spoléhat na příspěvkové organizace, fondy anebo na svoje finance. Další problém tkví přímo v lidském faktoru a financích. Je důležité, kdo rozhoduje o poskytnutí pomůcek, jaká má doporučení a přístup a také zdali jsou dostatečné finanční prostředky na poskytování těchto podpurných prostředků. Je třeba postupovat obezřetně a přistupovat ke každému OZP jako k jednotlivci s rozdílnými potřebami.

Graf 5: Potřeba kompenzačních pomůcek¹²³



¹²³ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

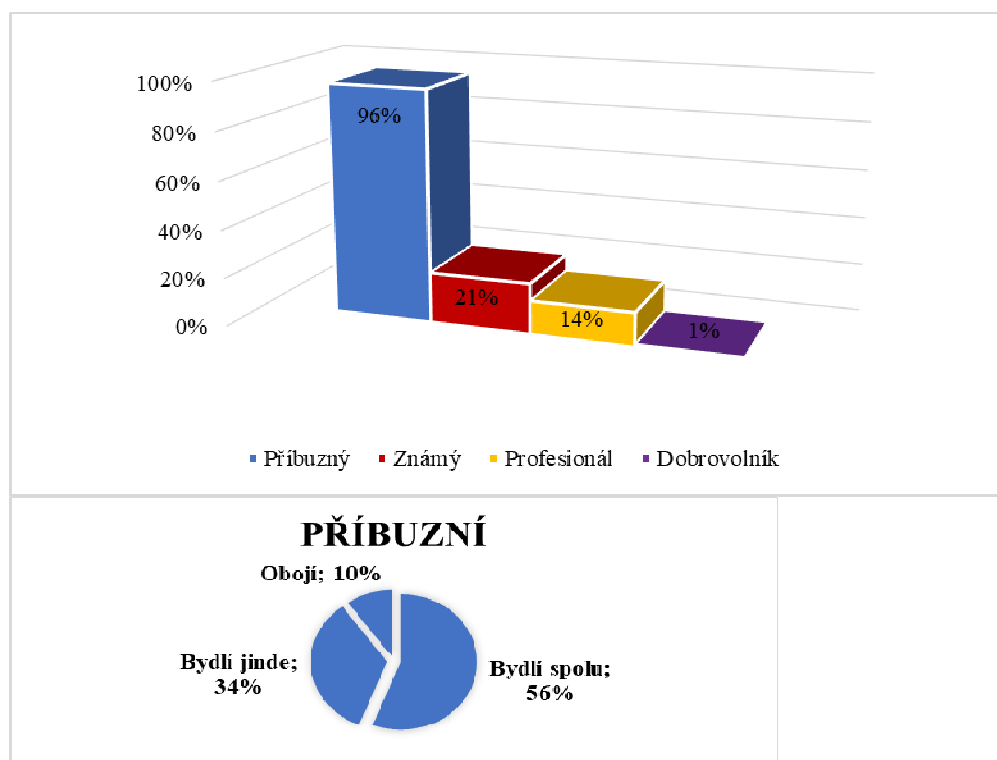
4.1.7 Pomoc druhé osoby

Více jak polovina OZP v ČR využívá pomoci druhé osoby a většinou se bez této pomoci ani neobejdou. Z níže zpracované tabulky je vidět, že jsou opět OZP, kteří by potřebovali více pomoci k již poskytované, nebo by pomoc potřebovali a nemají žádnou. Z přiloženého grafu dále vyplývá skutečnost, že nejvíce pomáhají OZP rodinní příslušníci, poté známí. Až po těchto dvou skupinách poskytují pomoc profesionálové a v malé míře dobrovolníci.

Tabulka 2: Pomoc druhé osoby¹²⁴

Nevyužívá	48 %	Nepotřebuje	95 %
		Potřebovalo by pomoc	5 %
Využívá	52 %	Nepotřebuje více	85 %
		Potřebovalo by více pomoci	15 %

Graf 6: Kdo pomáhá osobám se zdravotním postižením¹²⁵



¹²⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: Rozdělení osob se zdravotním postižením. [online]

¹²⁵ Tamtéž.

Z výzkumu bylo zjištěno, že 596 tisíc osob se zdravotním postižením využívá pomoc druhé osoby. Součtem procentuálního znázornění osob pomáhajících osobám se zdravotním postižením vyplývá, že pomoc může poskytovat a poskytuje více osob v kombinaci výše uvedených. V největší míře zastanou veškerou pomoc rodinní příslušníci. Viditelně méně známi a v nejmenší míře dobrovolníci.

4.1.8 Potíže s běžnými činnostmi

Z tabulky pod textem lze vyčíst, že spousta OZP má různé obtíže s činnostmi v běžném životě bez pomoci druhé osoby, které pro zdravého jedince neznamenaají žádný problém. Potíže se stupňují se stupněm postižení a s kombinacemi postižení. Je zřejmé, že OZP mají podle míry postižení problémy i s běžnými činnostmi jako jsou koupání, domácí práce nebo doprava a nakupování.

Tabulka 3: Potíže s běžnými činnostmi (bez pomoci jiné osoby)¹²⁶

	Žádné potíže	Mírné potíže	Velké potíže	Nejsem schopen
Doprava na určené místo	40 %	29 %	16 %	15 %
Nakupování	43 %	28 %	13 %	16 %
Domácí práce	30 %	43 %	15 %	11 %
Pohyb venku	50 %	28 %	13 %	9 %
Koupání/ Sprchování	54 %	28 %	11 %	7 %
Příprava jídla	59 %	24 %	8 %	9 %
Pohyb po bytě	63 %	26 %	8 %	3 %

4.1.9 V čem jsou ještě osoby se zdravotním postižením omezeny

Následující data v tabulce ukazují v čem jsou OZP omezené v běžném životě. OZP jsou omezeny ve všech životních a společenských oblastech. Není jediná oblast v běžné a pracovním životě, kde by nebyli OZP omezeni.

¹²⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

Tabulka 4: V čem jsou osoby se zdravotním postižením omezeny¹²⁷

	ANO, významně	ANO, ale ne významně	NE, neomezuje	NE, nemám o to zájem
Záliby	22 %	32 %	35 %	11 %
Vztahy	11 %	19 %	64 %	6 %
Zapojení do společnosti	11 %	16 %	34 %	38 %
Zaměstnávání	15 %	6 %	11 %	67 %
Získávání informací	6 %	12 %	69 %	13 %
Intimní vztahy	7 %	7 %	35 %	51 %
Vzdělání	4 %	3 %	17 %	76 %

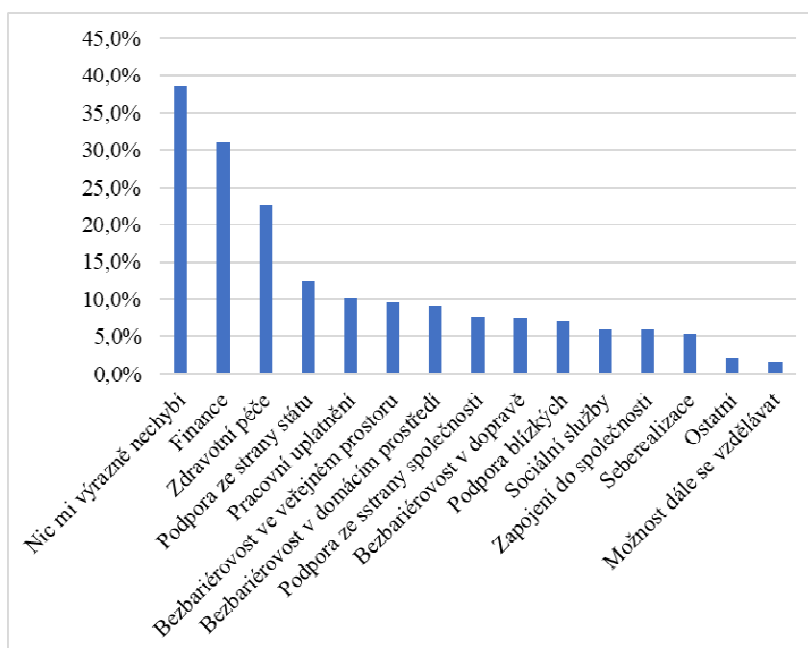
Je poměrně vypovídající a alarmující, že velké procento dotázaných odpovědělo u otázek ohledně *zaměstnávání* a *vzdělávání*, že je tato oblast nezajímá. Ze statistik Českého statistického úřadu (ČSÚ) nevyplývá, jaká skladba a jaký počet dotazovaných byl k získání výsledků použity. Přesto je třeba upozornit na zvláště odpovědi a pokusit se zjistit, co vedlo dotázané k takové odpovědi.

4.1.10 Co osobám se zdravotním postižením chybí

Podle grafu pod textem OZP chybí nejčastěji finance, což koresponduje s vyšší důchodů, mzdy a příplatků. Nedostatek finančních prostředků se OZP snaží vyřešit právě získáním zaměstnání, ale právě stav související s postižením tuto možnost nedovoluje všem osobám se ZP. Nedostatek finančních prostředků uvedlo více jak 31 % OZP. Za druhou nejčastěji zmiňovanou položku bylo uvedeno nedostatek zdravotní péče. Tuto skutečnost uvedlo více jak 23 % OZP. Zdravotní postižení vyžaduje adekvátní lékařské řešení a péči a té se právě dle grafu osobám se zdravotním postižením podle jejich subjektivního názoru nedostávalo v takové míře, jak by bylo třeba. Na druhou stranu necelých 40 % uvedlo, že jim nic výrazně nechybí, což byla procentuálně nejčastější odpověď. Mezi dalšími byly nejčastěji uvedeny: podpora ze strany státu, pracovní uplatnění, bezbariérovost doma a ve veřejných prostorách.

¹²⁷ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

Graf 7: Co osobám se zdravotním postižením chybí¹²⁸



4.1.11 Co chybí starším a mladším osobám se zdravotním postižením

Mladší a starší osoby se zdravotním postižením mají vzhledem ke svému věku jiné potřeby a požadavky. V tabulce byl zobrazen rozdíl OZP ve věku 30-49 let proti OZP ve věku 75 a více let. Starší OZP uvedly častěji, že jim nic výrazně nechybí, ale po financích jim nejčastěji chyběla lékařská péče a bezbariérovost doma i ve veřejných prostorech. Naproti tomu mladším OZP nejčastěji chyběly finance, poté pracovní uplatnění, což koresponduje právě s nižším věkem. Zdravotní péče se jeví také jako problémová oblast, ale díky lepšímu zajištění mobility a díky pomoci různých organizací, které se těmito lidem věnují je v poslední době lépe tato pomoc zajištěna. Podpora ze strany státu je také stále více, ať už jako pomoc ve formě finančních dávek, či různých programů a úlev. Společnost postupem času také vnímá tyto osoby jako ty, kterým je potřeba pomoci, proto je podpora ze strany společnosti u mladších osob vnímána pozitivně.

