

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Státní příspěvek na podporu zaměstnávání osob
se zdravotním postižením na trhu práce**

Jan Kaňka

© 2024 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Jan Kaňka

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Litoměřice

Název práce

Státní příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce

Název anglicky

State contribution to support the employment of people with disabilities in the labour market

Cíle práce

Cílem diplomové práce na téma "Státní příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce" je analyzovat účinnost této formy podpory zaměstnanosti v České republice. Konkrétně se práce zaměřuje na zhodnocení využívání státního příspěvku zaměstnavatele a přínosy pro osoby se zdravotním postižením. V rámci práce budou zkoumány případné nedostatky současného systému a navržena doporučení pro jeho zlepšení.

Dílčím cílem práce bude zkoumání možností rozšíření podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce. Práce se bude zabývat možnostmi využití nových technologií a digitálních technologií pro podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Součástí práce bude také zhodnocení zkušeností z jiných zemí a jejich přenosnosti do českého prostředí. Cílem práce je přispět k lepšímu porozumění této problematice a navrhnout konkrétní kroky pro zlepšení situace na trhu práce pro osoby se zdravotním postižením.

Metodika

Metodika diplomové práce na téma "Státní příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce" bude zahrnovat několik kroků. Prvním krokem bude rešerše dostupné literatury, zdrojů a dat o tématu. Dále bude provedena analýza legislativního rámce a aktuálního stavu podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice. Součástí bude i sestavení dotazníkového šetření pro zaměstnavatele, kteří využívají státní příspěvek, a pro osoby se zdravotním postižením, které jsou díky této formě podpory zaměstnány. Výsledky šetření budou následně zpracovány a analyzovány.

Dalším krokem bude provedení rozhovorů s odborníky na téma zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a zástupci institucí, které se touto problematikou zabývají. V rámci práce budou také sledovány aktuální trendy a novinky v oblasti podpory zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, včetně nových digitálních nástrojů a technologií. Na základě získaných dat a informací bude provedena analýza přínosů státního příspěvku a jeho efektivity, stejně jako identifikace případných nedostatků a návrhů na zlepšení systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

zaměstnávání osob se zdravotním postižením, státní příspěvek, trh práce, efektivita, podpora zaměstnanosti, digitální nástroje, odborníci, nedostatky, legislativní rámec, chráněný trh práce, náhradní plnění, zákon o zaměstnanosti

Doporučené zdroje informací

- BORJAS, George J. *Labor economics*. Maidenhead: McGraw-Hill Irwin, 2012. ISBN 978-0-07-132620-9.
- BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; SEVEROVÁ, Lucie; SVOBODA, Roman: *Mikroekonomie – teorie a aplikace*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. 310 s. ISBN 978-80-7380-818-1.
- HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie : středně pokročilý kurz*. V Praze: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-397-4.
- CHLÁDKOVÁ, Alena; BUKOVJAN, Petr. *Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1.1.2008 : úplné znění změněných ustanovení s podrobným komentářem pro praxi*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-325-6.
- Pracovněprávní předpisy : nařízení vlády č. 1081994 Sb. ... ; Zaměstnanost : rekvalifikace, pracovní rehabilitace ... : podle stavu k 6.3.2001*. Ostrava: Sagit, 2001. ISBN 80-7208-227-2.
- Sbírka zákonů české a slovenské federativní republiky.č : Částka 89. 450.Zákon o zaměstnanosti. 451. Zákoník práce..*
- SMITH, Adam: *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů*. Praha: Liberální institut, 2001. 986 s. [Ia]. ISBN 80-86389-15-4.
- Theodoropoulou, Sotiria: *Labour Market Policies in the Era of Pervasive Austerity*. Brisol: Policy Press, 2018. 378s. ISBN 978-1-4473-3586-3.
- ŽENÍŠKOVÁ, Marta; ČESKO. ZÁKON O POJISTNÉM NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A PŘÍSPĚVKU NA STÁTNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI (1992, NOVELY 2007-^^^). *Pojistné na sociální zabezpečení : zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných : s komentářem a příklady : k 1.1.2012*. Olomouc: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-735-5.

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

prof. Ing. PhDr. Lucie Severová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 17. 10. 2023

prof. Ing. PhDr. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 3. 11. 2023

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 09. 11. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Státní příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce“ jsem vypracoval 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 autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29.3.2024 _____

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval prof. Ing. PhDr. Lucii Severové, Ph.D., a dále své milující manželce, svému otci, svým čtyřem dětem, spolužákům a studijním přátelům, všem profesorům i profesorkám a celému administrativnímu zázemí Provozně ekonomické fakulty, zejména Katedry ekonomických teorií. Dále bych velmi rád poděkoval prof. RNDr. Jaroslavu Flegrovi, CSc. za možnost využití nasbíraných výzkumných dat. Všem výše uvedeným velmi děkuji za trpělivost, snahu, odvalu, odborné i laické konzultace a přátelství, děkuji své školitelce za výborně a odborně vedenou přípravu a konzultace při tvorbě této práce, děkuji za pozitivní atmosféru a toleranci.

Státní příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce.

Abstrakt

Diplomová práce „Státní příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce“ si klade za cíl analyzovat souvislosti mezi počtem zaměstnaných osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) a výší příspěvku vypláceného na základě zákona o zaměstnanosti ministerstvem práce a sociálních věcí. Dílčím cílem je odhalit překážky, které brání zaměstnavatelům zaměstnávat více OZP.

V teoretické části práce je blíže popsána situace zdravotně postižených osob, jejich postavení na trhu práce a pracovněprávní předpisy, jež se týkají problematiky zaměstnávání OZP. Dále je formou literární rešerše popsána vysoká míra nezaměstnanosti OZP.

Za účelem analyzování vlivu výše příspěvku na podporu zaměstnávání OZP na zaměstnanost OZP, byla v praktické části práce formou analýzy časových řad z dat Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky popsána výše podpory pro OZP na chráněném trhu práce. Poté byl predikován vývoj výše státního příspěvku na podporu zaměstnávání OZP. V praktické části práce byla také provedena statistická analýza dat rozsáhlého dotazníkového šetření, která se zaměřila na porovnání základních charakteristik (věk, pohlaví, vzdělání, výše příjmu), závislosti na cigaretách a požívání alkoholických nápojů a porovnání sebehodnoceného psychického a fyzického zdraví mezi skupinami osob zaměstnaných, nezaměstnanými invalidními důchodci a zaměstnanými invalidními důchodci. Pojem invalidní důchodce je v dotazníkovém šetření použit pro osobu s různým stupněm zdravotního postižení.

Klíčová slova: zaměstnávání osob se zdravotním postižením, státní příspěvek, trh práce, efektivita, podpora zaměstnanosti, digitální nástroje, odborníci, nedostatky, legislativní rámec, chráněný trh práce, náhradní plnění, zákon o zaměstnanosti

State contribution to support the employment of people with disabilities in the labour market

Abstract

The diploma thesis "State contribution to support the employment of persons with disabilities on the labor market" aims to analyze the connections between the number of employed persons with disabilities (hereinafter referred to as "PWD") and the amount of the contribution paid on the basis of the Employment Act by the Ministry of Labor and Social Affairs. A partial goal is to reveal the obstacles that prevent employers from employing more PWDs.

In the theoretical part of the thesis, the situation of disabled persons, their position on the labor market and labor law regulations related to the issue of employment of the disabled are described in more detail. Furthermore, the high unemployment rate of disabled people is described in the form of a literature review.

In order to analyze the effect of the amount of the contribution to support the employment of PWDs on the employment of PWDs, the amount of support for PWDs on the protected labor market was described in the form of a time series analysis from the data of the Ministry of Labor and Social Affairs. Then the development of the amount of the state contribution to support the employment of the disabled was predicted. In the practical part of the work, a statistical analysis of data from an extensive questionnaire survey was also carried out, which focused on comparing basic characteristics (age, gender, education, level of income), addiction to cigarettes and consumption of alcoholic beverages, and comparison of self-assessed mental and physical health between groups of employed persons, unemployed disabled pensioners and employed disabled pensioners. The term disabled pensioner is used in the survey for a person with different degrees of disability.

Keywords: employment of persons with disabilities, state contribution, labor market, efficiency, employment support, digital tools, experts, shortcomings, legislative framework, protected labor market, replacement performance, employment law

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	13
2.2.1 Vývoj výše příspěvku pro osoby se zdravotním postižením	13
2.2.2 Metodika vědeckého výzkumu	14
3 Teoretická východiska	17
3.1 Definice základních pojmů	17
3.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR	28
3.2.1 Postup při získání dotace na podporu zaměstnanosti OZP	31
3.2.2 Přehled výdajů a statistických ukazatelů zaměstnanosti OZP	34
3.2.3 Legislativní rámec.....	36
3.3 Zaměstnávání OZP ve vybraných zemích EU	36
3.3.1 Přehled povinností zaměstnávat OZP ve vybraných státech EU.....	40
3.3.2 Rakousko	42
3.3.3 Holandsko	43
3.3.4 Švédsko.....	44
3.3.5 Maďarsko.....	45
3.3.6 Slovensko.....	45
4 Vlastní práce.....	47
4.1 Analýza vývoje výše příspěvku státního rozpočtu na chráněném trhu práce ..	47
4.1.1 Predikce a vývoj výše nákladů státního rozpočtu na chráněný trh práce .	49
4.2 Porovnání zaměstnávání OZP v evropských zemích.	51
4.3 Dotazníkové šetření.....	55
4.3.1 Charakteristika souboru respondentů.....	55
4.3.2 Popisná část statistické analýzy dat	57
4.3.3 Statistická analýza dat.....	64
4.4 Tržní selhání v rámci pozitivní externality	69
5 Výsledky a diskuse	72
5.1 Zhodnocení zaměstnávání osob se zdravotním postižením	72
5.2 Analýza časových řad	75
5.3 Dotazníkové šetření.....	77
6 Závěr.....	81
7 Seznam použitých zdrojů	83

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	87
8.1 Seznam obrázků	87
8.2 Seznam tabulek	87
8.3 Seznam grafů.....	87
8.4 Seznam použitých zkratk.....	88
Přílohy	89
Dotazník	89
Jmenný seznam	96
Příklady dokumentů potřebných k žádosti o dotaci	97
Vzor ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením.....	103

1 Úvod

Osoby se zdravotním postižením (dále „OZP“) čelí velkému množství překážek na trhu práce. Podíl OZP v České republice byl v roce (výběrové šetření Českého statistického úřadu) 10,2 % z celkového počtu obyvatel, v roce 2018 přibližně 13 % (1 152 tisíc osob), čímž tato skupina tvoří jednu z nejpočetnějších minorit na území ČR. Chráněný trh práce je systémem, který umožňuje osobám se zdravotním postižením získat a udržet zaměstnání. Tyto osoby jsou chráněny zákony, které jim zajišťují stejné pracovní podmínky jako osobám bez postižení. Chráněný trh práce také poskytuje podporu v podobě pracovních rehabilitací a dalších služeb, jež osobám se zdravotním postižením pomáhají získat a udržet zaměstnání, a tím je zapojit na trh práce. Cílem uvedeného systému je snížit nezaměstnanost osob se zdravotním postižením a zlepšit jim kvalitu života.

V minulosti byla skupina osob se zdravotním postižením značně znevýhodněna na trhu práce různými omezeními, která bránila této skupině v plnohodnotném zapojení do pracovního procesu. Lidé se zdravotním postižením byli často na okraji společnosti s velmi nízkými příjmy a bez větší možnosti nejen pracovního, ale i společenského uplatnění. Tyto osoby byly zprvu považovány za medicínský problém, tedy prvotně jako systém, a až následně na ně bylo nahlíženo jako na nositele nějakého zdravotního problému. V centru pozornosti tedy stála snaha o jakési odstranění anebo alespoň zafixování zdravotního problému osoby. Druhý přístup byl ryze charitativní a vyznačoval se lítostí, či milosrdenstvím k osobám se zdravotním postižením. Oba výše uvedené přístupy mají v historii své místo a přetrvávaly až do konce druhé světové války (v tomto období, zejména v nacistickém Německu, byly tyto osoby pronásledovány a následně fyzicky likvidovány). Po druhé světové válce dochází k pozvolné změně paradigmatu, objekt se mění v subjekt a osoba s postižením již není jen příjemcem péče a pomoci, ale v první řadě člověkem, člověkem s právy a to v souladu následně přijatou Všeobecnou deklarací lidských práv (OSN, 1948), která v článku 1 uvádí, že všichni lidé se rodí svobodní a rovní v důstojnosti a právech. V České republice byla roku 1993 přijata nová Listina základních práv a svobod (2/1993 Sb.), která vůbec poprvé definovala právo na zvýšenou ochranu lidí a jejich zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Vznikl výbor pro zdravotně postižené občany a následně Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům.

V České republice byl roku 2004 přijat Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který nadále určuje způsob a podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a definuje pojem chráněný trh práce.

V roce 2006 byla v Organizaci spojených národů přijata Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) a následně se roku 2010 stala součástí právního řádu ČR. Z textu článku 1 uvedené Úmluvy poprvé vyplývá definice osoby se zdravotním postižením. Jako osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními. Vznikl požadavek na sociální inkluzi osob se zdravotním postižením v souladu s článkem 3 zmiňované Úmluvy (Convention on the Rights of Persons with Disabilities), tedy na rovnoprávný přístup na pracovní trh (článek 27), podle možností účasti na kulturním životě (článek 30), inkluzivní vzdělání (článek 24), rovnoprávné spolupůsobení v politice (článek 29), právo na manželství a rodičovství (článek 23, odst. 1).

Výše podpory a povaha zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci jejich sociální a pracovní inkluze prošla velmi dynamickými změnami. Porozumění problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením by mohlo být využito k cílenému řešení problému zaměstnanosti této skupiny lidí a zvýšení efektivity při vyplácení státního příspěvku zaměstnavatelům na chráněném trhu práce.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce na téma „Státní příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce“ je zhodnotit účinnost této formy podpory zaměstnanosti v České republice. Konkrétně se práce zaměřuje na zhodnocení využívání státního příspěvku zaměstnavatele a přínosy pro osoby se zdravotním postižením. V rámci práce budou zkoumány případné nedostatky současného systému a navržena doporučení pro jeho zlepšení.

Dílčím cílem práce je zkoumat možnosti rozšíření podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce. Součástí práce je také zhodnocení podpory zaměstnanosti OZP v jiných zemích a možnost přenosnosti do českého prostředí. Cílem práce je přispět k lepšímu porozumění této problematice a navrhnout konkrétní kroky pro zlepšení situace na trhu práce pro osoby se zdravotním postižením.

V další části práce je dílčím cílem zjistit, zda má výše hrubého domácího produktu na obyvatele v paritě kupní síly vliv na to, zda daná země má zavedeny kvóty pro zaměstnání osob se zdravotním postižením. Pokud je má zavedeny, tak zda tato výše hrubého domácího produktu ovlivňuje zavedení kvóty pro soukromý sektor.

Za účelem analyzování vlivu výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se ZP je provedena analýza časových řad z dat Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, pomocí které je popsána výše podpory pro osoby ZP na chráněném trhu práce. Následně je predikován vývoj výše státního příspěvku na podporu zaměstnávání osob se ZP.

Cílem dotazníkového šetření je na rozsáhlém vzorku osob z České republiky provést základní výzkum zaměřený na zastoupení zaměstnaných a nezaměstnaných invalidních důchodců (ID) a jsou popsány jejich základní demografické charakteristiky. V rámci explorativní analýzy je dále cílem statisticky testovat základní rozdíly (např. věk, vzdělání, pohlaví) mezi skupinami osob zaměstnanými bez ZP, nezaměstnanými ID a zaměstnanými ID. Konkrétní testované hypotézy jsou nadefinovány v kapitole 2.2.1 Metodika vědeckého výzkumu.

2.2 Metodika

Metodika diplomové práce na téma „Státní příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce“ zahrnovala několik kroků. Prvním krokem byla formou rešerše dostupné odborné literatury, právních předpisů, internetových zdrojů a dat zpracována o tématu teoretická část.

Rešerše byla sepsána na základě dostupné odborné literatury, právních předpisů, internetových zdrojů.

V praktické části bakalářské práce byla provedena analýza dat. Byly využity statistické metody z oblasti analýzy časových řad, a to dlouhodobé tendence vývoje výše státního příspěvku z datové základny ministerstva práce a sociálních věcí. Následně byla provedena následná predikce dalšího vývoje a popis trendu. Dále byla v praktické části provedena studie formou dotazníkového šetření.

2.2.1 Vývoj výše příspěvku pro osoby se zdravotním postižením

Zdroj dat

Analýza časové řady vývoje výše příspěvku na chráněném trhu práce byla sledována v letech 2017-2021. Byly použity údaje z dat ministerstva práce a sociálních věcí získané dotazem na příslušné oddělení daného ministerstva. Následně proběhla osobní konzultace nad získanými daty s příslušnou vedoucí pracovnící Úřadu Práce–Krajské pobočky pro hlavní město Prahu, se sídlem Domažlická 1161/5, 130 00 Praha 3-Žižkov. Dále byla použita datová základna vybrané chráněné dílny (Chráněná Dílna Radotín, s.r.o.) se souhlasem jednatele společnosti a Národní rady osob se zdravotním postižením ČR.

Vymezení časových řad

Za účelem analýzy trendu vývoje výše příspěvku pro osoby se zdravotním postižením, byla použita analýza časových řad. Časová řada se identifikuje jako množina pozorování kvantitativních ukazatelů uspořádaných v určitém čase. Dle Svatošové a Káby (2016, s. 39) je jedna z nejdůležitějších statistických úloh proces zkoumání jevů v čase.

Na základě informací o dělení časových řad dle periodicity sledovaného ukazatele, jak uvádí Svatošová a Kába (2016, s. 38), byly pro analýzy časových řad vývoje výše vyplaceného příspěvku použity časové řady s ukazatelem 3 měsíců, a to i v souvislosti s periodicitou vyplaceného příspěvku zaměstnavatelům v čtvrtletních intervalech. Svatošová a Kába (2016 s. 52–53) sdělují, že analýza časových řad slouží nejen k popisu

vývoje daného ukazatele (v této práci vývoje výše příspěvku) v minulosti, ale lze ji využít i k tvorbě predikce budoucího vývoje.

2.2.2 Metodika vědeckého výzkumu

V rámci sociologie a pedagogiky a zejména statistiky se používá několik základních přístupů k výzkumu. Pelikán (2011, s. 103-109) identifikuje jako jeden ze základních přístupů výzkumu explorativní metodu. Tato metoda je velmi snadná, přístupná a často se používá ve společenských vědách. Mezi techniky využívané při explorativní metodě patří dotazník, pozorování, anketa a rozhovor. Tyto techniky nabízí možnost získat velké množství dat prostřednictvím oslovení širokého spektra respondentů, což umožňuje odhalit základní trendy a vazby mezi různými proměnnými. Je však důležité brát v úvahu validitu získaných údajů, protože správnost technik explorativních metod závisí na pravdivých odpovědích respondentů. Nejpoužívanější technikou je dotazník, který se využívá v sociologických, pedagogických, psychologických a demografických výzkumech zaměřených na lidské subjekty.

Dotazník

Dotazníkové šetření, které je součástí praktické části práce, bylo provedeno formou jednorázového sběru dat, který proběhl v období od 6.5.2020 do 31.12.2020. Respondenti byli oslovováni on-line, prostřednictvím sociálních sítí (převážně pomocí facebookové skupiny Pokusní Králíci a dalších facebookových skupin prof. Jaroslava Flegra z Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy) metodou sněhové koule a byli vyzváni, aby se anonymně zúčastnili výzkumu pod názvem „Jak se máme“, který byl zaměřený na to, jak se Česku daří v karanténě. Podmínkou pro vyplnění dotazníku byl dosažený věk 18 let. Data byla shromažďována a zpracovávána v souladu s pravidly vymezenými zákonem 101/2000 Sb. (o ochraně osobních údajů). Veškerá data byla sbírána anonymně a v takto anonymní podobě byla i zpracovávána.

Vyplňování dotazníku respondentům trvalo přibližně 20 minut. Dotazník obsahoval 3 základní části: 1) základní socio-demografické otázky (věk, pohlaví, vzdělání, místo bydliště, rodinný stav, zaměstnání, výše příjmů), 2) otázky související se zdravotním stavem jedince a požíváním alkoholu a kouření cigaret, 3) otázky související s pandemií COVID-19.

Pro účely této diplomové práce byla použita data ze základní socio-demografické části a některé relevantní otázky související se zdravotním stavem jedince a pandemií

COVID-19. Respondenti odpovídali na otázky: „Jak se dnes cítíte po stránce fyzického zdraví?“, „Jak se dnes cítíte po stránce psychického zdraví?“. Na tyto otázky odpovídali pomocí posuvné lišty od 0 do 100 (0 znamená velmi špatně, 100 znamená velmi dobře) přednastavené na hodnotu 50. Dále byly dotázáni: „Pijete v současné době alkohol?“ s možností odpovědí: nikdy, příležitostně, 1–2× týdně, 1× denně, několikrát denně, a „Kouříte v současné době cigarety?“ s možností odpovědí: nekouřím, příležitostně, 1–5 cigaret denně, 6–10 cigaret denně, 11–20 cigaret denně, 21–30 cigaret denně, více než 30 cigaret denně. V souvislosti s COVID-19 pandemií respondenti vyplnili následující otázky: „Zasáhla vás současná situace po ekonomické stránce?“, „Zasáhla vás současná situace po stránce fyzického zdraví?“, „Zasáhla vás současná situace po stránce duševního zdraví?“, na které odpovídali pomocí Likertovy škály od 1 do 6, kde 1 znamenala rozhodně ne a 6 rozhodně ano. Konkrétní použité otázky z dotazníku jsou k práci přiloženy jako Příloha č. 1.

Podmínkou pro zařazení respondenta do výzkumu byl dosažený věk 18 let a vyplněná odpověď na otázku týkající se současného zaměstnání. Respondenti mohli vybrat v této otázce současně více možností z uvedených: zaměstnaný/á, podnikatel/ka, student/ka, na mateřské/rodičovské dovolené, důchodce, v invalidním důchodu, nezaměstnaný/á. Z výsledného hodnocení byla vyřazena data od respondentů, kteří na závěr dotazníku zaškrtnuli políčko „Rozhodl/a jsem se, že nechci, aby mé odpovědi byly zahrnuty do studie. Má data smažte.“ Výsledky dotazníkového šetření byly následně zpracovány a analyzovány.

Následně byly testovány hypotézy týkající se rozdílů mezi skupinami osob, zaměstnanými bez zdravotního postižení (ZP), nezaměstnanými invalidními důchodci (ID) a zaměstnanými ID:

H1: Mezi skupinami je rozdíl ve věku, přičemž nepracující ID jsou věkově nejstarší.

H2: Mezi skupinami je rozdíl v nejvyšším dokončeném vzdělání.

H3: Mezi skupinami je rozdíl v zastoupení mužů a žen.

H4: Mezi skupinami je rozdíl v čistém měsíčním příjmu domácnosti.

H5: Mezi skupinami je rozdíl v závislosti na cigaretách a požívání alkoholických nápojů.

H6: Mezi skupinami je rozdíl v sebehodnoceném psychickém zdraví.

H7: Mezi skupinami je rozdíl v sebehodnoceném fyzickém zdraví.

Statistika

Statistické analýzy dotazníkových dat byly provedeny v programu Jamovi verze 2.3.28 (The jamovi project, 2022), data byla dále upravována v MS Excel. Pro charakteristiku souboru respondentů byly použity základní popisné statistické metody.