¹²⁸ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

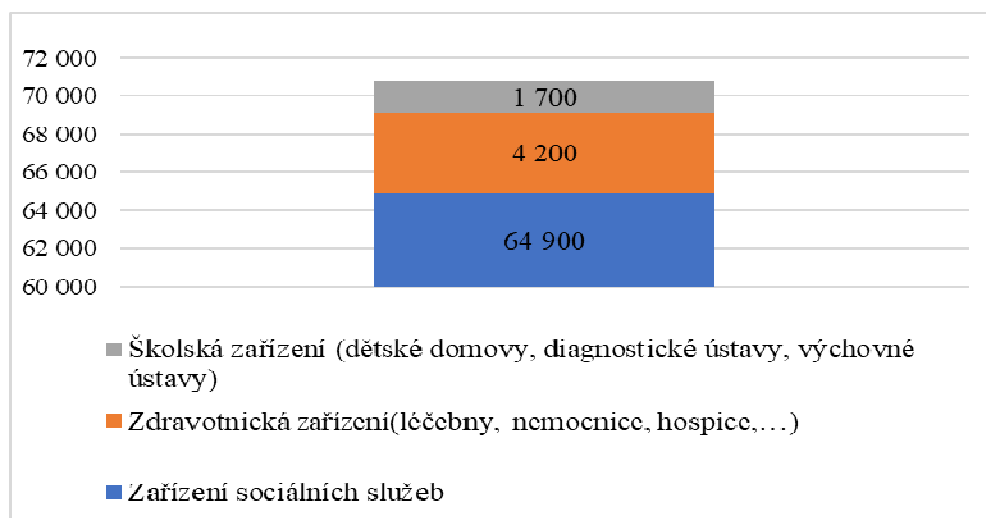
Tabulka 5: Co chybí starším a mladším osobám se zdravotním postižením¹²⁹

VĚK			
30-49		75 a více	
Finance	39 %	Nic mi výrazně nechybí	42 %
Nic mi výrazně nechybí	32 %	Finance	25 %
Pracovní uplatnění	25 %	Zdravotní péče	22 %
Zdravotní péče	22 %	Bezbariérovost v domácím prostředí	15 %
Podpora ze strany státu	17 %	Bezbariérovost ve veřejném prostoru	13 %
Podpora ze strany společnosti	11 %	Podpora ze strany státu	11 %

4.1.12 OZP žijící ve vybraných zařízeních k 31. 12. 2017

K 31. 12. 2017 žilo v různých zařízeních 70 900 OZP. V tomto grafu jsou zahrnuty všechny věkové kategorie OZP k danému datu. Data byla rozdělena na školská zařízení, zdravotnická zařízení a zařízení sociálních služeb. Nejvíce osob se ZP bylo umístěno v zařízeních sociálních služeb. Nejméně bylo evidováno mladistvých OZP umístěných v některém ze školských zařízení. O umístění rozhodují zejména lékaři na základě zdravotních, rodinných a sociálních podmínek jednotlivců se zdravotním postižením.

Graf 8: Počet osob ve vybraných zařízeních k 31. 12. 2017¹³⁰

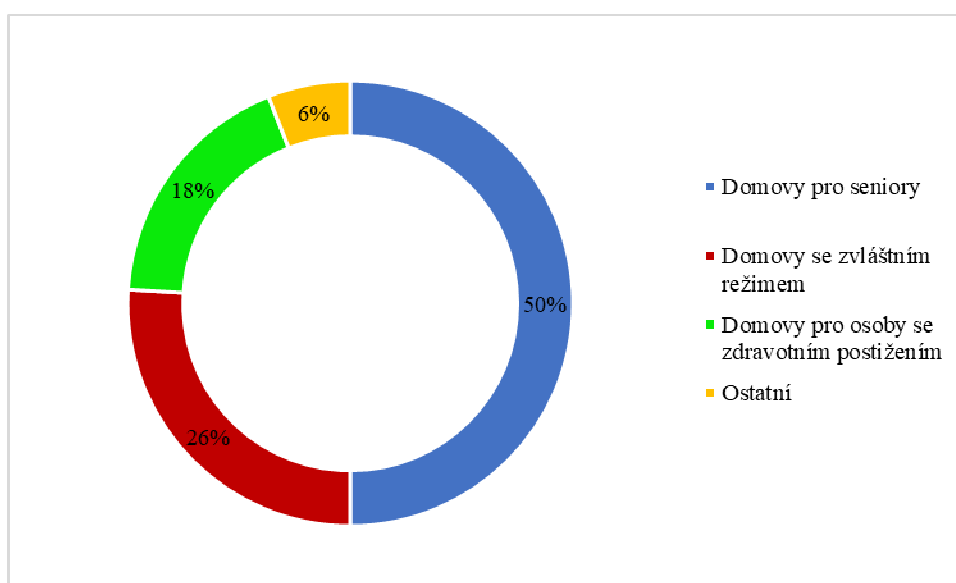


¹²⁹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: Rozdělení osob se zdravotním postižením. [online]

¹³⁰ Tamtéž.

Z dat výše bylo zjištěno, že nejvíce OZP je umístěno v zařízeních sociálních služeb. Celkem 64 900 osob. Tato zařízení byla podrobněji rozdělena na čtyři procentuální úseky podle typu daného zařízení. Největší podíl k 31. 12. 2017 zaujímaly domovy pro seniory s 50 %. Druhou nejčastější skupinou byly vyhodnoceny domovy se zvláštním režimem. Následující byly domovy pro osoby se zdravotním postižením a ostatní zařízení. Z grafu je patrné nejčastější umístění OZP do zařízení sociálních služeb v důchodovém věku, a to z celé poloviny.

Graf 9: Zařízení sociálních služeb¹³¹



4.2 Rozdělení osob podle oblasti zdravotního postižení

Na uplatnění OZP na trhu práce má velký vliv jejich zdravotní stav, který se dá klasifikovat druhem postižení, stupněm postižení nebo komplikacemi při pracovní činnosti, které jsou s nemocí spojené. Osoby se zdravotním postižením jsou různorodou a specifickou skupinou, jak již bylo poznamenáno. Z hlediska oblasti zdravotního postižení se tyto osoby dělí do několika skupin. Toto rozdělení přináší přehled o zastoupení různého druhu postižení a tím pádem i přehled o způsobu a možnostech umístění těchto osob na trhu práce. Z hlediska zajištění a udržení adekvátního zaměstnání je totiž znalost druhu postižení klíčová. Jsou určité činnosti, které se pro některé druhy postižení hodí a jiné

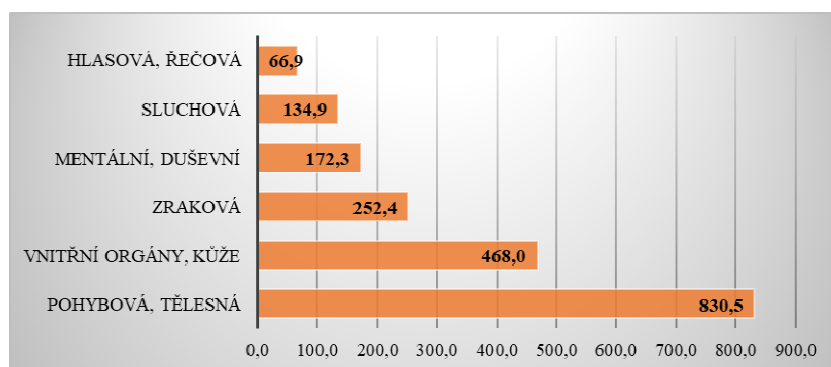
¹³¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

nikoliv. Nezanedbatelný vliv má i vnímání hodnoty práce. Druh postižení a jejich příčina. Nejčastějšími typy zdravotního postižení jsou u OZP tělesné a vnitřní postižení.

Vnitřní postižení vznikají především následkem dlouhodobých civilizačních onemocnění (onkologická, respirační, kardiovaskulární, onemocnění zažívací soustavy, kostí a svalů a další). U tělesně postižených jde zejména o vady pohybového a nosného ústrojí (tj. páteře, kostí, kloubů, šlach, svalů, cévního zásobení), ale i poškození nebo poruchy nervového ústrojí. Dvě třetiny postižení pohybového aparátu vznikly následkem úrazu. Velmi často vzniká kombinované postižení, které se nejčastěji objevuje právě u postižení tělesných a vnitřních. Mění se nejen trh práce, ale i struktura zdravotního postižení v oblasti lidí schopných výkonu práce. S vývojem medicíny v zásadě klesá podíl pohybových a dalších tělesných postižení, naopak roste podíl postižení jako následků civilizačních onemocnění.

Z pohledu laické veřejnosti je stále více postižení „neviditelných“ pro okolí. Což může vést a vede k mylné domněnce, že tito lidé jsou zdraví a nezaslouží si žádnou pomoc a podporu. Příčina zdravotního postižení nemá vliv na rozdíly v ekonomické aktivitě OZP. Výjimkou je úraz, po kterém nadprůměrná část OZP pokračuje v zaměstnání. Zároveň je zajímavé, že čím později se zdravotní postižení u OZP projevilo, tím častěji pokračoval v zaměstnání u současného zaměstnavatele. Projevuje se tak souvislost mezi věkem a setrváním v zaměstnání v případě úrazu.

Graf 10: Druh zdravotního postižení (v tisících)¹³²



¹³² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

Rozdělení OZP dle druhu postižení:

- Vnitřní
- Tělesná
- Duševní
- Mentální
- Zraková
- Sluchová
- Jiná (hlasová, řečová)

4.2.1 Vnitřní

V posledních letech dochází k trendu, kdy zásadně roste podíl vnitřního zdravotního postižení, a naopak klesá zastoupení tělesného typu postižení. Jedná se o nárůst postižení, která nejsou viditelná prvním pohledem, ale představují velmi zásadní překážky pro OZP i zaměstnavatele při překonávání s tímto spojených překážek. Ze studií vyplývá, že **lidé s vnitřním postižením se stali OZP častěji až v pozdějším věku nemocí či úrazem**. Tyto OZP mají nejlepší předpoklady ze všech skupin k plnému uplatnění v práci díky svému vzdělání, které byly schopny dosáhnout ještě před změnou svého zdravotního stavu. Nicméně právě kvůli svému zdravotnímu stavu nejsou schopny bez aktivní pomoci a přizpůsobení pracovního místa a tempa vykonávat svoje původní profese.

4.2.2 Tělesná

Lidé s postižením projevujícím se v pohybové či tělesné oblasti jsou vůbec největší skupinou osob se zdravotním postižením. Dlouhodobé zdravotní potíže má v této oblasti 831 tisíc osob a mnoho z nich se potýká i se základními činnostmi, jako je krátkodobá chůze nebo delší stání (v obchodě, na úřadech). U mnohých lidí s postižením se projevovaly i v různé míře bolesti při vykonávání různých činností a únava. U tohoto typu postižení se musí dbát zřetel na druh tělesného postižení. Používání podpůrných pomůcek (berle, vozík) ztěžuje nebo úplně znemožňuje najít osobě se ZP práci. Využívá se kompletace drobného zboží, práce na PC – účetní, programátor, webdesign.

4.2.3 Duševní a mentální

Osoby spadající do postižení mentálního nebo duševního charakteru jsou velmi specifickou skupinou s širokým vymezením. Celkem je zasaženo duševním nebo mentálním

postižením 172 tisíc osob. Je třeba si uvědomit, že mentální a duševní postižení jsou dvě odlišné oblasti. Pro laickou veřejnost jsou brány tyto dvě oblasti jako jeden celek, protože bez potřebných znalostí je velice těžké rozlišit tento specifický druh onemocnění. Co se týče zaměstnání osob s mentálním a duševním postižením, je velmi problematické těmto osobám pomoci s jeho hledáním. Lidé s těmito dvěma druhy postižení mohou pracovat pouze s povolením lékaře, podle rozsahu jejich postižení. Mnohdy je potřeba využívat asistentů. Takto postižené osoby nalézají zaměstnání převážně v chráněných dílnách. Náplní je například výroba z keramiky, šití, tkaní, práce v chráněných pekárnách, kavárnách apod.