Byly statisticky testovány rozdíly ve věku, pohlaví, rodinném stavu, vzdělání a velikosti místa bydliště mezi zaměstnanými bez ZP, nezaměstnanými a zaměstnanými ID. Z těchto analýz, stejně jako později ze všech ostatních porovnávajících tyto tři skupiny, byly vyřazeni pracující i nepracující ženy na mateřské dovolené, pracující i nepracující studenti, pracující i nepracující důchodci a nezaměstnaní. Vzhledem k tomu, že proměnná věk neměla normální rozložení (testováno pomocí Shapirova-Wilkova testu) byl pro statistické testování rozdílů ve věku mezi skupinami respondentů zaměstnaných bez ZP, nezaměstnaných ID a zaměstnaných ID použit neparametrický Kruskal Wallisův test (neparametrická ANOVA). Rozdíly ve vzdělání a pohlaví mezi zaměstnanými bez ZP, nezaměstnanými ID a zaměstnanými ID byly testovány pomocí kontingenčních tabulek a χ^2 testu. Vliv dané skupiny na čistý měsíční příjem domácnosti byl testován pomocí parciální Spearmanovy korelace s odfiltrováním vlivu věku a počtu členů domácnosti. Rozdíly v požívání alkoholu a kouření cigaret mezi zaměstnanými bez ZP, nezaměstnanými ID a zaměstnanými ID byly testovány pomocí ordinální regrese s odfiltrováním vlivu věku. Vliv skupiny na fyzické a psychické zdraví byl testován pomocí parciální Spearmanovy korelace opět s odfiltrováním vlivu věku jako kovariáty.

3 Teoretická východiska

3.1 Definice základních pojmů

Práce je, jak vyplývá mimo jiné z definice Brčáka, Sekerky, Severové, Svobody (2020, s. 77 a s. 234), vědomou a účelovou lidskou činností, jejímiž nositeli jsou lidé se svými odlišnými fyzickými a duševními předpoklady a talenty. Kvalitu práce určuje především kvalifikace lidí. Značný vliv na kvantitu a kvalitu práce má motivace a tradice pracovní činnosti a motivace lidí k práci. Práce je jedním ze tří základních výrobních faktorů, jimiž jsou dle Brčáka, Sekerky, Severové, Svobody (2020, s. 77) práce, půda a kapitál. Základní výrobní faktory velmi úzce souvisí s obecnými a zcela základními prvotními ekonomickými otázkami: Co vyrábět? Pro koho vyrábět? a Jak vyrábět? O zvýšení produktivní síly práce hovoří Adam Smith v kap. I (2001, s. 15) v souvislosti s dělbou práce. Jak vyplývá z kapitoly o dělbě práce, maximální efektivnosti při výrobě dosáhneme pouze správnou dělbou práce.

Trh je podle Brčáka, Sekerky, Severové, Svobody (2018, s. 32) možnost setkání nabídky a poptávky v reálném čase a místě. Představuje setkávání mezi nabízejícím a poptávajícím. Na trhu je hlavním záměrem poptávajícího domluvit s nabízejícím cenu statků a služeb. Trh práce je specifický tím, že se zde setkává nabídka práce, která je na tomto trhu představována domácnostmi (Brčák a kol. 2018, s. 16), s poptávkou práce, která je na tomto trhu velmi heterogenní a je tvořena firmami. Funkce nabídky a poptávky vzájemně ovlivňují rovnováhu na trhu práce. Při dodržení podmínky tzv. dokonalé konkurence je na trhu práce optimální počet zaměstnanců i zaměstnavatelů a nikdo z nich nemá možnost jakkoli ovlivnit výši mzdy, nastává rovnováha na trhu práce.

Za **trh práce** je dle Borjase považován prostor, v němž dochází ke vzájemnému působení mezi nabídkou práce u potenciálních zaměstnanců a zaměstnavateli, kteří poptávají práci. (Borjas, 1996) O faktorech ovlivňujících vzájemné působení v ekonomické teorii rozhoduje charakter tohoto trhu, především jedná-li se o dokonale či nedokonale konkurenční trh. Dokonale konkurenční trh spadá spíše do oblasti ekonomické teorie a je východiskem pro celou řadu modelů, jež jsou postupně upravovány zejména odstraněním některých faktorů, a tak se přibližují reálnému trhu práce. U dokonale konkurenčního trhu práce musí být splněny dále uvedené předpoklady: 1. Existence velkého počtu subjektů, které nemohou ovlivnit cenu, popř. množství nabízené či poptávané práce. 2. Homogenost na trhu práce, tzn. dokonalá substituce jak pracovníků, tak

zaměstnavatelů. 3. Dokonalá informovanost všech účastníků. Uvolněním některého z výše uvedených zjednodušujících faktorů se dostáváme do modelů nedokonalé konkurence. U teoretických východisek je k analýze zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) nutné se zaměřit na druhý z předpokladů. Je-li trh práce nehomogenní (tzn. existují bariéry vstupu na trh), dochází k jeho segmentaci (roztřídění), které může mít charakter geografický, profesní/kvalifikační, nebo omezení dané typem zdravotního postižení. Segmentací trhu práce se rozumí procesy, jejichž prostřednictvím dochází k oddělení určitých skupin osob a vytvoření segmentů trhu práce, tj. rozdělení trhu na menší části, jež jsou do určité míry na sobě nezávislé z důvodu existence bariér.

Tržní selhání definuje Brčák, Sekerka, Severová, Svoboda (2018, s. 226), jako překážky, které mohou bránit tržním mechanismům v efektivní alokaci zdrojů. Za hlavní překážky je dle Brčáka a kol., považována existence nedokonalé konkurence, externality, veřejné statky a nedokonalé informace.

Mzda je, jak vyplývá z § 109, zákona č. 262/2002, zákoník práce, peněžité či naturální plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za odvedenou práci.

Průměrná hrubá měsíční mzda dle metodiky Českého statistického úřadu (https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m) představuje hrubý podíl mezd na jednoho zaměstnance v evidenci za měsíc. Hrubé mzdy zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a další složky mzdy nebo platu, které byly zaměstnanci vyplaceny v daném období. Tento podíl nezahrnuje náhradu mzdy nebo platu za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo placené karantény ze strany zaměstnavatele. Jedná se o hrubé mzdy před odečtením pojistného na veřejné zdravotní pojištění a sociálního zabezpečení, zálohových splátek daně z příjmů fyzických osob a dalších zákonných nebo dohodnutých srážek se zaměstnancem.

Průměrná hrubá měsíční mzda za celé národní hospodářství poté zahrnuje údaje za veškeré evidované zaměstnance. Je uvedena na přepočtené počty zaměstnanců a zohledňuje tak i délku pracovních úvazků zaměstnanců. Údaje o průměrné mzdě pravidelně zveřejňuje Český statistický úřad (ČSÚ) každé čtvrtletí včetně informace o vývoji průměrných mezd. Informace jsou čerpány mimo jiné z podnikového výkaznictví, které poskytuje ověřitelné údaje o průměrných mzdách v národním hospodářství, které lze třídit dle různých hledisek, např. podle odvětví, krajů a velikostních skupin. Dalším zdrojem pro informace zveřejňované ČSÚ jsou tzv. strukturální statistiky, jež vede ČSÚ ve

spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR od roku 1996. Dle aktuálních údajů ČSÚ k 4.12.2023 činí hrubá mzda částku **42 658 korun**.

Nezaměstnanost je v souladu s Holmanovou definicí (Holman, 2018, s. 159) frikci na pracovních trzích, způsobenou zejména nevědomostí zaměstnanců o všech pracovních místech a zaměstnavatelů o volných zaměstnancích. Nezaměstnanost dále dle Holmana zvyšuje pojištění v nezaměstnanosti a pobírání podpory v nezaměstnanosti, v důsledku čehož si nezaměstnaní lidé mohou „dovolit“ odmítnout nabízené pracovní místo a déle hledat vyhovující pracovní pozici. Míra nezaměstnanosti je poté vyjádřením procentního podílu nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu. V souladu s definicí Brčáka a kol. (Brčák a kol., 2018., s 232) rozeznáváme tyto druhy nezaměstnanosti: **frikční nezaměstnanost**, která vzniká na základě pohybu pracovníků (např. studenti, změna zaměstnání); **strukturální nezaměstnanost**, která vzniká na základě malé poptávky po určitém druhu pracovních míst; **cyklickou nezaměstnanost**, což je vyjádření přebytku nabídky práce nad poptávkou; **sezónní nezaměstnanost**, typickou zejména pro zemědělství; **plnou zaměstnanost**, která se pohybuje na přirozené míře nezaměstnanosti. Mezi **nezaměstnané osoby** nepatří dle Brčáka, Sekerky, Severové, Svobody ((Brčák a kol., 2020, s. 161) všechny osoby, které jsou v pracovněprávním vztahu či podnikají. Je však vždy nutné předem přesně definovat skupinu obyvatel, která se do výpočtu ukazatelů uvádí. Dle definice Statistického úřadu Evropské unie (Eurostat) se za osoby nezaměstnané považují „všechny osoby ve věku 15 až 74 let, které nebyly zaměstnány během referenčního týdne, aktivně hledaly práci během posledních čtyř týdnů a byly připraveny začít pracovat okamžitě nebo do dvou týdnů (https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/une_rt_m_esms.htm).

Míru nezaměstnanosti (u) (na daném území a ke konkrétnímu období) měříme dle Brčáka, Sekerky, Severové, Svobody ((Brčák a kol., 2020, s. 161) jako podíl počtu nezaměstnaných osob (U) na ekonomicky aktivním obyvatelstvu (v pracovně právní poměru či nezaměstnaní) (L).

Vzorec pro výpočet obecné míry nezaměstnanosti tedy je $u = \frac{U}{L} * 100$.

Chráněným trhem práce je nazýváno ve smyslu zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, v platném znění (ZoZ) místo, kde zaměstnavatelé zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením (z celkového počtu zaměstnanců) a se kterými příslušný úřad práce uzavřel písemnou smlouvu nazývanou

dohoda o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Pro uzavření uvedené dohody musí zaměstnavatel splnit několik podmínek a to zejména:

- „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,
- d) v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele: vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou, zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm, neuzavíral se zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, či dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy, nebyla mu pravomocně uložena pokuta za správní delikt či přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce.“

Státní politika zaměstnanosti je definována zejména dle zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti v platném znění (ZoZ), který „zpracovává příslušné předpisy Evropské unie a upravuje zabezpečování politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“ Státní politika zaměstnanosti zahrnuje dle výše uvedeného zákona zejména „zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob, koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou

strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu, tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, opatření na podporu a dosažení rovného zacházení mezi muži a ženami, s jakýmkoli osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob, opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí“.

Úřad práce definuje zejména zákon č. 73/2011 Sb. ze dne 9. února 2011 o Úřadu práce České republiky. Dle tohoto zákona je úřad samostatným správním úřadem s působností na území celé České republiky. Úřad je řízen ministerstvem práce a sociálních věcí a je tvořen generálním ředitelstvem (se sídlem v Praze), krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu. V čele úřadu práce je vedoucím pracovníkem generální ředitel, v čele krajských poboček pak ředitel. Veškerý rozsah činnosti a veškerá správní řízení jsou určena zákonem č. 73/2011 Sb. O odvolání proti rozhodnutí příslušného úřadu práce rozhoduje ministerstvo práce a sociálních věcí. V souladu s § 4 zákona č. 73/2011 pak *„Úřad práce plní úkoly v oblastech a) zaměstnanosti, b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, c) státní sociální podpory, d) dávek pro osoby se zdravotním postižením, e) příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb a f) pomoci v hmotné nouzi, v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách a zákonem o pomoci v hmotné nouzi. (2) Úřad práce je přístupovým místem pro zajištění elektronické komunikace v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti mezi členskými státy Evropské unie.“*

Osobami se zdravotním postižením jsou dle Krhutové osoby s různými odchylkami ve zdravotním stavu člověka, které jej omezuje v určité činnosti (pohybu, kvalitě života, uplatnění ve společnosti). Dle druhu postižení lze zdravotně postižené dělit do několika skupin, viz tabulka níže (Krhutová 2013, s. 19).