4.2.4 Zraková

Zrak je jeden z nejdůležitějších smyslů, bez něhož je velice složité a těžké nejen žít, ale také najít uplatnění na trhu práce a tím pádem uspokojit základní lidské potřeby. Nejen získat finanční ohodnocení, ale i kontakt a společnost ostatních lidí. V neposlední řadě také smysluplné uplatnění. Nevidomý člověk je plně invalidní osobou. Zaměstnávání nevidomých osob je v dnešní době velmi problematické a náročné. Dříve byli výše jmenovaní zaměstnáváni převážně v ústřednách podniků, hotelů apod. Ručně ovládané ústředny byly nahrazeny automaty, a tak zmizela jedna z mála možností uplatnění pro takto postižené osoby. Pro mnohé se naskytla možnost rekvalifikace zaměřené na masáže. Výborně se uplatňují v lázeňských zařízeních a rehabilitačních odděleních nebo v soukromých masérských podnicích. V dnešní digitální době se také pro nevidomé naskytla možnost pracovat pomocí PC využitím moderních, na míru upravených počítačů a programů. Počítač využívají např. k psaní textů, opisování.

4.2.5 Sluchová

O něco lepší situace v zaměstnávání OZP je v oblasti sluchových vad. K 31. 12. 2018 bylo evidováno 135000 osob se sluchovým postižením. Výběr prací pro osoby se sluchovým postižením je téměř bez omezení. Je ale potřeba vzít v potaz různé stupně hluchoty a individualitu každého z postižených. Někteří lidé se kvůli problémům se sluchem cítili být omezeni ve vykonávání činností, které lidé obvykle dělají. Měli například potíže při rozhovoru v hlučném prostředí, nebo když mluvilo více osob najednou. Projevem sluchového postižení nemusí být pouze potíže při rozhovoru, ale také pískání a hučení v uších nebo časté záněty.

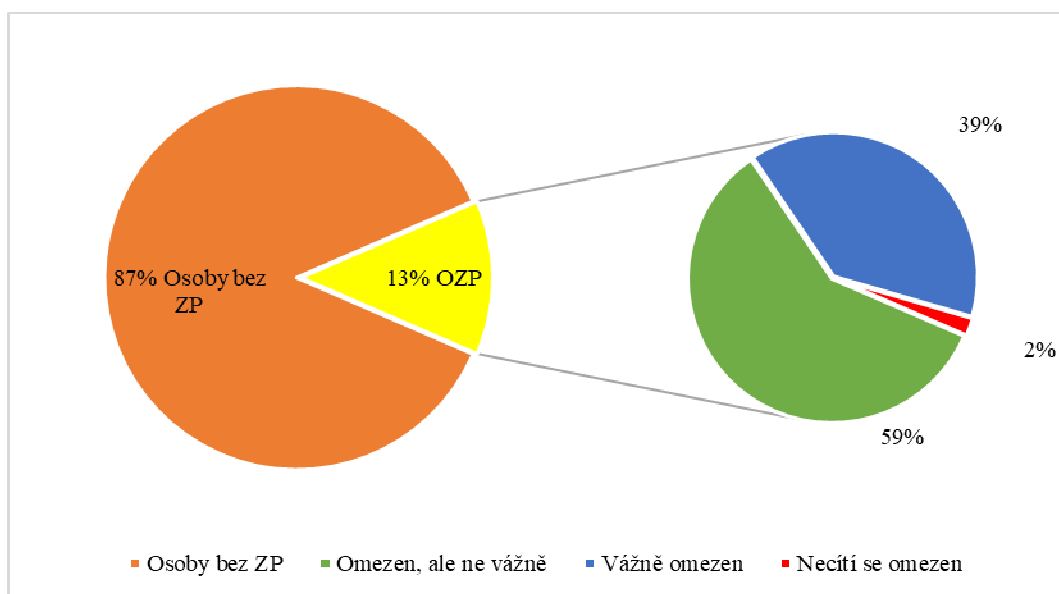
4.2.6 Jiná (hlasová, řečová)

Do této kategorie spadají postižení, jež nelze zařadit do výše uvedených druhů postižení (např. hlasová a řečová) nebo rozličné kombinace těchto vad. Zde platí nepřímá úměra, že čím více vad je indikováno u postiženého jedince, tím méně možností uplatnění trž práce nabízí. Tato situace je dána skutečností, že osoby zpravidla nejsou schopny žádnou činnost vykonávat nebo jim možnost zaměstnání zakáže přímo lékař.

4.3 Postavení OZP na trhu práce a vývoj mezi lety 2008–2018

Jak již bylo napsáno v teoretické části, je celkově velice problematické umístování OZP do adekvátního zaměstnání, ať již z důvodu zdravotního, intelektuálního (vzdělání) nebo z důvodu předsudků. Jak ukazuje graf níže zobrazený, žije k 31. 12. 2018 v ČR 1 152 000 osob se ZP ve věku 15 let a výše. V procentuálním vyjádření je to 13 % celkového obyvatelstva.

Graf 11: Obyvatelstvo v soukromých domácnostech ve věku 15+ ¹³³



¹³³ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

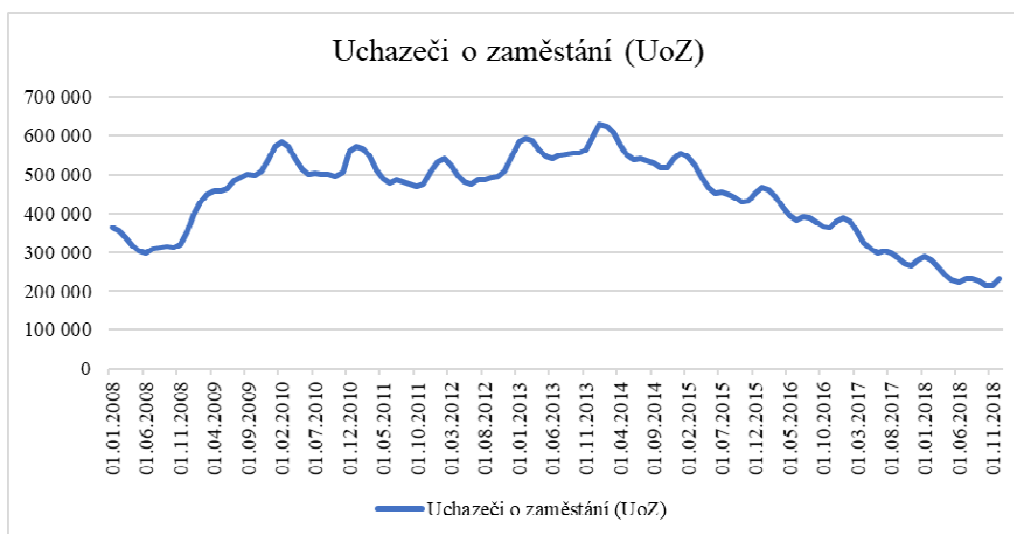
4.3.1 Vliv zdravotního stavu na zaměstnanost

Z použitých dat napříč spektrem zdravotního postižení je patrné, že nejlépe se na trhu práce uplatňují sluchově postižení. Na druhé straně je největší problém se zaměstnáváním osob s mentálním postižením. Následujícím postižením duševním a zrakovým. Další komplikací při zaměstnávání OZP je kombinace zdravotních handicapů. Je zřejmé, že čím více komplikací posuzovaný jedinec má, tím strměji klesá jeho uplatnění na trhu práce. Zaměstnanost osob se třemi a více komplikacemi klesá pod 5%. V průměru má OZP 2,1 komplikací závažného rozsahu. Jestliže OZP má potíže s fyzickými překážkami (bariérovost), vyžaduje pomoc asistenta, trpí výrazným omezením intelektu nebo psychickými potížemi, má velmi malou, až mizivou pravděpodobnost zaměstnání.

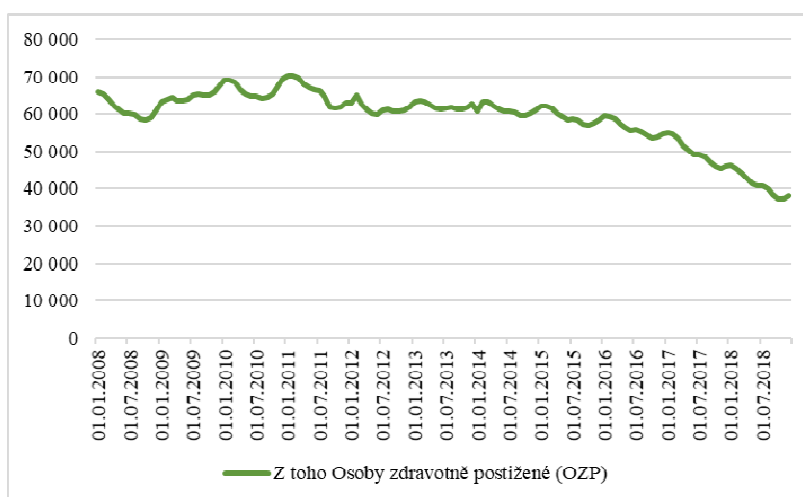
4.3.2 Uchazeči o zaměstnání v rozmezí let 2008-2018 v České republice

Zde byla použita data celkového počtu uchazečů v České republice od roku 2008 do roku 2018 a na druhém souvisejícím grafu jsou vyjmuta data OZP za stejné období. Z těchto dvou grafů vyplývá, že počet osob se zdravotním postižením se měnil úměrně změně celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Nedochozí zde k velkým výkyvům oproti průměru v křivce. Z dat se dá usuzovat, že OZP jsou neustále zaměstnáváni v průměrném počtu podle síly pracovního trhu a poptávky po pracovních silách. Nemůžeme říci, že se v roce 2018 oproti předchozím rokům začalo zaměstnávat více OZP a přisuzovat tuto skutečnost zásahům podporujícím zaměstnávání OZP (50 %+, APZ , atd.). Tento vzrůstající trend úzce souvisí s vývojem ekonomiky a tím větší poptávce po zaměstnancích. Když je nedostatek pracovních sil, využívají zaměstnavatelé pracovní síly OZP a naopak. Po zavedení podpůrných prostředků zaměstnanosti OZP podle dat nedošlo k více patrnému posunu ve zlepšení a četnosti zaměstnávání OZP. Křivka neustále kopíruje celkový trh práce v ČR.

Graf 12: Graf spektra uchazečů o zaměstnání¹³⁴



Graf 13: Z toho osoby zdravotně postižené¹³⁵



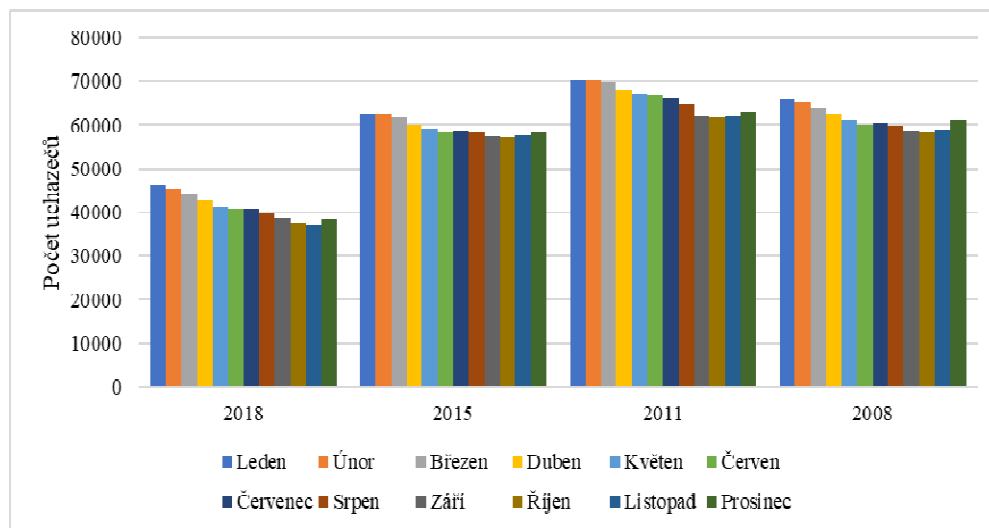
Z hlediska nezaměstnaných osob vyplývá skutečnost, že nezaměstnanost klesá s ekonomickým trendem, ale v ročním grafickém znázornění nedochází k větším výkyvům. Zákonitě dochází ke snížení nezaměstnanosti při zlepšující se ekonomické situaci ve státě, růstu podniků a naopak. Níže v grafu byl znázorněn výřez čtyř let v období 2008-2018, aby tato skutečnost byla zřejmá. Po ekonomické krizi v roce 2009 se postupně snižuje míra nezaměstnanosti a tudíž i míra nezaměstnanosti OZP. Z jednoho hlediska nejsou tato data úplná, jelikož Úřady práce ČR a MPSV shromažďují data evidovaných nezaměstnaných a

¹³⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

¹³⁵ Tamtéž.

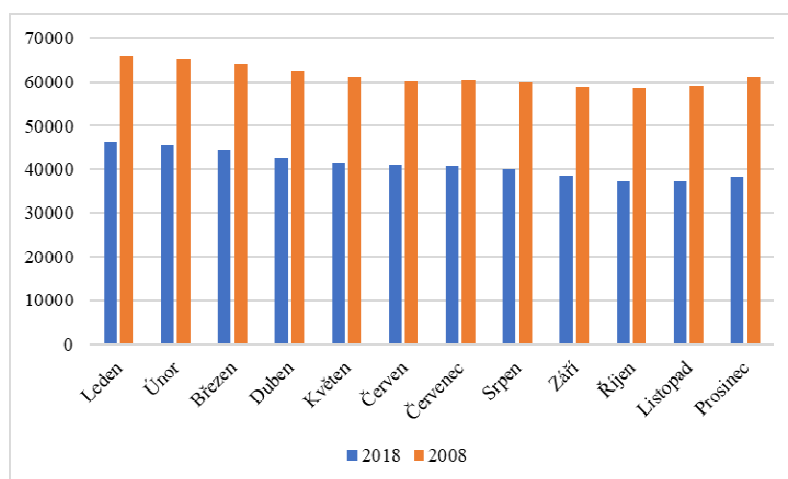
uchazečů o zaměstnání. Tím pádem dochází k částečnému zkreslení údajů, protože nejsou dostupná data osob, které se neevdovaly na ÚP.

Graf 14: Průřez počtem nezaměstnaných v letech 2008–2018¹³⁶



Na dalším grafu níže byla zobrazena data OZP nezaměstnaných v roce 2008 a porovnána s daty v roce 2018. Zde je více patrné dřívější tvrzení o kopírování trendu křivky nezaměstnaných OZP. Rozdíl v datech je nejen zlepšením ekonomického chodu České republiky a s tím spojená větší poptávka po pracovní síle, ale i změnou přístupu a pohledem na OZP.

Graf 15: Srovnání nezaměstnanosti OZP¹³⁷

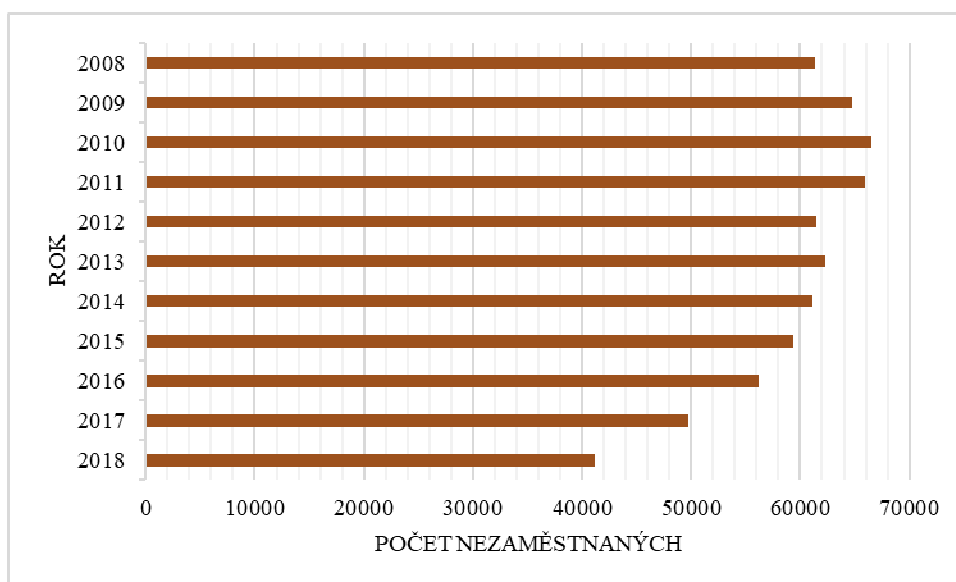


¹³⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: Rozdělení osob se zdravotním postižením. [online]

¹³⁷ Tamtéž.

Na grafickém znázornění pod textem je patrný nárůst nezaměstnanosti v období ekonomické krize v letech 2009-2011 a postupné klesání nezaměstnanosti až do roku 2018. Byla využita měsíční data v každém daném roce a přepočtena do průměru za jednotlivý rok.

Graf 16: Průměr počtu nezaměstnaných v letech 2008-2018¹³⁸



Počet osob se zdravotním postižením ucházejících se o zaměstnání k 31.12.2018 činil 38 268. Z toho je zhruba polovina žen a polovina mužů. Z tabulky jsou zjevná data o počtech osob v různých stupních invalidity. Není zde zastoupena žádná osoba s plnou invaliditou, což je zapříčiněno podmínkami plné invalidity. Pokud by byla schopna pracovat osoba plně invalidní, nespádala by do sekce plně invalidních a za další by vůbec schopnost práce a zdravotní stav musel odsouhlasit odborný lékař. Osoby plně invalidní nesplňují zdravotní podmínky prozaměstnávání. Další skupinou jsou osoby částečně invalidní a to ve třech stupních: I., II., III. stupeň. Třetí stupeň je projev nejtěžšího postižení a už je jen krůček od plné invalidity. I z tabulky je zřejmé, že osoby invalidní ve III. stupni jsou evidovány nejméně z těchto tří skupin. Je to dáno opět zdravotním stavem, lékařskými posudky. Čím je nižší stupeň částečné invalidity, tím více osob je evidováno jako uchazeči o zaměstnání. Je to dáno lepším zdravotním stavem a určitě také ekonomickou situací. Příspěvky pro OZP s I. stupněm částečného postižení jsou mnohem

¹³⁸ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

nižší oproti zbývajícím skupinám a z ekonomického hlediska je pro tyto OZP najít si zaměstnání.

Tabulka 6: Struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2018¹³⁹

	CELKEM	Ženy	Muži
OZP	38 268	19 592	18 676
Plně invalidní	0	0	0
Částečně invalidní	4	2	2
I. Stupeň invalidity	21 570	11 151	10 419
II. Stupeň invalidity	10 999	5 193	5 806
III. Stupeň invalidity	94	33	61

Na volném trhu práce v některých, převážně větších společnostech, se snaží upravit pracovní režim a pracovní prostředí u OZP. Tím se snaží splnit státem zákonnou normu, ale hlavně využít pracovní potenciál některých OZP. Podle dat vyplývá, že na volném trhu práce je zaměstnáno 197 700 OZP. Z tohoto počtu má upravený pracovní režim 66 400 osob a pracovní prostředí 14 500 osob. Tyto dvě složky podpory OZP se mohou u jednotlivců prolínat. Je ale i velký díl OZP, kteří úpravy nemají, ale potřebují. 19 700 osob by potřebovalo úpravu pracovního režimu a 11 700 osob by potřebovalo úpravu pracovního prostředí. Záleží na konkrétní situaci firmy, její politiky zaměstnanosti. Při úpravách je třeba finanční investice, řízení a koordinace úprav atd., ale může se mu tato finanční i časová investice vrátit v podobě schopného a loajálního pracovníka.

Tabulka 7: Úprava pracovního režimu a pracovního prostředí u OZP (volný trh práce)¹⁴⁰

	Celkem (volný trh práce)		Úpravy pracovního režimu, prostředí					
			Má úpravy a potřebuje		Nemá úpravy a nepotřebuje		Nemá úpravu, ale potřebuje	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
Úprava pracovního režimu	197,7	100	66,4	33,6	111,6	56,4	19,7	10
Úprava pracovního prostředí	197,7	100	14,5	7,3	171,4	86,7	11,7	5,9

¹³⁹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

¹⁴⁰ Tamtéž.

Z pohledu druhu trhu práce je trh rozdělen na volný a chráněný. Na volném trhu práce bylo k 31.12.2018 nejvíce běžných pracovních míst, kde jsou zaměstnání OZP a to 188 900 a jen 8 800 míst přímo vytvořených pro OZP. Na chráněném trhu bylo zaměstnáno 16 800 osob na místech zřízených pro osoby se zdravotním postižením.

Tabulka 8: Rozdělení OZP podle pracovního trhu a druhu práce¹⁴¹

Druh pracovního místa	Celkem		Trh práce			
	v tis.	v %	Volný		Chráněný	
v tis.			v %	v tis.	v %	
Místo pro osobu se zdravotním postižením	25,6	11,9	8,8	4,1	16,8	7,8
Běžné pracovní místo	188,9	88,1	188,9	88,1	X	X
CELKEM	214,5	100	197,7	92,2	16,8	7,8

Je velký počet osob se zdravotním postižením, kterým se zhoršil zdravotní stav, které získaly nové postižení způsobené nemocí či úrazem, nebo mají nové překážky ve vykonávání práce a proto byly nuceny změnit pracovní místo. Z hlediska postižení je to pro ně náročné a stresující. Je nutností, aby jim stát pomocí různých zvolených mechanismů podpory zaměstnávání OZP pomohl získat nové pracovní uplatnění. Z tabulky níže rovněž vyplývá fakt, že se část OZP setkala s diskriminací v práci kvůli postižení. Je to nepřijatelné a je třeba proti tomuto fenoménu bojovat. Hlavními faktory bývá neznalost, strach z odlišnosti. Poměrně velká část osob bez postižení není připravena na práci s OZP, ať už z důvodu malé informovanosti či neochoty se spolupráci s OZP přizpůsobit.

Tabulka 9: Změna práce v důsledku postižení OZP, diskriminace¹⁴²

	Změna práce kvůli postižení		Diskriminace v práci kvůli postižení	
	v tis.	v %	v tis.	v %
ANO	83,4	38,9	22,3	10,4
NE	131,1	61,1	192,2	89,6
CELKEM	214,5	100	214,5	100

¹⁴¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

¹⁴² Tamtéž.