Tabulka 1 Rozdělení osob se zdravotním postižením do skupin

Podle druhu			
Smyslové postižení	Tělesné postižení	Postižení mentálních funkcí	Kombinované postižení
zrakové, sluchové, duální	postižení hybnosti, mobility, vnitřní nemoci	mentální postižení, duševní postižení	
Podle doby vzniku			
vrozené		získané	
Podle intenzity (stupeň, hloubka)			
lehké	středně těžké	těžké	velmi těžké

Zdroj: data z KRHUTOVÁ, L. (2013), vlastní tvorba

Dle Krhutové jsou nejčastějšími příčinami zdravotních postižení: dědičnost, nehoda, úraz, nemoc, příčiny vzniklé v prenatálním období (způsobené léky, drogami, alkoholem) nebo způsobené komplikacemi během porodu.

Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, v platném znění v § 3 odstavci g) definuje zdravotní postižení jako: „*tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby*“. Dle ZoZ § 67 odstavec 2 jsou: „*osobami se zdravotním postižením fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:*

a/ invalidními ve třetím stupni (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“),

b/ invalidními v prvním nebo druhém stupni,

c/ zdravotně znevýhodněnými „osoba zdravotně znevýhodněná“).“

V odstavci 3 se píše, že: „*osobou zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachovanou 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; osobou zdravotně znevýhodněnou však nemůže být osoba, která je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. a) nebo b).“

Odstavec 4: „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.“. Dle definice uvedené v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění “§ 39:

(1) Pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %.

(2) Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla

a) nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně,

b) nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně,

c) nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.

(3) Pracovní schopností se rozumí schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činností. Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.“

Z výše uvedeného vyplývá, že osoba se zdravotním pojištěním je nazývána též jako invalidní důchodce (čili s invaliditou prvního, druhého, třetího stupně)

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce definuje § 76 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti takto: „Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením:

(1) 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.

(2) 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 48000 korun 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.

(3) Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením se neposkytne zaměstnavateli

- 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.*

(4) Žádost o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením obsahuje

- a) identifikační údaje zaměstnavatele,*
- b) místo a předmět podnikání nebo místo a předmět činnosti zaměstnavatele,*
- c) jmenný seznam osob se zdravotním postižením, na které je příspěvek požadován, s uvedením rodného čísla a data vzniku pracovního poměru, a*
- d) doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením (§ 67).*

(5) K žádosti o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením je nutné přiložit doklad o účtu zaměstnavatele v peněžním ústavu. Potvrzení o splnění podmínky uvedené v odstavci 2 zajišťuje podle § 147b Úřad práce sám, pokud mu k tomu dá zaměstnavatel písemný souhlas a zproští za tímto účelem příslušný finanční nebo celní úřad, příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení nebo příslušnou zdravotní pojišťovnu mlčenlivosti vůči Úřadu práce. Prokazuje-li zaměstnavatel splnění podmínky uvedené v odstavci 2 předložením potvrzení sám, nesmí být toto potvrzení starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti podle odstavce 4 a údaje v něm musí odpovídat skutečnému stavu ke dni uvedenému v tomto potvrzení. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou nezbytně nutné v souvislosti s posouzením žádosti o poskytnutí příspěvku na

úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.

(6) Dohoda o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením obsahuje alespoň

- a) identifikační údaje účastníků dohody,*
- b) výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,*
- c) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,*
- d) způsob prokazování, jak jsou sjednané podmínky plněny,*
- e) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,*
- f) závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku,*
- g) závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, a lhůtu pro vrácení příspěvku a*
- h) podmínky na základě kterých lze dohodu vypovědět.*

(7) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle jiného právního předpisu.

(8) Nevrácení příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně.

(9) Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením i s osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením. Pro poskytnutí tohoto příspěvku platí odstavce 1, 2, 4 až 7 obdobně s tím, že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.“

Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále též používán i pojem „**Kvóta**“) definuje zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v § 81 odst. 1, který ukládá zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, povinný podíl těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců je stanoven ve výši 4 %.

Náhradní plnění znamená, že v případě, kdy firma nezaměstnává potřebný počet zaměstnanců se zdravotním postižením, je možné tuto povinnost splnit odebráním výrobků nebo služeb od firmy, která zaměstnává více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, případně kombinovat odvod do státního rozpočtu a odebrání výrobků a služeb. Veškeré údaje o detailech jednotlivého náhradního plnění je zaměstnavatel (dodavatel) povinen zaznamenat do aplikace Evidence náhradního plnění. Aplikace Evidence náhradního plnění podléhá ustanovením § 81 odst. 1 písm. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a umožňuje dodavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením, vkládat údaje do elektronické evidence ministerstva práce a sociálních věcí. Dodavatelé musí prokázat svou totožnost přes kvalifikovaný systém elektronické identifikace. Důležitou součástí Evidence náhradního plnění je zadání průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, tj. OZP, což slouží k výpočtu limitu stanoveného podle zákona o zaměstnanosti. Tento limit se vyplňuje pro každý rok. Aplikace automaticky aktualizuje limit dodavatele na základě údajů o jednotlivých dodávkách.

Dalším krokem zpracování údajů je zadání průměrných čtvrtletních přepočtených počtů zaměstnanců za každé kalendářní čtvrtletí, v němž proběhlo poskytnutí náhradního plnění. Dodavatel vybere relevantní čtvrtletí a rok a vyplní průměrné čtvrtletní přepočtené počty všech zaměstnanců, včetně osob s těžším zdravotním postižením, invalidních v 1. a 2. stupni a osob se zdravotním znevýhodněním. Evidence poté automaticky vypočítá procento plnění podmínek zaměstnávání osob se zdravotním postižením za dané čtvrtletí.

Dodavatel dále zadává údaje o jednotlivých dokladech, jako je číslo dokladu, započitatelná částka, datum dodání, datum zaplacení a identifikační údaje odběratele. Důležitý je kontaktní e-mail odběratele, ačkoliv schválení dokladu odběratele nemá vliv na započtení dokladu. Slouží však k navázání komunikace mezi dodavatelem a odběratelem.

Po zadání a doložení všech údajů do aplikace je odeslán potvrzovací e-mail odběrateli. Odběratel následně ověřuje doklad a může ho schválit, vrátit k opravě nebo odmítnout. Aplikace (transparentní a jednoduchý proces pro zadávání a správu náhradního plnění) zajišťuje současně komunikaci mezi dodavatelem a odběratelem.

Oznamovací povinnost znamená, že zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je dle § 83 zákona o zaměstnanosti stanovena povinnost vždy do 15. února následujícího kalendářního roku, písemně ohlásit místně příslušné krajské pobočce úřadu práce plnění povinného podílu za uplynulý kalendářní rok

a způsob jeho plnění. Vzor uvedeného oznámení o plnění povinného podílu včetně poučení je umístěn na portálu veřejné správy popřípadě webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.

Evropský pilíř sociálních práv je dle serveru epr.eu (<https://www.epr.eu/what-we-do/policy-analysis/european-pillar-of-social-rights/>) iniciativa Evropské komise s cílem obnovit sociální rozměr Evropské unie a vyvážit hospodářskou politiku s ohledem na sociální hlediska. Jeho hlavním úkolem je řešit klíčové otázky týkající se změn ve světě práce a společnosti obecně a podporovat vyšší sociální standardy. Pilíř nepřidává Evropské unii žádné nové pravomoci, ale slouží jako nástroj pro podporu sociálních práv prostřednictvím spolupráce mezi evropskými orgány, členskými státy, občanskými společnostmi, sociálními subjekty a sociálními partnery. V listopadu 2017 se všechny země EU dohodly na respektování a provádění těchto 20 zásad viz obrázek č.1 uvedený níže.

Obrázek 1. Evropský pilíř sociálních práv

The European Pillar of Social Rights				
Principle 1: Education, training and life-long learning	Principle 2: Gender equality	Principle 3: Equal opportunities	Principle 4: Active support to employment	Principle 5: Secure and adaptable employment
Principle 6: Wages	Principle 7: Information about employment conditions and protection in case of dismissals	Principle 8: Social dialogue and involvement of workers	Principle 9: Work-life balance	Principle 10: Healthy, safe and well- adapted work environment and data protection
Principle 11: Childcare and support to children	Principle 12: Social protection	Principle 13: Unemployment benefits	Principle 14: Minimum income	Principle 15: Old age income and pensions
Principle 16: Health care	Principle 17: Inclusion of people with disabilities	Principle 18: Long-term care #InclusionMatters	Principle 19: Housing and assistance for the homeless	Principle 20: Access to essential services #EPSR

Zdroj: <https://www.epr.eu/> (2023), vlastní tvorba

Dotaci jsou vyplacené peněžní prostředky ze státního rozpočtu, státních finančních aktiv či Národního fondu, poskytnuté jak právnickým, tak i fyzickým osobám pro stanovený účel a za podmínek definovaných v rozhodnutí o poskytnutí smyslu zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně souvisejících zákonů. Dále je možné

dotace definovat jako peněžní prostředky poskytnuté z rozpočtu územního samosprávného celku, městské části hlavního města Prahy, nebo svazku obcí, právnické nebo fyzické osobě pro předem stanovený účel a za podmínek uvedených ve veřejno-právní smlouvě o poskytnutí příspěvku uzavřené mezi poskytovatelem a příjemcem dotace ve smyslu znění zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů. Jedná se o nenávratnou formu podpory.

Pojem **jmenný seznam** se obvykle vztahuje k seznamu osob nebo entit, které jsou evidovány nebo registrovány z určitého důvodu. V kontextu pracovního prostředí či sociálních služeb může jmenný seznam zahrnovat jména zaměstnanců, klientů, členů organizace nebo osob oprávněných k určité službě či benefitu. Příklad jmenného seznamu dodávaného spolu s žádostí o dotaci v souladu s paragrafem 72, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, uvádím v příloze č. 2.

Sociální podnik je typ organizace, která kombinuje komerční cíle se sociálním posláním. Tyto podniky se zaměřují na řešení sociálních, komunitních nebo environmentálních problémů, přičemž zisk obvykle reinvestují zpět do svého sociálního poslání. Sociální podniky mohou hrát klíčovou roli v podpoře zaměstnanosti a sociální integraci osob se zdravotním postižením.

Inkluze osob se zdravotním postižením se týká začleňování těchto osob do všech aspektů společenského života, včetně práce, vzdělávání a společenských aktivit. Cílem je zajistit, aby měly osoby se zdravotním postižením stejná práva a příležitosti jako ostatní a mohly plně participovat na společenském a pracovním životě.

Provozní pracovník se obvykle vztahuje na pracovníka, který se stará o běžný provoz a údržbu v organizaci nebo na pracovišti. Může zahrnovat různé úkoly, jako je správa zařízení, dohled nad výrobními procesy, údržba zařízení a další operativní činnosti.

Provozní asistent podporuje provozní pracovníky nebo management v jejich denních úkolech. Jeho role může zahrnovat administrativní podporu, organizaci pracovních postupů, komunikaci s klienty nebo zákazníky a další podpůrné činnosti související s hladkým chodem organizace nebo provozu.