Z dat v následující tabulce bylo zjištěno, že i stres hraje významnou roli při hledání zaměstnání a při jeho vykonávání. Stres působí neblahodárně i na celkové zdraví všech osob. V malé míře může pomoci zkvalitnit výkon, ale toto tvrzení je diskutabilní, neboť na každého člověka působí stres odlišně, ale ve většině případů spíše neblahodárně. Pokud jsou jednotlivci vystaveni stresu permanentně, působí tento jev negativně i na samotnou práci. 59,4 % OZP uvedlo, že nepociťuje žádný stres. Na druhou stranu 40,6 % OZP uvedlo, že má potíže se stresem nebo zvládáním změn. Z toho 36,7 % uvedlo určité potíže a 3,9% velké potíže. Potíže se zvládáním změn nebo stresem se dají částečně eliminovat. Mezi faktory ovlivňující stres patří přístup spolupracovníků a vedoucích pracovníků, přizpůsobení a tzv. změkčení norem, postupné nebo co nejmenší zavádění změn a celkové pracovní prostředí.

Tabulka 10: Potíže OZP se zvládáním změn nebo stresu v práci¹⁴³

Potíže OZP se zvládáním změn nebo stresu v práci	Celkem		Pohlaví			
			Muži		Ženy	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
Žádné potíže	127,5	59,4	69,6	62,4	57,9	56,2
Určité potíže	78,8	36,7	38,2	34,3	40,6	39,4
Velké potíže	8,3	3,9	3,8	3,4	4,5	4,4
CELKEM	214,5	100	111,5	100	103	100

V souvislosti s hledáním zaměstnání (zde již současného zaměstnání), byly hodnoty také srovnatelné jak u mužů, tak u žen. Ve 42,1 % neměly OZP žádné potíže při hledání zaměstnání. 27,1 % OZP uvedlo určité potíže, 13,4 % velké potíže a 17,4 % nemělo v době hledání současného zaměstnání žádné zdravotní postižení, ale získaly jej až jako zaměstnání. Celkem 40,5 % osob se ZP mělo blíže nespecifikované potíže při hledání zaměstnání, což je poměrně vysoké číslo. Byla by třeba další upřesňující data, z kterých by došlo k zjištění příčiny potíží a zda se dají tyto skutečnosti nějakým dostupným způsobem zmírnit nebo odstranit.

¹⁴³ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

Tabulka 11: Potíže pracujících OZP při hledání současného zaměstnání¹⁴⁴

Potíže s hledáním současného zaměstnání	Celkem		Pohlaví			
			Muži		Ženy	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
Žádné potíže	90,2	42,1	46,6	41,8	43,6	42,3
Určité potíže	58,2	27,1	27,5	24,7	30,7	29,8
Velké potíže	28,7	13,4	15	13,5	13,7	13,3
Neměl/a tehdy zdravotní postižení	37,4	17,4	22,5	20,2	14,9	14,5
CELKEM	214,5	100	111,5	100	103	100

Z tabulky níže je zřejmé, že většina osob se zdravotním postižením pobírá invalidní, nebo již starobní důchod. Celkem 79,2 % nepracujících OZP pobírá jeden z možných důchodů. Z tohoto vysokého podílu pobírá 58,5 % OZP starobní důchod. Na těchto datech lze doložit souvislost rostoucího věku s růstem počtu zdravotních postižení. Invalidní důchod pobírá 20,7 % nepracujících OZP. Na druhou stranu pracuje 214,5 tisíce OZP. Což je 18,6 % celkového počtu OZP v České republice. V tomto procentuálním součtu jsou obsaženy pracující OZP pobírající starobní a invalidní důchod a OZP nepobírající žádný důchod. Ekonomicky aktivní jsou tyto osoby zásadně dle svých fyzických a mnohdy duševních schopností, které výrazně ovlivňují jeho celkovou schopnost vykonávat potřebné úkony.

Tabulka 12: Ekonomická aktivita OZP¹⁴⁵

Ekonomická aktivita OZP	Celkem		Pohlaví				Z toho věková skupina 20–64 let					
			Muži		Ženy		20–49 let		50–64 let		20–64 let celkem	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
Pracuje (ne pobírá důchod)	75,1	6,5	40,7	8	34,4	5,4	36,6	18,8	37	11,8	73,6	14,5
Pracuje/ starobní důchod	15,4	1,3	8,9	1,7	6,5	1	0	0	5,9	1,9	5,9	1,2
Pracuje/invalidní důchod	124	10,8	61,9	12,1	62,2	9,7	53,5	27,4	69,8	22,3	123,3	24,2
Nepracuje/starobní důchod	673,4	58,5	265,3	51,9	408	63,7	0	0	51,1	16,3	51,1	10
Nepracuje/invalidní důchod	237,9	20,7	122,5	24	115,4	18	93,7	48,1	139	44,3	232,7	45,7
Jiné (studenti, nezaměstnaní, osoby na RD)	26,1	2,3	11,5	2,3	14,6	2,3	11,2	5,7	10,8	3,4	22,1	4,3
CELKEM	1 151,90	100	510,9	100	641	100	195	100	313,6	100	508,7	100

¹⁴⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

¹⁴⁵ Tamtéž.

Na tabulce č.13 je doloženo výše uvedené procento ekonomicky aktivních OZP, a to 18,6 %. V tomto čísle jsou zahrnuty OZP pracující na plný a na částečný pracovní úvazek. 142 tis. OZP pracuje na plný úvazek, což činí skoro 2/3 všech zaměstnaných OZP. Zde je přesně doložena skutečnost, že OZP ve velkém podílu zvládají plnouúvazkové zaměstnání a boří tím některé mýty ohledně zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V plném úvazku je vyšší zastoupení mužské populace oproti ženám. Za jeden z faktorů vysvětlující rozdíl můžeme považovat výchovu potomků a starost o ně.

Tabulka 13: Rozdělení OZP podle druhu pracovního úvazku¹⁴⁶

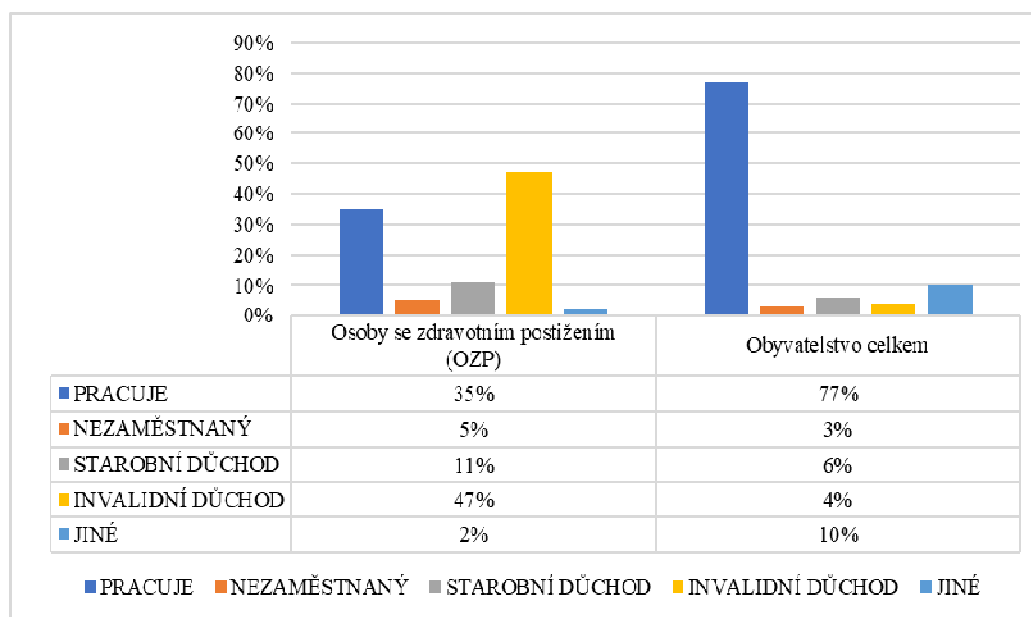
OZP-rozdělení podle druhu pracovního úvazku	Celkem		Pohlaví				z toho věková skupina 20–64 let					
			Muži		Ženy		20-49 let		50-64 let		20-64 let celkem	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
Pracují na plný úvazek	142	12,3	84,8	16,6	57,2	8,9	62,5	32,1	73,5	23,4	136	26,7
Pracují na částečný úvazek	72,5	6,3	26,7	5,2	45,8	7,1	27,5	14,1	39,2	12,5	66,8	13,1
Nepracující	937,4	81,4	399,4	78,2	538	83,9	104,9	53,8	201	64,1	305,9	60,1
CELKEM	1 151,90	100	510,9	100	641	100	195	100	313,6	100	508,7	100

4.3.3 Ekonomické postavení osob ve věku 15–64 let

Většina těchto osob se snaží ekonomicky začlenit do pracovního procesu, jak je vidět ze statistického přehledu v grafu č. 17. V grafu je znázorněn rozdíl v ekonomické aktivitě OZP a obyvatelstva celkem. 77 % celkového počtu obyvatelstva podle statistik pracovalo. V tomto čísle je zahrnut i podíl 35 % pracujících OZP. V 77 % celkově pracujících obyvatel činí podíl pracujících OZP necelá 3 % celkového podílu pracujících. Mezi osobami se zdravotním postižením bylo 47 % invalidních důchodců, což jsou 4 % celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva. V rámci OZP je poměrně malá část 11 % pobírajících starobní důchod, což je dáno věkovým rozsahem vybraných OZP. S narůstajícím věkem postupně dojde k navýšení OZP pobírajících starobní důchod.

¹⁴⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

Graf 17: Ekonomické postavení osob ve věku 15–64 let¹⁴⁷



4.4 Pravidla zaměstnávání OZP s účinností do 31. 12. 2017

Zaměstnavatelé, kteří chtěli čerpat příspěvky od Úřadu práce na pracovníky OZP museli pružně reagovat na vývoj trhu v oblasti svého podnikání a v případě potřeby, např. při získání zakázky, operativně přijímat do zaměstnání nové zaměstnance, a tedy průběžně vymezovat chráněná pracovní místa. Předpokladem každého vymezení chráněného pracovního místa byla kontrola ze strany Úřadu práce České republiky, jestli zaměstnavatel splňuje všechny zákonem o zaměstnanosti stanovené podmínky včetně posouzení okolností stanovených vyhláškou. Splnění zákonem o zaměstnanosti stanovených podmínek byl Úřad práce České republiky povinen ověřit místním šetřením u zaměstnavatele. Proto se od 1. 1. 2018 nahradil systém vymezování jednotlivých chráněných pracovních míst uznáním zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

4.4.1 Vymezení chráněného pracovního místa (CHPM)

Každý zaměstnavatel, který se rozhodl zaměstnat osobu se zdravotním postižením, mohl požádat svůj příslušný úřad práce o vymezení CHPM na každého takového zaměstnance.

¹⁴⁷ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

Pokud se rozhodl zaměstnat dva, tři či více zaměstnanců, pro každého zaměstnance bylo vymezeno jedno CHPM, tj. na každého člověka byla podána jedna žádost. Na vymezení chráněného pracovního místa **nebyl** žadateli Úřadem práce poskytován příspěvek.

CHPM se vymezovalo ve vazbě na:¹⁴⁸

1. Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM
 - první podmínkou bylo, aby měl žadatel s úřadem práce uzavřenou smlouvu o vymezení či zřízení CHPM
 - dohodu bylo možno uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa
2. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě
 - zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytoval příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů
 - příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel (fyzická i právnická osoba)
 - uvedený příspěvek byl úřadem práce poskytován zpětně za uplynulé čtvrtletí, a to na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musela být na Úřad práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce, který následuje po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí
 - příspěvkem byly nahrazovány skutečně vynaložené prostředky v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

¹⁴⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78.