3.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR

Pokud zaměstnavatel nemá zaměstnána minimálně 4 % zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců v souladu s definicí dle

předchozího bodu, musí ročně odvést za každou OZP, kterou by zaměstnavatel měl mít zaměstnanou v rámci povinné kvóty, do státního rozpočtu 2,5 násobek průměrné mzdy (zhruba 92 617,5 korun) nebo nakoupit výrobky a služby od zaměstnavatelů registrovaných na chráněném trhu práce, ve výši sedminásobku průměrné mzdy, tedy v hodnotě přibližně 259 329 korun. Například dle výroční zprávy o činnosti České zemědělské univerzity za rok 2022 (www.czu.cz) bylo za rok 2022 v zaměstnaneckém poměru u této veřejnoprávní korporace zaměstnáno 1799 zaměstnanců. Analogicky při použití výše uvedeného v § 81 odst. 1, zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., by musel být povinný podíl zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve výši 4 % z celkového počtu zaměstnanců a to tedy 72 zaměstnanců se zdravotním postižením. Pokud by tedy České zemědělská univerzita neměla v zaměstnaneckém poměru žádného zaměstnance se zdravotním postižením, musela by v souladu s výše uvedeným § 81 odvést do státního rozpočtu sankci ve výši 92 617,5 x 72 a to tedy částku ve výši 6 672 348 korun, popř. odebrat zboží či služby v hodnotě 25 932 972 korun od zaměstnavatelů evidovaných na chráněném trhu práce. Dle informace poskytnuté telefonicky dne 28.3.2024 ředitelkou odboru řízení lidských zdrojů, České zemědělská univerzita za rok 2023 zaměstnávala 32 OZP, a odbírala zboží a služby do firem registrovaných na chráněném trhu práce. Následně byl uhrazen i povinný sankční poplatek v souladu s v § 81 odst. 1, zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Zaměstnavatel má nárok na slevu na dani z příjmu dle § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, a to ve výši 18 000 korun za každého svého zaměstnance, tj. osobu se zdravotním postižením. Jedná se o osoby uznané příslušným úřadem jako invalidní (v prvním a druhém stupni) a osoby zdravotně znevýhodněné. V případě zaměstnávání osob invalidních ve třetím stupni má zaměstnavatel nárok na slevu na dani z příjmu ve výši 60 000 korun.

Pracovní rehabilitace slouží k možnosti získání a následného udržení vhodného pracovního místa. Má na ni právo každá osoba se zdravotním postižením. Žádost o pracovní rehabilitaci se podává na místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR, která zabezpečuje uplatnění pracovní rehabilitace a zároveň hradí náklady s ní spojené. **Dle § 69 odstavce 5 ZoZ** mohou být na pracovní rehabilitaci (na základě doporučení svého ošetřujícího lékaře) zařazeny ty fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce. Pracovní rehabilitace je nepřetržitý proces uskutečňovaný na základě individuálního plánu pracovní rehabilitace, který v součinnosti s OZP sestavuje krajská pobočka úřadu

práce. Individuální plán pracovní rehabilitace obsahuje jednotlivé formy pracovní rehabilitace, které jsou voleny s ohledem na schopnosti a možnosti a dále na zdravotní způsobilost klienta a s ohledem na danou situaci na trhu práce. Při sestavování výše uvedeného plánu je zároveň vycházeno z vyjádření odborné pracovní skupiny (v souladu s § 7 odst. 3 ZoZ). Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost spojenou s volbou povolání, volbu zaměstnání nebo jiné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení zaměstnání.

Job-Matching (model pracovní pozice) je dle studie publikované v časopise Harvard Business Review (<https://hbr.org/1980/09/job-matching-for-better-sales-performance>) systémem možnosti přiřazování a hodnocení uchazeče o práci dle vhodnosti pozice i uchazeče. Modely pracovních pozic mají zásadní význam, neboť nabízí možnost porovnávat individuální vlastnosti jednotlivců s předpoklady nezbytnými pro úspěch v dané pozici. Tyto modely poskytují informace o oblastech, ve kterých se kandidáti liší od nejúspěšnějších současných zaměstnanců. Výzkum publikovaný v časopise Harvard Business Review ukázal, že pracovní shoda (Job-Match) přesněji předpovídá úspěchu na pracovní pozici než tradiční faktory, jako je vzdělání, zkušenosti nebo školení. Když jsou lidé správně zařazeni na svou pracovní pozici, firma dosáhne vyšší produktivity a zisku a snížení nákladů spojených s fluktuací zaměstnanců. Benefitem pro zaměstnance je vyšší míra spokojenosti v práci, snížení stresu, napětí, konfliktů a nedorozumění. Úřad práce České republiky využívá tzv. „Job-Match“ ke zprostředkování vhodného zaměstnání pro OZP a též k cílenému ergo diagnostickému vyšetření, tedy k ověření schopností fyzické osoby (uchazeče o zaměstnání, OZP) přímo pro danou pracovní pozici. Job-Match dotazník obsahuje nejen požadavky na schopnosti fyzické osoby, ale také na požadavky pro bezbariérovost prostředí zaměstnavatele, základní pracovní polohy, pracovní dobu a jiné. Job-Match dotazník byl ÚP vytvořen v souvislosti se zavedením systémových opatření k hodnocení pracovního potenciálu OZP pro účely snížení nezaměstnanosti. Na tvorbě Job-Match dotazníku se podílel ÚP ČR, Klinika rehabilitačního lékařství 1. lékařské fakulty Univerzity Karlovy a Všeobecné fakultní nemocnice v Praze a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů. Sběr Job-Match dotazníků je ÚP ČR realizován od začátku roku 2016 (ÚP ČR).

3.2.1 Postup při získání dotace na podporu zaměstnanosti OZP

V ČR mohou zaměstnavatelé čerpat z krajské pobočky ÚP dle ZoZ více typů dotací. Nenárokové dotace mohou zaměstnavatelé čerpat dle **§ 75 na tvorbu pracovního místa.**

A dle **§ 76 na provozní náklady vynaložené v souvislosti se zaměstnáváním OZP.** Schválení výše dotace záleží na rozpočtu krajské pobočky ÚP, který má k dispozici v daném roce. Dotace není nároková, a proto nemusí být žadateli schválena a přidělena. V běžné praxi je dle údajů ÚP vyžadována vysoká míra kooperace mezi zaměstnavateli a příslušnou pobočkou ÚP. V souladu se zněním § 75 ZoZ je pro zřízení pracovního místa pro OZP úřadem práce poskytnut zaměstnavateli příspěvek. Pracovní místo zřízené pro OZP musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let. MPSV ve své metodice stanovilo postup pro možnosti získání výše uvedeného příspěvku a rozdělilo tuto metodiku do následujících definic:

1. **Životní událost** je určena MPSV jako rozhodnutí zaměstnavatele zaměstnat OZP.

2. **Způsoby podání** žádosti o příspěvek jsou elektronicky či fyzicky na podatelně příslušného ÚP.

3. **Obecné informace.** Pracovním místem zřízeným pro OZP se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel nově zřídí pro OZP na základě písemné dohody uzavřené s příslušným ÚP dle ustanovení § 75 ZoZ. Na nezbytné vybavení pracovního místa může poskytnout ÚP zaměstnavateli příspěvek.

Příspěvek může být poskytnut v maximální výši osminásobku a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobku průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s ÚP 10 a více pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, může být příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením maximálně desetinasobkem a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinasobkem průměrné mzdy. Při porušení podmínek, sjednaných v dohodě s ÚP, vznikne zaměstnavateli povinnost vrácení příspěvku nebo jeho části. (<https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-zrizeni-pracovniho-mista-pro-ozp>)

4. **Vznik nároku** „Příspěvek není nárokový.

Projednání a případné uzavření písemné dohody o poskytnutí příspěvku proběhne na základě písemné žádosti zaměstnavatele.

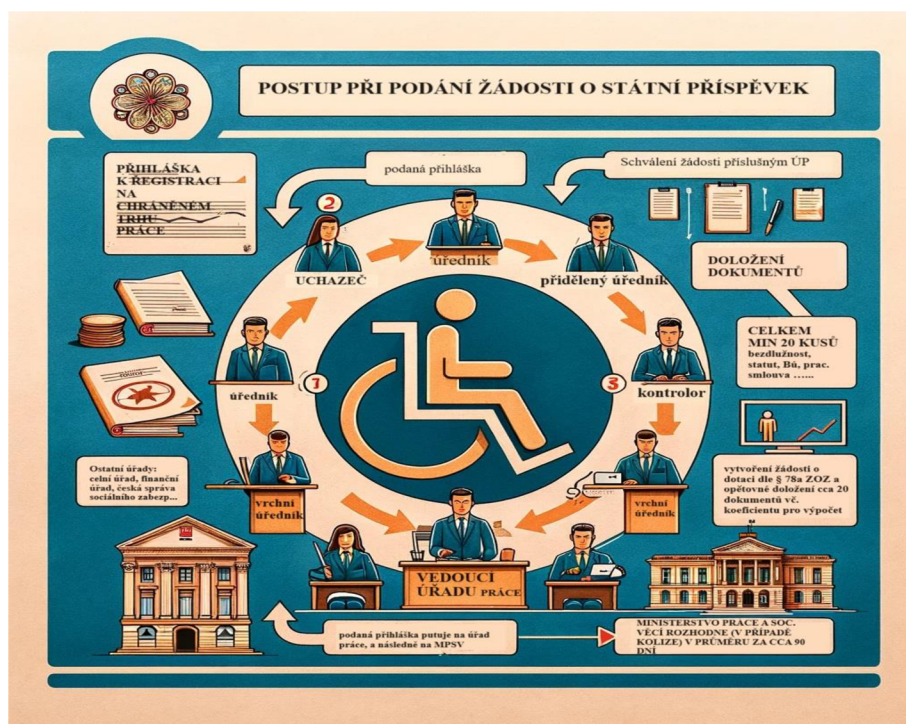
Základní předpoklady:

Zaměstnavatel bude pracovní místo zřízené pro OZP takovou osobou obsazovat minimálně po dobu 3 let, zaměstnavatel prokáže splnění zákonných podmínek podle § 75 zákona o zaměstnanosti doložením dokladu o zřízení účtu u peněžního ústavu, potvrzení finančního úřadu a celního úřadu, že nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, potvrzení zdravotních pojišťoven, kam má povinnost odvádět odvody na pojistné za sebe a své zaměstnance, že nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a potvrzení správy sociálního zabezpečení, že nemá nedoplatky na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, charakteristiky pracovního místa pro OZP, která je součástí žádosti.

Potvrzení si může vyžádat ÚP ČR, pokud k tomu dá žadatel souhlas. Jestliže má žadatel nedoplatky, musí prokázat, že má sjednán splátkový kalendář a splátky řádně hradí nebo že má povoleno posečkání daně“ (<https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-zrizeni-pracovniho-mista-pro-ozp>).

Přednostně jsou podporováni běžní zaměstnavatelé mimo chráněný trh práce. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají min. 50 % OZP, mohou požádat o tzv. „uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce“ dle § 78, poté dle **§ 78a tedy příspěvek pro zaměstnávání OZP**. Po případném schválení je s příslušným ÚP uzavřena smlouva o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce a zaměstnavatel má možnost čerpat nárokovou dotaci, tzn. dotace jim musí být přiznána a vyčerpána, po splnění podmínek uvedených v § 78a ZoZ. Dotaci žádá zpětně zaměstnavatel dle § 78a za předchozí čtvrtletí, maximální výše dotace je pro r. 2023 stanovena na 14 200 korun/1 OZP/měsíc. Částka do výše 14 200 korun vyplácená v rámci příspěvku §78a ZoZ náleží zaměstnavateli pro OZP uznaným v některém ze stupňů invalidity. V případě osob zdravotně znevýhodněných činí tato částka 5 000 korun. Dotace se skládá z: a) Mzdového příspěvku (max. 75 % vyplacené mzdy) a b) Příspěvku na zvýšené náklady v souvislosti se zaměstnáváním OZP. Dále je ze zmiňované nárokové dotace vyplácen dle § 78a paušální administrativní příspěvek na 1 OZP ve výši 1 000 korun/měsíc. Postup pro zaměstnavatele (OZP) registrované na chráněném trhu práce při vyplnění žádosti o dotaci dle § 78a ZoZ až následnému získání dotace je uveden na následujícím obrázku č. 2.

Obrázek 2. Postup při zpracování žádosti o dotaci zaměstnavatelem dle § 78a ZoZ



Zdroj: DALL-e, vlastní zpracování

Postup při zpracování žádosti o dotaci zaměstnavatelem dle § 78a ZoZ

1. Registrace uchazeče jako zaměstnavatele OZP (definice žádosti)
2. Schválení žádosti příslušným ÚP
3. Uzavření smlouvy o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce (smlouva, příloha č. 2)
4. První vyplnění žádosti o dotaci dle § 78a ZoZ zpětně za uplynulé kalendářní čtvrtletí (příloha č. 3), vyplnění povinné přílohy žádosti o dotaci tzv. Jmenného seznamu (příloha č. 4)
5. Seznam dokumentů k doložení pro zpracování žádosti o dotaci (příkladové dokumenty jsou obsaženy v příloze č. 3)
 - a. **Bezdlužnost** k poslednímu dni proběhlého kal. čtvrtletí od následující státních institucí:
 - i. Úřad práce ČR
 - ii. Celní úřad ČR
 - iii. bezdlužnost na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ČR

- iv. nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění u 111 Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR, 201 Vojenská zdravotní pojišťovna ČR, 205 Česká průmyslová zdravotní pojišťovna, 207 Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanecká bankovní pojišťovna 209 Zaměstnanecká pojišťovna Škoda, 211 Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra ČR, 213 Revírní bratrská pokladna, zdravotní pojišťovna
- b. **Doložení skutečnosti**, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je trvale zdravotně postižený (zkratka TZP)/osobou se zdravotním postižením 1,2 (zkratka OZP)/omezenou zdravotní způsobilostí (zkratka ZP). Dokládá se např. kopií dokladu o uznání zaměstnance OZP, vystavenou příslušným orgánem České správy sociálního zabezpečení. Dále dokladem prokazujícím trvání postižení a výpisem z bankovního účtu o pobírání dávky invalidního důchodu.
- c. **Pracovní smlouvou OZP** včetně popisu náplně práce a datem nástupu do zaměstnání, vstupní lékařské prohlídky
- d. **Pracovní smlouvu provozního asistenta/zaměstnance** včetně popisu náplně práce a datem nástupu do zaměstnání, vstupní lékařské prohlídky
- e. **Přiloženým koeficientem** pro výpočet příspěvku na provozní pracovníky asistenty (počet zaměstnaných OZP/celkový počet zaměstnanců vyjádřený v hodinách).
- f. Výpis z bankovního účtu zaměstnavatele prokazující úhradu příslušných mezd zaměstnanců
- g. Doklad zaměstnance o vlastnictví bankovního účtu pro výplatu mzdy
- h. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu zaměstnavatele.

3.2.2 Přehled výdajů a statistických ukazatelů zaměstnanosti OZP

Při odhadu počtu OZP v ČR je potřeba vycházet z celkového počtu invalidních důchodů v ČR. Pro celkový počet OZP v ČR je nutné připočítat počet osob uznaných invalidními, které z důvodu chybějící doby pojištění na invalidní důchod nedosáhnou a dále osoby zdravotně znevýhodněné (tento počet lze odhadnout dle údajů od ÚP na cca 50 tis. osob). Počty osob se zdravotním postižením v ČR lze dle údajů MPSV odhadovat na

počty dle tabulky č. 2, kdy v roce 2020 bylo v ČR 458 837 OZP s postupným poklesem počtu OZP od roku 2017 o 1,0 %.

Tabulka 2 Počet OZP v ČR – odhad dle MPSV

Rok	2017	2018	2019	2020
Počet OZP v ČR	463528	461469	459657	458837

Zdroj: MPSV (2023), vlastní tvorba

Počet OZP zaměstnaných na běžném trhu práce je dle údajů o MPSV dostupný pouze pro roky 2017 až 2019. Jedná se zde o počet OZP zaměstnaných mimo chráněný trh práce, a to invalidních v 1., 2., a 3. stupni, tj. bez osob zdravotně znevýhodněných. K roku 2019 bylo uvedeno MPSV celkem 104 000 zaměstnaných OZP mimo chráněný trh práce.

Tabulka 3 Počet OZP zaměstnaných na volném a chráněném trhu práce

Rok	2017	2018	2019	2020	2021
Počet OZP na chráněném trhu práce	55984	55392	63142	63239	64457
Počet OZP na volném trhu práce	99000	103000	104000	--neevid--	--neevid--

Zdroj: MPSV (2021), Komparace zaměstnání OZP (2022), vlastní tvorba

Podle datového zdroje z Krajské pobočky úřadu práce se sídlem Praha 3, bylo v roce 2021 vytvořeno 172 pracovních míst pro OZP (<https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>). Na nově vytvořená pracovní místa bylo umístěno postupně 342 OZP. Dále v roce 2022 bylo v souladu se zřízením pracovních míst pro OZP podpořeno celkem 402 osob se zdravotním postižením (z toho 14 OSVČ) a pomocí příspěvku na provoz pracovního místa pro OZP a OZP - SVČ bylo podpořeno 227 uchazečů o zaměstnání.

Dle údajů z ÚP (<https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>) je patrný nárůst výdajů státu na vytvoření pracovních míst pro OZP dle § 72 § 75, a § 69 ZoZ (tedy „Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo“, Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP, Příspěvek na pracovní rehabilitaci). Náklady pro vytvoření jednoho pracovního místa pro OZP činily pro rok 2017 částku ve výši 68 696 korun, pro rok 2018 částku ve výši 85 955 korun, pro rok 2019 částku ve výši 126 208 korun, pro rok 2020 částku ve výši 87 088 korun a pro rok

2021 částku ve výši 103 898 korun (Informace o vývoji nezaměstnanosti v elektronické formě jsou zveřejněny na internetové adrese <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>).

3.2.3 Legislativní rámec

Pro získání Státního příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce je nutné vycházet zejména ze znalosti zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v němž jsou definovány základní pojmy a postupy pro získání státního příspěvku, jakož i důležité definice z oblasti pracovněprávních vztahů. Tento zákon dále odkazuje na zákon č. 262/2002 Sb., zákoníku práce, ve kterém jsou specifikovány základní definice pracovněprávních vztahů. Neméně důležitým právním předpisem je zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, a zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Celkový princip postupu správního orgánu určuje zejména zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky.

3.3 Zaměstnávání OZP ve vybraných zemích EU

Právní a ekonomicko-sociální rámec politiky zaměstnanosti v Evropské unii u osob se zdravotním postižením, působí i na politiku zaměstnanosti v České republice a vytváří osnovu pro situace na chráněném trhu práce v České republice. Nástroje pro poskytování zaměstnání osob se zdravotním postižením a příklady uplatnění ve vybraných členských státech EU budou uvedeny následujících pododstavcích. Z výše uvedeného vyplývá, že EU nemá žádnou společnou jednotnou politiku zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením.

Průměrně, kvalifikovaným odhadem, žije **každý šestý člověk v EU ve věku 15 a více let žije s nějakým druhem postižení** (<https://www.edf-feph.org/newsroom-news-how-many-persons-disabilities-live-eu/>). Je faktem, že i přes aktivní politiku zaměstnanosti EU s cílem odstraňovat různé regionální i socio-ekonomické disparity, OZP stále zůstávají mezi nejvíce znevýhodněnými skupinami, což negativně ovlivňuje schopnost OZP zapojit se do společnosti v oblasti sociální integrace, velikosti pracovní síly a snižuje hospodářský růst EU. Společně s jednotlivými politikami členských států EU zavedla řadu různých právních norem a stanovila strategii ke zlepšení situace zaměstnávání OZP. V roce 2010 EU podepsala **Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením** (dále jen CRPD), která je základní mezinárodní smlouvou (<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the->

rights-of-persons-with-disabilities.html). Povinnost integrace a inkluze osob znevýhodněných na trhu práce s prioritním zaměřením na OZP je zakotvena v článku 27 CRPD „Práce a zaměstnávání“ takto:

„1) Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají právo OZP na práci na rovnoprávném základě s ostatními; patří sem zejména právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce a v pracovním prostředí, které je otevřené, inkluzivní a přístupné OZP. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zabezpečují a podporují realizaci práva na práci, mimo jiné i pro osoby, u kterých dojde ke vzniku zdravotního postižení v průběhu zaměstnání, přijímáním příslušných opatření, včetně opatření legislativních, s cílem zejména:

a) zakázat diskriminaci na základě zdravotního postižení ve všech otázkách týkajících se kterékoli formy zaměstnávání, včetně podmínek nábory, přijímání a zaměstnávání pracovníků, setrvání v zaměstnání, profesního postupu a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;

b) chránit, na rovnoprávném základě s ostatními, práva osob se zdravotním postižením na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, včetně rovných příležitostí a rovného odměňování za práci rovnocenné hodnoty, na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, včetně ochrany před obtěžováním, a na nápravu křivd;

c) zajistit osobám se zdravotním postižením možnost uplatňovat svá pracovní a odborová práva na rovnoprávném základě s ostatními;

d) umožnit osobám se zdravotním postižením účinný přístup k programům obecného odborného a profesního poradenství, ke službám zprostředkování práce a odborné přípravě na výkon povolání i dalšímu vzdělávání;

e) podporovat pracovní příležitosti a profesní postup osob se zdravotním postižením na trhu práce, jakož i asistenci při hledání, získávání a udržení si zaměstnání a při návratu do práce;

f) podporovat příležitosti k samostatné výdělečné činnosti, soukromému podnikání, rozvíjení činnosti družstev a zahájení vlastního podnikání;

g) zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve veřejném sektoru;

h) podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením v soukromém sektoru prostřednictvím vhodné politiky a opatření, která mohou zahrnovat programy pozitivní diskriminace, pobídky a další opatření;

i) zajistit, aby osobám se zdravotním postižením byla poskytována přiměřená úprava na pracovišti;

j) podporovat u osob se zdravotním postižením získávání pracovních zkušeností na otevřeném trhu práce;

k) podporovat pracovní a profesní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, stejně jako programy zaměřené na udržení pracovního místa a návrat do zaměstnání.

2) Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zajistí, aby osoby se zdravotním postižením nebyly drženy v otroctví nebo nevolnictví a byly chráněny, na rovnoprávném základě s ostatními, před nucenou nebo povinnou prací.,,

Evropská komise vydala dne 3.3.2021 tzv. Strategii práv osob se zdravotním postižením na období 2021-2030 formou sdělení komise evropskému parlamentu, radě, evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů, jejímž hlavním sdělením je, že „*Osoby se zdravotním postižením mají právo na dobré podmínky na pracovišti, na samostatný život, na rovné příležitosti, na plnou účast na životě své komunity. Všichni mají právo na život bez bariér. A je naší povinností, jako společenství, zajistit jejich plnou účast ve společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.*“ (sdělení komise evropskému parlamentu, radě, evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů) Unie rovnosti: Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021-2030. (<https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/CS/TXT/?uri=COM:2021:101:FIN#PP4Contents>).

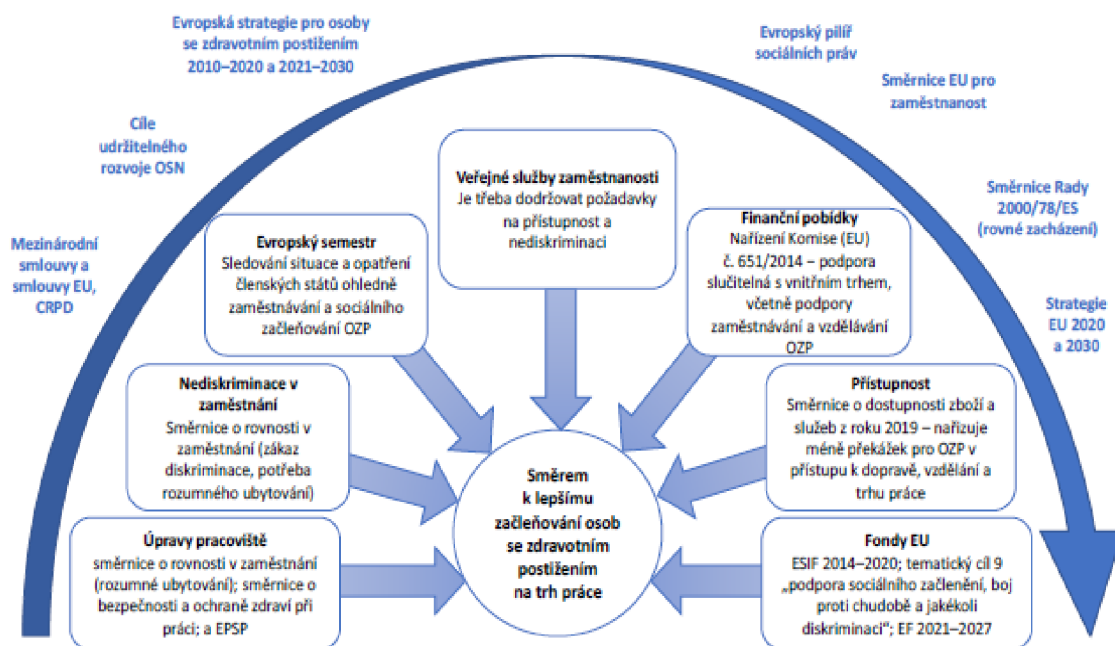
Z výše uvedeného vyplývá snaha EU o inkluzi OZP na trh práce. Evropská komise uvedeným dokumentem vyzývá členské státy k tomu, aby v období do roku 2024 byla zaměřena pozornost na opatření potřebná pro zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a snížení rozdílů v zaměstnanosti mezi osobami bez postižení, přičemž hlavním cílem je dosáhnout míry zaměstnanosti uvedené v akčním plánu evropského pilíře sociálních práv pro rok 2030. Aby v rámci těchto opatření byly posíleny kapacity zaměstnaneckých služeb pro osoby se zdravotním postižením a bylo dosaženo aktivnější spolupráce se sociálními partnery a organizacemi osob se zdravotním postižením. Cílem je usnadnit samostatnou výdělečnou činnost a podnikání, včetně osob s mentálním a psychosociálním postižením, a to prostřednictvím právní podpory a podpory v oblasti podnikání, případně využití finančních prostředků z Evropské unie.