Žádost o vymezení CHPM mohla podat například akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, podnikající fyzická osoba, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, spolek, společnost s ručením omezeným nebo veřejná obchodní společnost. Dohoda o vymezení chráněného pracovního místa se uzavírala na období 3 let. Nejvíce časově a administrativně náročné bylo kontrolní šetření na místě provozovny žadatele o příspěvek. Od 1. 1. 2012 také došlo ke sjednocení dvou institutů: Chráněné pracovní dílny a Chráněného pracovního místa do jednoho. Tímto jedním „výsledným institutem“ je právě Chráněné pracovní místo.¹⁴⁹

4.5 Pravidla zaměstnávání OZP s účinností od 1. 1. 2018

Téměř šestnáct let (konkrétně od 1. 8. 2004) je v účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, (dále „Zoz“) v novele zákona č. 206/2017 Sb. s účinností od 29. 7. 2017 a č. 327/2017 Sb. s účinností od 1. 1. 2018. 30. června 2018 ovšem skončilo přechodné období, během kterého se zaměstnavatelé zaměstnávající osoby se zdravotním postižením mohli připravit na přechod od vymezování či zřizování chráněného pracovního místa (CHPM) k novému „Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“. Jeho účelem je již v souladu s právem Evropské unie upravit zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Jejím cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Důvodem předložení návrhu zákona v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením byl značně neflexibilní postup při vymezování chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Systém vymezování každého chráněného pracovního místa se ukázal jako administrativně náročný jak pro zaměstnavatele, tak pro Úřad práce České republiky.¹⁵⁰

4.5.1 Chráněný trh práce

Dle ustanovení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78, je chráněný trh práce tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými současně ÚP uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá v rámci působnosti krajské pobočky ÚP a platí na dobu neurčitou. Dohoda, v jejímž

¹⁴⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78.

¹⁵⁰ Tamtéž.

obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou. Ke dni podání žádosti o uzavření dohody nesmí být zaměstnavatel pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu podle jiného právního předpisu, v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP. Zaměstnavatel nesmí být ke dni podání žádosti o uzavření dohody v likvidaci. Současně v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou OZP (OZZ, ZTP, nebo TZP) mzdu nebo plat bezhotovostně. Další podmínkou je zaměstnávání nadpoloviční většiny zaměstnanců, kteří jsou OZP na pracovištích, která nejsou jeho bydlištěm.¹⁵¹

Dále neuzavíral se zaměstnanci, kteří jsou OZP smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy a nebyla mu pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo také inspekce práce. Poskytnutým příspěvkem ÚP jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je OZP, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 12 000 Kč, jde-li o osobu invalidní a nejvýše 5 000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou.¹⁵²

Zaměstnavateli náleží k příspěvku paušální částka 1 000 Kč měsíčně na OZP, i pokud daný OZP vykazoval ve sledovanou dobu pracovní neschopnost. Zaměstnavatel může v žádosti o poskytnutí příspěvku uplatnit také nárok na zvýšení příspěvku na další náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP v daném kalendářním kvartálu, za který o poskytnutí příspěvku žádá. Nejvýše ale o částku, představující rozdíl mezi částkou 12 000 Kč a také příspěvkem poskytnutým na mzdové náklady. Zvýšení příspěvku nelze uplatnit na OZP pracující mimo pracoviště zaměstnavatele. Za další náklady, o které lze zvýšit příspěvek, jsou zvýšené správní náklady ve výši 4 % definované průměrné mzdy,

¹⁵¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78.

¹⁵² Tamtéž.

náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, kterými jsou mzdové náklady v základním pracovně právním vztahu k zaměstnavateli, náklady na dopravu spojené se zaměstnáváním OZP, to i dopravu materiálu a hotových výrobků. Dále náklady na přizpůsobení provozovny, kterými se rozumí náklady na pořízení a ověření počítačového vybavení, přizpůsobení a pořízení pomocných technologických zařízení, pořízení komunikačních a také orientačních pomůcek, přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek a výstavbu nebo rozšíření provozů. Všechny tyto náklady musí vykazovat přímou souvislost se zaměstnáváním OZP. Příspěvek se může poskytnout kvartálně zpětně jen na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být krajské pobočce ÚP doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního kvartálu.¹⁵³

4.5.2 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP

Tento příspěvek popisuje ustanovení § 75 a 76 ZOZ. Zaměstnavatel může zřídit pracovní místo pro OZP na základě písemně uzavřené dohody s místně příslušným ÚP. ÚP poskytuje zaměstnavateli příspěvek na zřízení pracovního místa, to musí být dle pravidel obsazeno OZP po dobu tří let. Maximální výše příspěvku může činit 8 ti násobek a pro osobu TZP 12 ti násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. kvartál předchozího kalendářního roku.¹⁵⁴

Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s ÚP 10 a více pracovních míst pro OZP, může být příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa pro OZP maximálně 10 ti násobek a pro osobu s TZP maximálně 14 ti násobek výše definované průměrné mzdy. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním, celním úřadem, na veřejné zdravotní pojištění nebo na sociálním zabezpečení, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně. Zaměstnavatel může také čerpat příspěvek od ÚP na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP.¹⁵⁵

¹⁵³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78.

¹⁵⁴ Tamtéž.

¹⁵⁵ Tamtéž.

4.6 Vliv nástrojů APZ na zaměstnatelnost OZP

Jak již bylo zmíněno, zaměstnávání osob se zdravotním postižením v jakémkoli stupni invalidity bylo a je stále problémové. Na základě uvedeného výzkumu dat z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a soc. věcí je zřejmé, že počet zaměstnaných osob, přesto výrazně narůstá, a to zejména na pozicích zaměstnanců. Výrazně vyšší se zdá i plnění povinného podílu řešeného spíše zaměstnáváním osob této skupiny. V závěru jsou tito zaměstnavatelé dlouhodobě spokojeni s pracovním výkonem těchto osob. Výrazně tomu napomáhají příspěvky Úřadu práce, konkrétně příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti. Právě v tomto případě hraje důležitou roli příspěvek na mzdy těchto pracovníků i popř. jejich asistentů. V praxi ale s ohledem na hospodárnost vynakládaných výdajů k praktické kombinaci nástrojů APZ nedochází. Ukazuje se, že moderní trh práce vyžaduje u některých skupin znevýhodněných osob komplexnější přístup, který bohužel není v současném systému možné aplikovat v potřebném rozsahu. Data ukazují, že použité nástroje APZ u podporovaných osob jsou účinné a zároveň se u těchto osob snižuje výskyt evidencí na Úřadu práce. Je však nutné přihlídnout ke skutečnosti, že efekt aplikace nástrojů APZ není okamžitý, ale projeví se až v delším časovém období.

Tabulka 14: Skutečné čerpání výdajů v ukazateli APZ¹⁵⁶

Rok	APZ	§ 78 ZoZ
2008	3 638 384 Kč	2 283 655 Kč
2009	3 848 238 Kč	2 257 461 Kč
2010	5 664 551 Kč	2 712 304 Kč
2011	3 690 254 Kč	3 282 404 Kč
2012	2 451 117 Kč	3 468 251 Kč
2013	4 251 090 Kč	3 670 239 Kč
2014	6 386 630 Kč	4 018 723 Kč
2015	9 668 796 Kč	4 320 059 Kč
2016	6 860 876 Kč	4 952 515 Kč
2017	4 703 189 Kč	5 675 572 Kč
2018	4 336 836 Kč	6 754 655 Kč

Z tabulky č. 14 je vidět, že zájem o finanční prostředky ze strany Úřadu práce neustále rostly. Zvláště u paragrafu 78 ZoZ, kdy bylo v roce 2018 po novelizaci zrušeno povinné vymezení CHPM a zaměstnavatelé si do nákladů s tímto spojených začali zahrnovat

¹⁵⁶ MPSV ČR. *Politika zaměstnanosti*. [online].

všechny OZP zaměstnance, nejen ty vymezené. Dohody o vymezení se písemně neukončovaly, ale platily stále dál. Zrušeny byly uplynutím sjednané doby.

Tabulka 15: Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR¹⁵⁷

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
SPZ (v tis. Kč)	15 680 608	23 132 685	22 736 413	17 836 581	15 130 916	17 929 288	20 076 846	22 521 725	20 318 256	18 399 624	18 891 482
PPZ (v tis. Kč)	7 114 895	15 077 723	13 354 778	10 349 149	8 759 749	9 674 752	9 279 634	8 303 370	8 254 527	7 853 520	7 542 836
APZ (v tis. Kč.)	6 131 729	4 953 467	6 171 493	3 815 885	2 451 117	4 251 090	6 386 632	9 668 796	6 860 879	4 703 189	4 336 836
<u>SÚPM</u>											
vytvořená místa	12 604	20 404	26 481	13 534	11 457	22 063	32 980	51 232	25 244	16 338	11 137
umístění uchazeči	12 756	20 208	25 882	13 410	11 380	21 716	33 081	50 161	26 759	17 437	12 180
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	596 654	985 295	1 454 155	795 054	366 364	1 023 843	1 937 717	3 806 978	3 480 869	943 165	735 988
<u>VPP</u>											
vytvořená místa	15 131	18 309	20 961	19 903	12 758	21 206	22 567	34 541	21 137	18 287	15 842
umístění uchazeči	16 246	19 794	22 882	21 322	12 833	21 839	22 967	35 169	22 608	19 259	16 279
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	949 087	1 371 223	1 623 832	1 025 477	688 417	1 777 349	2 077 674	2 669 611	2 687 116	2 242 218	1 923 670
<u>Rekvalifikace</u>											
nově zařazení	36 451	39 831	65 453	45 521	25 199	41 438	46 454	38 078	22 548	18 174	13 241
vyřazení	38 735	37 724	67 310	46 634	22 853	39 775	40 477	44 276	23 112	18 502	13 558
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	271 130	388 131	582 261	316 933	146 377	301 385	343 894	380 350	269 494	174 338	128 410
<u>OZP</u>											
vytvořená místa	522	1 069	1 081	769	644	706	1 115	871	824	593	169
umístění uchazeči	974	1 231	1 640	1 405	817	768	1 132	1 255	899	1 187	566
výdaje k 31.12. (tis. Kč)	44 555	88 016	88 400	47 244	40 851	49 251	85 151	60 462	54 194	40 737	14 526
provoz (tis. Kč)	211 102	235 530	235 262	208 539	80 292	3 603	3 715	3 091	3 800	4 209	5 434

Tabulka č. 15 přesně vystihuje výdaje na státní politiku zaměstnanosti nejen pro OZP, ale i pro ostatní nástroje APZ a současně ukazuje náklady, které jsou spjaté s pasivní politikou zaměstnanosti, tedy čerpání finančních dávek.

Vývoj výdajů APZ v letech 2008-2018:¹⁵⁸

1. Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná úřady práce-rok 2008

- finančně podpořeno vytvoření celkem **522** nových pracovních míst, na která bylo umístěno 974 osob se zdravotním postižením
- v těchto počtech jsou zahrnuta jak CHPM (včetně míst pro začínající OZP-SVČ), tak i místa v chráněných pracovních dílnách (dále CHPD)

¹⁵⁷ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD.: *Rozdělení osob se zdravotním postižením*. [online]

¹⁵⁸ MPSV ČR. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti*. [online].