Dalším impulzem pro pomoc se zaměstnáváním OZP byly zásady zakotvené v Evropském pilíři sociálních práv (dále jen EPSP) přijaté 29 Evropskými státy, z roku

2017 v souladu se zásadami zakotvenými ve Strategii pro osoby se zdravotním postižením. Bohužel i vlivem nejistoty a negativní ekonomické situaci ve většině zemí Evropské unie, které byla způsobena zejména pandemií COVID-19 (v letech 2020 až 2023) a válkou na Ukrajině (2023) zůstala část trhu práce pro OZP pouze velkou výzvou a přetrvávající ekonomická krize pouze zdůraznila problém nedostatku sociální spravedlnosti ve společnosti a i Evropská komise ve své roční strategii udržitelného růstu (2022) zdůrazňuje problém nedostatečné inkluze OZP jako jedné ze znevýhodněných skupin na trhu práce (<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52021DC0740>).

EU podporuje různé iniciativy pro pomoc zaměstnávání OZP, v souvislosti s přizpůsobením pracoviště, nediskriminací, tvorbou pracovního místa, veřejnými službami zaměstnanosti, finančními pobídkami, přístupností zaměstnání pro OZP, finanční podporou z EU fondů, jak je znázorněno na níže uvedeném obrázku č. 3.

Obrázek 3. Politika EU a iniciativy pro inkluzi OZP



Zdroj: Eurofound (2021), vlastní tvorba

Pozn.: EPSP – Evropský pilíř sociálních práv, ESIF – Evropské strukturální a investiční fondy, OZP – Osoby se zdravotním postižením, CRPD – Úmluva OSN o lidských právech zdravotně postižených, EF – Evropské fondy

3.3.1 Přehled povinností zaměstnávat OZP ve vybraných státech EU

Jak uvádí studie Komparace zaměstnávání OZP (http://rsss.mpsv.cz/wp-content/uploads/2022/07/Komparace_zamestnavani_OZP_final.pdf), většina evropských zemí (vyjma Dánska, Finska, Lotyšska a Švédska) má zaveden tzv. systém kvót. Tento systém nařizuje zaměstnavatelům povinně zaměstnat určité minimální procento OZP, běžně se toto minimální procento pohybuje mezi 2 % a 7 %. Kvóty obecně platí pro veřejný i soukromý sektor (v Belgii, na Kypru, v Estonsku a Irsku se vztahují pouze na veřejný sektor). Pro soukromé společnosti je ve většině případů stanovena povinnost minimálního počtu zaměstnanců s postižením (např. 20 zaměstnanců nebo více, v závislosti na zemi), závazek k povinnosti plnit zákonné kvóty a zaměstnávat příslušný počet OZP. V případě neplnění povinných kvót je zaměstnavatel v častém případě sankcionován.

Celkový rozdíl mezi povinnostmi v jednotlivých evropských zemích je uveden v následující tabulce č. 4.

Tabulka 4 Přehled povinností zaměstnávat OZP ve vybraných státech EU

Země	Kvóty Ano/Ne	Dodatečná informace	Sankce
Rakousko	Ano	Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci, na každých 25 zaměstnanců je povinnost zaměstnat 1 OZP.	Tzv. kompenzační daně.
Belgie	Ano	Povinnost pouze pro veřejný sektor.	
Bulharsko	Ano	Zaměstnavatelé s 50–99 zaměstnanci: jedna OZP s trvalým zdravotním postižením; při více než 99 zaměstnaných: povinnost zaměstnat 2 % současného počtu zaměstnanců.	
Chorvatsko	Ano	Zaměstnavatelé s 20 a více zaměstnanci: 3 %.	
Kypr	Ano	Povinnost pouze pro veřejný sektor. 10 % všech nových volných pracovních míst.	
Česko	Ano	Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci: kvóta 4 % přímé smluvní zaměstnávání osob se zdravotním postižením; nákup výrobků či služeb od firem s více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením.	Povinné odvody do státního rozpočtu
Dánsko	Ne		
Estonsko	Ano	Povinnost pouze pro veřejný sektor. Koncept „kvóty“ je převeden do politického cíle zaměstnávat	

		do roku 2020 1 000 lidí se zdravotním postižením.	
Finsko	Ne		
Francie	Ano	Zaměstnavatelé s 20 a více zaměstnanci: kvóta 6 %.	platba finančního příspěvku do konkrétních fondů.
Německo	Ano	Zaměstnavatelé s 20 a více zaměstnanci: kvóta 5 % pro osoby s těžkým zdravotním postižením.	Pokud firma kvótu nesplní, musí zaplatit pokutu, nazývanou vyrovnávací poplatek
Řecko	Ano	Soukromý sektor: zaměstnavatelé s více než 50 zaměstnanci – 2 % pro osoby se zdravotním postižením a 1 % pro jejich příbuzné. Veřejný sektor: 10 % stálých pracovních míst pro osoby s alespoň 50 % mírou invalidity. Další podmínky platí v závislosti na jednotlivých případech.	
Maďarsko	Ano	Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci: kvóta 5 %.	Pokud zaměstnavatelé nevyhoví, musí poskytnout „příspěvek na rehabilitaci
Irsko	Ano	Pouze pro veřejný sektor	
Itálie	Ano	Zaměstnavatelé s 15–35 zaměstnanci: 1 pracovník; 36–50 zaměstnanců: 2 pracovníci; více než 50 pracovníků: 7 % pracovní síly.	
Litva	Ne		
Lotyšsko	Ano	Pro zaměstnavatele s 50 a více zaměstnanci se doporučuje 5% kvóta.	
Lucembursko	Ano	Veřejný sektor: 5 %. Soukromý sektor: 25–50 zaměstnanců na plný úvazek: jedna osoba se zdravotním postižením na plný úvazek; 51–300 zaměstnanců na plný úvazek: 2 %; více než 300 zaměstnanců na plný úvazek: 4 %.	
Malta	Ano	Zaměstnavatelé s více než 20 zaměstnanci: 2 %.	Firmy, které nesplňují požadavky, musí zaplatit 2 400 EUR za každou osobu se zdravotním postižením, která není zaměstnána, maximálně 10 000 EUR.
Nizozemsko	Ano	Veřejný sektor: 1,93 %.	
Polsko	Ano	2 %.	

Portugalsko	Ano	Zaměstnavatelé se 75–249 zaměstnanci: 1 %; 250 zaměstnanců nebo více: 2 %.	
Rumunsko	Ano	Zaměstnavatelé s 50 a více zaměstnanci: kvóta 4 %.	Zaměstnavatelé, kteří nedodržují, musí za každou osobu se zdravotním postižením, která není zaměstnaná, odvádět státu hrubou minimální mzdu.
Slovensko	Ano	Zaměstnavatelé s 20 a více zaměstnanci: 3,2 %.	Náhradní plnění tj. lze zboží nebo služby objednat u jiných společností zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením.
Slovinsko	Ano	Platí pro zaměstnavatele s minimálně 20 zaměstnanci.	
Španělsko	Ano	existují také kompenzační opatření. Veřejný sektor: 7 % pracovní síly, s podmínkou, že 2 % pozic jsou pro osoby s mentálním postižením.	
Švédsko	Ne		

Zdroj: Eurofound (2022), Komparace zaměstnání OZP, vlastní zpracování

3.3.2 Rakousko

Historie zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Rakousku je zajímavá svým vývojem od raných právních předpisů, které měly často negativní konotace, až po moderní zákony zaměřené na rovnost a integraci. Původní právní předpisy používaly termíny jako "Beschädigte" (poškození) nebo "Invalide" (invalidní), které měly silně negativní význam a odrážely dobu, kdy bylo postižení vnímáno především z medicínského hlediska.

V roce 1990 byl přijat klíčový zákon, tzv. Bundesbehindertengesetz, který začal měnit vnímání postižení ve společnosti. Tento zákon již používal termíny jako "behinderte

Menschen" (lidé s postižením), což představovalo významný posun v konceptualizaci postižení. Dalším významným krokem byla revize a doplnění článku 7 rakouské ústavy v roce 1997, která zakázala diskriminaci osob s postižením. Přestože legislativa v této oblasti postupovala kupředu, v praxi často docházelo k pokračující diskriminaci v mnoha důležitých oblastech života.

Jak uvádí deník Disability Studies Quartely (<https://dsq-sds.org/index.php/dsq/>), je z hlediska pracovního práva zajímavé, že zaměstnavatelé v Rakousku jsou povinni dodržovat zákony proti diskriminaci, které zahrnují i ochranu osob se zdravotním postižením. Tato legislativa zahrnuje různé formy ochrany, jako jsou nároky na odškodnění v případě diskriminace, povinnost používat genderově neutrální a nediskriminační formulace v pracovních inzerátech a požadavek na vytváření zpráv o platové transparentnosti ve firmách s více než 150 zaměstnanci.

Všechny tyto změny odrazily postupný posun od vnímání postižení z čistě medicínského hlediska k sociálnímu modelu, který klade důraz na eliminaci bariér a podporu rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením.

3.3.3 Holandsko

Dle Utrecht University (2020), je zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Holandsku charakterizováno snahou o inkluzi a zajištění rovných pracovních příležitostí. Jedním z klíčových opatření je „Job Agreement“, dohoda mezi vládou a zaměstnavateli o vytvoření 125 000 pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením do roku 2026, která obsahuje roční cíle a hrozbu sankcí, pokud nebudou splněny.

Holandsko dále v roce 2016 ratifikovalo Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením (ČR tuto úmluvu ratifikovalo r. 2009), která zahrnuje práva těchto osob na nezávislý život, vzdělání, využívání veřejné dopravy a práci, stejně jako ostatní občané. Tento krok byl považován za významný pokrok v právech a začlenění osob se zdravotním postižením v holandské společnosti. Tato úmluva také zdůrazňuje, že osoby se zdravotním postižením by měly mít možnost samostatně se rozhodovat a mít přístup k potřebné podpoře.

Nicméně, i přes tyto legislativní změny a iniciativy, existují v Holandsku stále výzvy týkající se plné integrace a inkluze osob se zdravotním postižením, zvláště v oblasti zaměstnání. Pro dosažení skutečné inkluze je potřeba dalšího rozvoje veřejného povědomí a přístupnosti.