- finanční prostředky na vytvoření a provoz CHPM a CHPD byly vyčísleny v celkové výši 251 648 tisíc Kč, = 6,9 % z celkových výdajů ÚP na APZ (vytvoření míst 40 546 tisíc Kč, provoz 211 102 tisíc Kč)

2. Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná úřady práce-rok 2009

- finančně podpořeno vytvoření celkem **1 069** nových pracovních míst, na která bylo umístěno 1 231 osob se zdravotním postižením (CHPM, OZP-SVČ, CHPD)
- finanční prostředky na vytvoření CHPM a CHPD a na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM a CHPD byly vynaloženy v celkové výši 320 416 tisíc K, tj. 8,3 % z celkových výdajů ÚP na APZ (vytvoření míst 88 016 tisíc Kč, provoz 232 401 tisíc Kč)

3. Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná úřady práce-rok 2010

- finančně podpořeno vytvoření celkem **1 081** nových pracovních míst, na která bylo umístěno od počátku roku 1 640 OZP (CHPM, OZP-SVČ, CHPD)
- na vytvoření CHPM, CHPD, na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM a CHPD (v nichž bylo zaměstnáno 11 836 OZP) byly vynaloženy finanční prostředky v celkové výši 320 067 tis. Kč (vytvoření míst 84 805 tis. Kč, provoz 235 262 tis. Kč), což bylo o 349 tis. Kč méně než v roce 2009), podíl z celkových výdajů ÚP na APZ se snížil z 8,3 % na 5,7 %

4. Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná úřady práce-rok 2011

- finančně podpořeno vytvoření celkem **769** nových pracovních míst, na která bylo umístěno od počátku roku 1 405 OZP (CHPM, OZP-SVČ, CHPD)
- na vytvoření CHPM a CHPD a na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM a CHPD (v nichž bylo zaměstnáno 14 625 OZP) byly vynaloženy finanční prostředky v celkové výši 252 667 tis. Kč (vytvoření míst 44 128 tis. Kč, provoz 208 539 tis. Kč), což bylo o 67 400 tis. Kč méně než v roce 2010. Jejich podíl z celkových výdajů ÚP na APZ se meziročně zvýšil z 5,7 % na 6,8 %.

5. Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná úřady práce-rok 2012

- finančně podpořeno zřízení celkem **644** nových pracovních míst, na která bylo umístěno od počátku roku 817 OZP (i OZP-SVČ)

- na zřízení CHPM bylo vynaloženo 38 565 tis. Kč
- na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM (na nichž bylo zaměstnáno 1 514 OZP) byly vynaloženy finanční prostředky ve výši 80 292 tis. Kč
- celková částka na zřízení CHPM a na provoz CHPM činila 118 857 tis. Kč, což bylo o 133 810 tis. Kč méně než v roce 2011. Jejich podíl z celkových výdajů ÚP na APZ se meziročně snížil z 6,8 % na 4,8 % (část podpory poskytovaná v roce 2011 v rámci příspěvku na provoz chráněných pracovních dílen byla v roce 2012 poskytována jako zvýšení příspěvku dle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti)
- pracovní místa v chráněné pracovní dílně vymezená či vytvořená před koncem roku 2011 byla od 1. 1. 2012 považována za chráněná pracovní místa.
- v roce 2012 bylo vymezeno 30 466 CHPM
- vymezování CHPM bylo v roce 2012 realizováno v souvislosti s novou právní úpravou účinnou od 1. 7. 2012. Dle nové právní úpravy vznikl nárok na příspěvek podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají zaměstnance se zdravotním postižením na CHPM. Účelem nové právní úpravy je zefektivnění podpory poskytované v rámci příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tj. vyloučit z této podpory tzv. fiktivní zaměstnavatele, kteří svoji činnost realizují jen za účelem čerpání příspěvku.

6. Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná úřady práce-rok 2013

- finančně podpořeno zřízení celkem **706** nových pracovních míst, na která bylo umístěno od počátku roku 768 OZP (i OZP-SVČ)
- na zřízení CHPM bylo vynaloženo 46 538 tis. Kč, což je o 7 973 tis. Kč více než v roce 2012
- na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM (na nichž bylo zaměstnáno 92 OZP) byly vynaloženy finanční prostředky ve výši 3 603 tis., což je o 76 689 tis. Kč méně než v roce 2012 Kč
- výrazný meziroční pokles počtu podpořených osob i vynaložených finančních prostředků byla způsoben tím, že příspěvek na provozní náklady chráněného pracovního místa je zaměstnavatelům s více než 50 % OZP poskytován v rámci příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti (čerpání finančních prostředků v

rámci podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona o zaměstnanosti se meziročně zvýšilo o 201 988 tis. Kč na 3 670 239 tis. Kč)

- celková částka na zřízení CHPM a na provoz CHPM činila 50 141 tis. Kč, což bylo o 68 716 tis. Kč méně než v roce 2012. Jejich podíl z celkových výdajů ÚP ČR na APZ se meziročně snížil ze 4,8 % na 1,2 %

7. Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná úřady práce-rok 2014

- finančně podpořeno zřízení celkem **1 115** nových pracovních míst, na která bylo umístěno od počátku roku 1 132 OZP (i OZP-SVČ)
- na zřízení CHPM bylo vynaloženo 81 856 tis. Kč, což je o 35 317 tis. Kč více než v roce 2013
- na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM (na nichž bylo zaměstnáno 125 OZP) byly vynaloženy finanční prostředky ve výši 3 715 tis., což je o 112 tis. Kč více než v roce 2013
- celková částka na zřízení CHPM a na provoz CHPM činila 85 570 tis. Kč, což bylo o 35 429 tis. Kč více než v roce 2013
- jejich podíl z celkových výdajů ÚP ČR na APZ se meziročně zvýšil ze 1,2 % na 1,3 %.
- v roce 2014 bylo dále vymezeno 5 980 CHPM

8. Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná úřady práce-rok 2015

- finančně podpořeno zřízení celkem **871** nových pracovních míst, na která bylo umístěno od počátku roku 1 255 OZP (i OZP-SVČ)
- na zřízení CHPM bylo vynaloženo 53 184 tis. Kč, což je o 28 671 tis. Kč méně než v roce 2014
- na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM (na nichž bylo zaměstnáno 115 OZP) byly vynaloženy finanční prostředky ve výši 3 091 tis., což je o 624 tis. Kč méně než v roce 2014
- celková částka na zřízení CHPM a na provoz CHPM činila 56 275 tis. Kč, což bylo o 29 295 tis. Kč méně než v roce 2014
- podíl z celkových výdajů ÚP ČR na APZ se meziročně snížil ze 1,3 % na 0,6 %.
- v roce 2015 bylo vymezeno 24 465 CHPM

9. Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná úřady práce-rok 2016

- finančně podpořeno zřízení celkem **838** nových pracovních míst, na která bylo umístěno od počátku roku 899 OZP (i OZP-SVČ)
- na zřízení CHPM bylo vynaloženo 47 867 tis. Kč, což je o 5 317 tis. Kč méně než v roce 2015
- na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM (na nichž bylo zaměstnáno 127 OZP) byly vynaloženy finanční prostředky ve výši 3 800 tis., což je o 710 tis. Kč více než v roce 2015
- celková částka na zřízení CHPM a na provoz CHPM činila 51 667 tis. Kč, což bylo o 4 608 tis. Kč méně než v roce 2015. Jejich podíl z celkových výdajů ÚP ČR na APZ se meziročně mírně zvýšil na 0,8 %.

10. Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná úřady práce-rok 2017

- finančně podpořeno zřízení celkem **604** nových pracovních míst, na která bylo umístěno od počátku roku 1 187 OZP (i OZP-SVČ)
- na zřízení CHPM bylo vynaloženo 34 408 tis. Kč, což je o 13 460 tis. Kč méně než v roce 2016
- na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM (na nichž bylo zaměstnáno 134 OZP) byly vynaloženy finanční prostředky ve výši 4 209 tis., což je o 409 tis. Kč více než v roce 2016
- celková částka na zřízení CHPM a na provoz CHPM činila 38 617 tis. Kč, což bylo o 13 050 tis. Kč méně než v roce 2016. Jejich podíl z celkových výdajů ÚP ČR na APZ se meziročně nezměnil a zůstal na úrovni 0,8 %.

11. Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná úřady práce-rok 2018

- finančně podpořeno zřízení **175** nových pracovních míst, na která bylo umístěno od počátku roku 566 OZP (i OZP-SVČ)
- na zřízení PM pro OZP bylo vynaloženo 7 716 tis. Kč, což je o 26 692 tis. Kč méně než v roce 2017
- na částečnou úhradu provozních nákladů PM pro OZP, vč. SVČ (na nichž bylo zaměstnáno 237 OZP) byly vynaloženy finanční prostředky ve výši 5 434 tis. Kč, což je o 1 225 tis. Kč více než v roce 2017

- celková částka na zřízení PM pro OZP a na provoz PM pro OZP činila 13 150 tis. Kč, což bylo o 25 467 tis. Kč méně než v roce 2017. Jejich podíl z celkových výdajů ÚP ČR na APZ se meziročně snížil z 0,8 % na 0,3 % ¹⁵⁹

¹⁵⁹ MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti*. [online].

5 Zhodnocení výsledků a doporučení

5.1 Zhodnocení vývoje zaměstnávání OZP a návrh na zlepšení systému

Hospodářský vývoj v uplynulém desetiletí výrazně ovlivnil vývoj trhu práce. Hospodářská recese nastupující v roce 2008 byla v první polovině sledovaného období významným fenoménem. Její dopady se projevily na trhu práce v 2. polovině roku 2008 a výrazněji v roce 2009. V letech 2013 a 2014 nastala druhá fáze celosvětové ekonomické krize a od roku 2015 lze sledovat příznivý vývoj, jako jsou snižování nezaměstnanosti a vytváření nových pracovních míst. Zanedlouho po tom se trh práce v České republice dostal pod přirozenou míru nezaměstnanosti. Populace stárne a aktivní délka zaměstnávání roste. Pracovní prostředí je náročnější na výkon, rychlost a přesnost. V tomto případě je nutné pečlivěji zohledňovat pracovní podmínky pro hendikepované zaměstnance, kteří nemohou pro svá omezení běžným nastaveným pracovním nárokům stačit.

Ze zjištěných dat vyplývá, že 8 % práce aktivní populace v Česku tvoří osoby se zdravotním postižením. Bohužel ne každý člověk s daným omezením si může přivydělat. Za současného stavu a současné cenové hladině je zřejmé, že kvalita života hendikepovaných osob nemůže být po materiální stránce vysoká. Od roku 2008 prodělala oblast podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením řadu nejen systémových, ale i dílčích změn s cílem zefektivnit podporu poskytovanou zaměstnavatelům na chráněném trhu práce. Jednalo se o reakci na nežádoucí postupy zaměstnavatelů vedoucí ke zneužívání poskytované podpory. V letech 2008 až 2012 bylo na oblast zaměstnávání OZP reagováno dílčími úpravami příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti. Sjednotila se částka příspěvku pro všechny stupně invalidity a také byla odstraněna možnost vícečetného poskytování příspěvku na jednu OZP, pokud by byla zaměstnána u více zaměstnavatelů. Nejdůležitější systémová úprava v oblasti chráněného trhu práce se uskutečnila v roce 2012. V tomto roce bylo poskytování příspěvku podmíněno uzavřením dohody o vymezení nebo zřízení chráněného pracovního místa. Byl to nástroj, který umožnil Úřadu práce prověřit žadatele o podporu a umožnil neposkytnout příspěvek účelově zaměstnávajícím zaměstnavatelům. Neméně důležitým sledovaným faktorem v oblasti podpory zaměstnávání OZP je růst minimální mzdy pro OZP, ke kterému docházelo od roku 2016. Ke sjednocení základní sazby minimální mzdy došlo v roce 2017, v důsledku odstranění

možnosti poskytovat osobám se zdravotním postižením nižší minimální mzdu oproti ostatním zaměstnancům. Tento fakt doposud významně ovlivňuje systém podpory zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce. S růstem minimální mzdy souměrně narůstá požadavek na zvyšování příspěvku poskytovaného podle § 78a zákona o zaměstnanosti.

Nahrazení systému vymezování jednotlivých chráněných pracovních míst systémem jednorázového uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce bylo další důležitou změnou, ke které došlo v roce 2018 a která umožňuje ÚP ČR zefektivnit kontrolní činnost v této oblasti. Tato změna přinesla úsporu administrativní zátěže. Povinností zaměstnavatelů působících na chráněném trhu práce je předkládat Úřadu práce pravidelnou roční zprávu o své činnosti, která obsahuje informace potřebné pro rozhodování o dalších systémových úpravách oblasti podpory zaměstnávání OZP. Jak již bylo uvedeno v samotné práci, zaměstnávání osob je výrazně právně regulováno. Od samotných deklaratorních ustanovení přes ukotvení v základních lidských právech až po konkrétní opatření, které podporuje a zároveň vyžaduje stát.

V rámci zhodnocení vývoje problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením je nutno pohlížet na samotné bariéry ze stran těchto osob. Často jde o snížený pracovní výkon oproti běžným pracovníkům v téže profesi a s tím spjatý nedostatečný náhled na dovednosti, nutná větší míra podpory při nástupu do zaměstnání a nedostatek pracovních zkušeností-často po onemocnění není možné na tyto zkušenosti navázat. Je důležité, aby se tyto osoby cítily na pracovišti dobře, aby se na pracovišti mohly dobře a efektivně zhostit své práce, aby se rozvíjely jejich pracovní a sociální dovednosti a aby se s nimi cítili dobře i ostatní zaměstnanci. Dle výsledků z dat jak Ministerstva práce a soc. věcí, tak z dat ČSÚ je zřejmé, že je každoročně přispíváno nemalou částkou právě na zaměstnávání těchto osob. Nabízí se zde otázka proč? Proč není toto zaměstnávání automatické, jako u člověka bez zdravotního omezení? Z jakého důvodu je na něj nahlíženo jako na někoho, u koho je finanční pomoc pro zaměstnavatele zapotřebí? Samozřejmě, že určité omezení/ postižení má své specifické požadavky a nedalo by se bez asistence tyto osoby do pracovního procesu začlenit. Ale z pohledu vědomostí, logiky, chuti pracovat možná tohle vyčlenění není jasné. Každý zaměstnavatel by si měl uvědomit, že každý člověk, který žádá o pracovní místo právě v jeho společnosti k tomu má důvod. Důvod a chuť pracovat.

Domnívám se, že v čerpání příspěvků APZ pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením jde většinou jen o výhodu pro samotné zaměstnavatele, ne pro tyto osoby. Za prvé jde o státem stanovené podmínky tří variant povinného podílu. Pro podporu pracovních míst pro OZP by měla být zanechána jen jedna, a to jejich samotné zaměstnávání. Bylo by efektivní nastavit pravidla pro malé a velké společnosti. Každý zaměstnavatel by měl povinnosti nějaký počet OZP zaměstnávat, samozřejmě s ohledem na konkrétní zdravotní omezení daného člověka. K čemu je varianta odvodu financí zpět do státního rozpočtu? Ta se nedostane zpět k této osobě a nepomůže jí s její situací např. ve formě vyšších dávek, nebo efektivnějšího legislativního postupu při posuzování nároku na sociální výplaty. Odebírání výrobků od ústavů sociální péče by mělo být v naší společnosti automatické, ne-li morální povinnost nás všech.

Proč tedy přispívat zaměstnavatelům a nezvýšit samotné dávky těmto lidem? Příspěvky na péči, bezplatné svozy těchto osob do daného zaměstnání apod. Neulehčit jim tak svoje omezení? V případě stávajících požadavků z hlediska právní úpravy zaměstnávání OZP by bylo vhodné zajistit kvalitnější a rozsáhlejší kontrolu zaměstnavatelů, kteří příspěvky APZ pobírají. Jak ze strany Státního úřadu inspekce práce, tak ze strany samotných pracovníků Úřadu práce, kteří mají tyto kontroly na starosti. Kontroly těchto pracovních míst a pracovišť spočívají většinou jen na základě administrativní shody vyplacených mezd a odvodů zdravotního a sociálního pojištění. Což je dle mého názoru nedostatečné a bylo by vhodné celou tuto agendu přehodnotit a zajistit tak, aby byla v souladu jak s právním vymezením, tak vyplývajícím ze zkušeností samotných pracovníků s touto problematikou.

6 Závěr

Zdravotní postižení představuje pro člověka určitou, větší či menší, překážku. Výjimkou není ani oblast přístupu k zaměstnání a získání pracovního místa. Byla vytvořena řada mezinárodních a národních legislativních nástrojů, s cílem poskytnout zdravotně postiženým občanům adekvátní ochranu pro podpoření jejich plnohodnotné integrace na otevřený trh práce. Tato práce mapuje a pokouší se o stručnou analýzu celé problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením jak v minulosti, tak v současné době, po novelizaci. Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením má své základy v řadě právních předpisů různé právní síly, nejdůležitější v Ústavě a Listině základních práv a svobod.

Lze ji zhodnotit jako soulad se závazky vyplývajícími pro Českou republiku z mezinárodních smluv a dohod, s právními normami Evropské unie, které řeší jednotnou otázku, a to je diskriminace, která se zvláště týká osob se zdravotním postižením a jejich ochrany při zaměstnávání. Stěžejními zákony a kodexy této práce jsou zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Jako pozitivní shledávám a hodnotím novelizaci zákona, zvláště jeho ustanovení, v rámci kterého se osoby se zdravotním postižením mohou účastnit agenturního zaměstnávání. Do budoucna bych navrhovala jasné stanovení, jak mohou státní orgány dodržet zákonné naplnění povinného podílu a zvláště bych doporučovala omezit odvody do státního rozpočtu. Vhodné a zajímavé by bylo zmapovat, jak jsou peníze využívány v rámci plnění povinného podílu a zda jsou vůbec použity k následnému financování aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k osobám se zdravotním postižením. Jistě by bylo přínosné zaměřit se na působení neziskových organizací ve vztahu k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením v komparaci s Úřady práce.

Stav právní úpravy po novelizaci v České republice hodnotím jako pozitivní. Je snaha změnit a v dobré víře ulehčit znevýhodněným osobám jejich pracovní zařazení. Bylo by v dané věci produktivnější a optimálnější, kdyby se na řešení této problematiky podíleli také úředníci z Úřadu práce a osoby kompetentní k dané věci s dalšími připomínkami. Otázkou je, zda je vůbec něco takového možné. Bohužel se setkáváme s tím, že tyto zákony navrhují a schvalují lidé, kteří nemají ponětí o tom, jak vlastně jejich odsouhlasená věc funguje v reálném světě, v tomto případě trh práce. Proto je některá schválená

legislativa absolutně nepoužitelná v praxi, nebo má takové mezery, které nejsou schopni samotní úředníci korigovat a hlavně kontrolovat. Mezi situací předpokládanou právními předpisy a realitou je nalézána řada odlišností. Jen změna legislativy a ani zavedení různých podpůrných programů nebudou dostatečné na to, aby se zdravotně postižené osoby staly plnohodnotnými členy společnosti, a to nejen v souvislosti s trhem práce. Je potřeba změny celospolečenského smýšlení, kdy tito lidé nebudou chápáni jen jako poživatelé různých dávek od státu, ale bude zdůrazňován jejich pracovní potenciál a ekonomický přínos pro stát. Diplomová práce se snaží přiblížit osoby se zdravotním postižením jako obyčejné zaměstnance, kteří pracovat chtějí a potřebují. Jelikož se kvůli omezení nenacházejí v rovném postavení s ostatními, musí jim být poskytnuta zvláštní pomoc. Tato pomoc by měla být jedna z našich základních lidských povinností, jelikož nevíme, zda se někdy do stejné situace nedostaneme i my, nebo někdo z našich blízkých.

Ze zjištěných dat je zřejmé, že oblast zaměstnanosti čekají v následujících letech velké výzvy. Ty lze očekávat z pohledu v důsledku ekonomických změn, které jsou součástí relativně pravidelných cyklů, tak v důsledku proměn, kvantitativních i kvalitativních. Ty si samozřejmě vyžádají potřebnou reakci politiky zaměstnanosti a státní správy, která ji spravuje. Politika zaměstnanosti by se měla orientovat takovým směrem, aby byla schopná reagovat na globální trendy. Na stárnutí populace, digitalizaci, změny v důsledku technologického pokroku, pružně se přizpůsobovat hospodářskému cyklu. Zajistit vhodnou pracovní sílu v dostatečném počtu a zajistit dostatečné množství kvalitní a hlavně důstojné práce pro co nejširší okruh osob s důležitým cílem- zabezpečit jim dostatečný příjem a vhodné pracovní podmínky.

7 Seznam použité literatury

BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada Publishing a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

BRČÁK, J., SEKERKA, B., STARÁ, D. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2014, ISBN 978-80-7380-492-3.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 140. ISBN 80-864-2916-4.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck, 2019. 296 s. ISBN 978-80-7400-719-4.

KLIMPLOVÁ, Lenka, WINKLER, Jiří. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 225 s. ISBN: 978-80-210-5352-6.

KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. 158 s. ISBN 978-80-210-5352-6.

KREBS, V., a kol. *Sociální politika*. 5., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 544 s. ISBN 9788073575854.

MANKIW, N. G. *Zásady ekonomie*. Grada Publishing, 1999, 763 s. ISBN 80-7169-891-1.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4.

MICHALÍK, Jan a kolektiv, *Zdravotní postižení a pomáhající profese*, 512s., Praha 2011, ISBN 978-80-7367-859-3

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením- současné trendy v České republice a v zahraničí*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 200 s. ISBN: 978-80-210-7607-5.

SLAŠŤANOVÁ, Denisa a kol. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. 90 s. ISBN 978-80-87414-10-1.

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3.

WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Vyd. 1. Praha: Computer Press, 1999, 143 s. ISBN 80-722-6195-9.

8 Elektronické zdroje

Český statistický úřad. ©2019 Česká republika – *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [cit. 2019-09-16]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

Český statistický úřad. ©2019 Česká republika – *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [cit. 2020-03-31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xj/mira_nezamestnanosti_v_kraji_vysocina_k_31_12_2012

Český statistický úřad. ©2019 Česká republika – *Rozdělení osob se zdravotním postižením* [cit. 2019-09-16]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2019. Slovník sociálního zabezpečení. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2019. Politika zaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2018/anal2018.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, ©2019. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. *Úřad práce ČR* [cit. 2019-08-20]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, ©2020. Statistiky o trhu práce. *Úřad práce ČR* [cit. 2020-02-15]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/statistiky-2>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2020. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [cit. 2020-03-31]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

9 Citované právní normy

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

11 Přílohy

Odkazovaný seznam příloh