3.3.4 Švédsko

Jak uvádí server independentliving.org, historie zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve Švédsku je příkladem postupného vývoje od marginalizace k inkluzi a rovnosti. Do poloviny 20. století byla ve Švédsku absence přijímání potřebné legislativy na ochranu práv osob se zdravotním postižením. Jak dále uvádí uvedený zdroj, v roce 1934 švédský parlament schválil zákon, který zahrnoval sterilizaci, původně zaměřený na mentálně postižené, ale později rozšířený a použitý proti skupinám, jako jsou Romové a Travelleri. Během tří desetiletí bylo sterilizováno více než 60 000 lidí. Zákon zůstal v knihách až do roku 1975. Tyto osoby byly často považovány za občany tzv. „druhé kategorie“. Tento přístup se začal měnit s přijetím nových zákonů, které podporovaly život osob se zdravotním postižením mimo instituce a postupně se zaměřovaly na další programy pomoci.

Švédská politika v oblasti zdravotního postižení je dle informací z <https://www.government.se/government-policy/disabilities/> založena na Úmluvě OSN o právech osob se zdravotním postižením (r. 2007), s cílem dosáhnout rovných životních podmínek a plné účasti v rozmanité společnosti pro osoby se zdravotním postižením. Vláda a parlament stanovují směrnice pro politiku týkající se postižení, přičemž místní radnice jsou zodpovědné za vzdělávání a sociální služby. V oblasti zaměstnávání jsou zaměstnavatelé, kteří najímají osoby s omezenou pracovní schopností, někdy oprávněni požádat o platové dotace.

Od 60. let 20. století se zdravotně postižení aktivisté ve Švédsku začali spojovat v nové sociální hnutí, které poukazovalo na nedostatky v severských sociálních systémech a požadovalo reformy. Tento nový pohled na postižení jako na otázku lidských práv se odrazil v požadavcích aktivistů na adaptaci existujícího sociálního systému k potřebám všech občanů, což vedlo k většímu zastoupení osob se zdravotním postižením v legislativních radách a výborech.

Celkově švédský přístup k zaměstnávání osob se zdravotním postižením ukazuje pokrok směrem k rovným příležitostem a integraci těchto osob do společnosti na trh práce.

3.3.5 Maďarsko

Jak uvádí deník About HUNGARY (3. ledna 2020), zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Maďarsku ukazuje na postupný pokrok v oblasti integrace a podpory těchto osob na pracovním trhu. V Maďarsku byla přijata legislativní opatření a vládní programy, které se zaměřují na zlepšení možností zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením. Základním principem zákona č. XXVI z roku 1998 o zajištění práv a rovnosti osob se zdravotním postižením je nutnost rehabilitace a zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

Jedním z konkrétních opatření je poskytování státní podpory zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Tato podpora může zahrnovat subvence na mzdy a další výdaje spojené se zaměstnáváním těchto osob. Zaměstnavatelé mohou také požádat o akreditaci, která jim umožňuje získat finanční podporu na vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Kromě toho, pokud zaměstnavatel najme osobu se sníženou pracovní kapacitou, může být osvobozen od placení sociálních příspěvků.

V rámci projektu "Podpora osob se zdravotním postižením", který byl spuštěn v roce 2015, byla v Maďarsku vytvořena síť poradců v 42 lokalitách po celé zemi. Ti poskytují individuální podporu a poradenství osobám se zdravotním postižením s cílem najít trvalé a vhodné zaměstnání. Tento projekt také spolupracuje s místními podniky, aby podporoval zaměstnávání osob s chronickými zdravotními problémy.

Díky vládním opatřením a podpoře pracovních míst se počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením od roku 2010 více než zdvojnásobil. V roce 2020 bylo v Maďarsku zaměstnáno 150 000 osob se zdravotním postižením, zatímco v roce 2010 jich bylo zaměstnáno pouze 60 000. Výše uvedená čísla odrážejí rostoucí ochotu podniků zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a obecnou spokojenost s jejich prací.

3.3.6 Slovensko

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na Slovensku je charakterizováno postupným vývojem politik a legislativních opatření, které cílí na zlepšení jejich pracovních příležitostí. Navzdory ratifikaci Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením v květnu 2010 (ČR ratifikovala r. 2009), země zatím nepodnikla všechna potřebná opatření, aby zajistila, že osoby se zdravotním postižením budou moci plně využívat výhod slovenského občanství. Stávající politika zaměstnanosti, jako je Národní

akční plán sociálního začlenění (NAPS), má za cíl podporovat ekonomickou nezávislost prostřednictvím účasti na pracovním trhu, ale často chybí dostatečný politický rámec pro zajištění přístupu k placené práci.

Slovensko má několik legislativních opatření, jako je zákon o službách zaměstnanosti (č. 5/2004) a Pracovní zákoník (kódex 311/2001), které podporují zaměstnance se zdravotním postižením. Tato legislativa se zaměřuje na podporu zaměstnanců se zdravotním postižením v oblasti přizpůsobení pracovních podmínek, financování profesionálního vzdělávání a dalších dovedností. Zaměstnanci se zdravotním postižením mají také nárok na snížené zdravotní pojištění a v některých případech si mohou uchovat svůj plný invalidní důchod při přechodu do zaměstnání. Dle serveru odpovednepodnikani.cz je osoba se zdravotním postižením definována podle zákona č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia. Za člověka s těžkým zdravotním postižením se považuje fyzická osoba, která má zdravotní postižení s mírou funkční poruchy nejméně 50 %. Osoba uznaná za invalidní je definována podle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Za invalidu se považuje fyzická osoba, která má delší dobu (tato doba bude trvat déle než rok) nepříznivý zdravotní stav a pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost o více než 40 % v porovnání se zdravou fyzickou osobou.“

Zákon o rovném zacházení (365/2004) je hlavním legislativním nástrojem, jež se zabývá diskriminací na základě zdravotního postižení na Slovensku. Tento zákon zahrnuje diskriminaci a prosazuje zásadu rovného zacházení ve věcech týkajících se náborem, pracovních vztahů, pracovních podmínek, povýšení a mezd, přístupu k odbornému vzdělávání a účasti na profesních skupinách a organizacích.

Slovenské nevládní organizace a podpůrné služby, jako je Slovenská rada pro zdravotně postižené, hrají klíčovou roli v prosazování práv a začleňování osob se zdravotním postižením. Tyto organizace nabízejí širokou škálu podpůrných služeb, včetně finanční pomoci a pomoci s přístupem k vzdělávání a zaměstnání. Přestože byl dosažen pokrok v oblasti práv a začleňování osob se zdravotním postižením na Slovensku, zůstávají diskriminace a nedostatečná přístupnost hlavními překážkami pro tyto osoby v přístupu ke vzdělání, zaměstnání a veřejným službám.

4 Vlastní práce

4.1 Analýza vývoje výše příspěvku státního rozpočtu na chráněném trhu práce

V období od roku 1992 do roku 2020 došlo v České republice k několika významným změnám v oblasti podpory osob se zdravotním postižením. Česká republika pravidelně přijímala a revidovala Národní plány pro osoby se zdravotním postižením od roku **1992**, aby zlepšila podmínky a kvalitu života osob se zdravotním postižením a jejich integraci do společnosti. Tyto plány mají za cíl podporovat integraci osob se zdravotním postižením a plnit jednotlivé články Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením prostřednictvím konkrétních opatření.

Zákon o zaměstnanosti z roku **2004** zajišťuje právo na práci všem lidem a zavádí určité ochranné nástroje pro skupiny lidí považované za znevýhodněné na pracovním trhu, včetně osob se zdravotním postižením. Podle zákona o zaměstnanosti jsou veřejné i soukromé společnosti s více než 25 zaměstnanci povinny zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v poměru 4 % pracovní síly. Kromě přímého zaměstnání mohou tyto společnosti nepřímo zaměstnávat osoby se zdravotním postižením tím, že zadávají zakázky organizacím, ve kterých pracuje více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, nebo mohou platit dodatečný daňový poplatek.

V roce 2009 Česká republika ratifikovala Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením, která nabyla účinnosti **28. října 2009**. Je důležité si uvědomit, že definice postižení se liší podle systému, ve kterém osoba se zdravotním postižením hledá pomoc. Například v oblasti vzdělávání, sociálních služeb nebo pracovního trhu/pracovního práva existují různé definice postižení, které určují práva a ochranu na pracovním trhu pro osoby se zdravotním postižením.

Níže je uvedena tabulka č. 5, analyzuje vývoj nákladů státního rozpočtu na chráněný trh práce v letech 2018 až 2022, počet zaměstnavatelů na chráněném trhu práce a počet zaměstnanců se zdravotním omezením evidovaným na chráněném trhu práce. Tato tabulka ukazuje rostoucí trend jak v počtu zaměstnavatelů, tak v počtu zaměstnanců na chráněném trhu práce v České republice. Zároveň dochází k postupnému zvyšování státních výdajů na podporu tohoto sektoru.

Tabulka 5 Vývoj nákladů státního rozpočtu na chráněný trh práce

Rok	Počet zaměstnavatelů	Počet zaměstnanců	Náklady (miliardy CZK)
2018	3353	55102	45329,00
2019	3385	58406	45511,00
2020	3548	61285	45420,00
2021	3609	63425	45360,00
2022	3788	68333	45361,00

Zdroj: MPSV (2023), vlastní zpracování

Regresní analýza:

R^2 (koeficient determinace) je **0,990**, což naznačuje, že model velmi dobře vysvětluje variabilitu závislé proměnné (nákladů) pomocí nezávislé proměnné (roku).

Koeficient pro rok (Year) je **0,770**, což znamená, že **s každým rokem došlo v průměru k nárůstu nákladů na chráněný trh práce o 0,770 miliardy českých korun.**

Konstanta modelu je -1546.78, ale vzhledem k rozsahu dat (roky 2018 až 2022) a charakteru modelu nemusí mít tato hodnota významnou interpretaci.

F-statistika je 301,5 s pravděpodobností ($P > |t|$) velmi blízkou nule, což znamená, že model je statisticky významný.

Výsledky ukazují silnou závislost a významný vztah mezi rokem a náklady na chráněný trh práce, což naznačuje, že se náklady průměrně každý rok zvyšují. Nicméně je nutné mít na paměti, že je model založen pouze na pěti datech, což může ovlivnit spolehlivost a interpretaci výsledků.

Pro výpočet predikcí nákladů na chráněný trh práce pro roky 2023, 2024 a 2025 byl použit lineární regresní model (viz. Graf 1) založený na datech z let 2018 až 2022. Model byl vytvořen pomocí metody nejmenších čtverců (OLS) a obsahuje konstantu (intercept) a koeficient pro proměnnou „rok“.

Podle modelu byl zjištěn koeficient pro rok (Year) $a = 0,770$ a proměnná $x = -1546,78$. Tyto hodnoty byly použity pro výpočet predikcí nákladů.

Vzorec pro výpočet predikce:

Predikované náklady = Konstanta + (Koeficient pro rok*rok), tedy lineární regresní funkce $y' = a + b * x$.

4.1.1 Predikce a vývoj výše nákladů státního rozpočtu na chráněný trh práce

Použitím vzorce $y' = a + b * x$, byly pro roky 2023, 2024 a 2025 vypočítány následující predikce nákladů státního rozpočtu na chránění trh práce:

1. **Pro rok 2023: $-1546.78+(0.770 \times 2023) = 10.93$ miliardy českých korun**
2. **Pro rok 2024: $-1546.78+(0.770 \times 2024) = 11.70$ miliardy českých korun**
3. **Pro rok 2025: $-1546.78+(0.770 \times 2025) = 12.47$ miliardy českých korun**

Tyto výpočty ukazují, že se na základě modelu očekává, že náklady na chráněný trh práce budou každým rokem růst, což je v souladu s trendem zjištěným z historických dat.

Podle predikcí regresního modelu se očekává následující vývoj nákladů na chráněný trh práce v České republice pro roky 2023 až 2025:

V roce 2023 se očekávají náklady státního rozpočtu na podporu zaměstnanosti na chráněném trhu práce ve výši 10,93 miliardy českých korun.

V roce 2024 se očekávají náklady státního rozpočtu na podporu zaměstnanosti na chráněném trhu práce ve výši 11,70 miliardy českých korun.

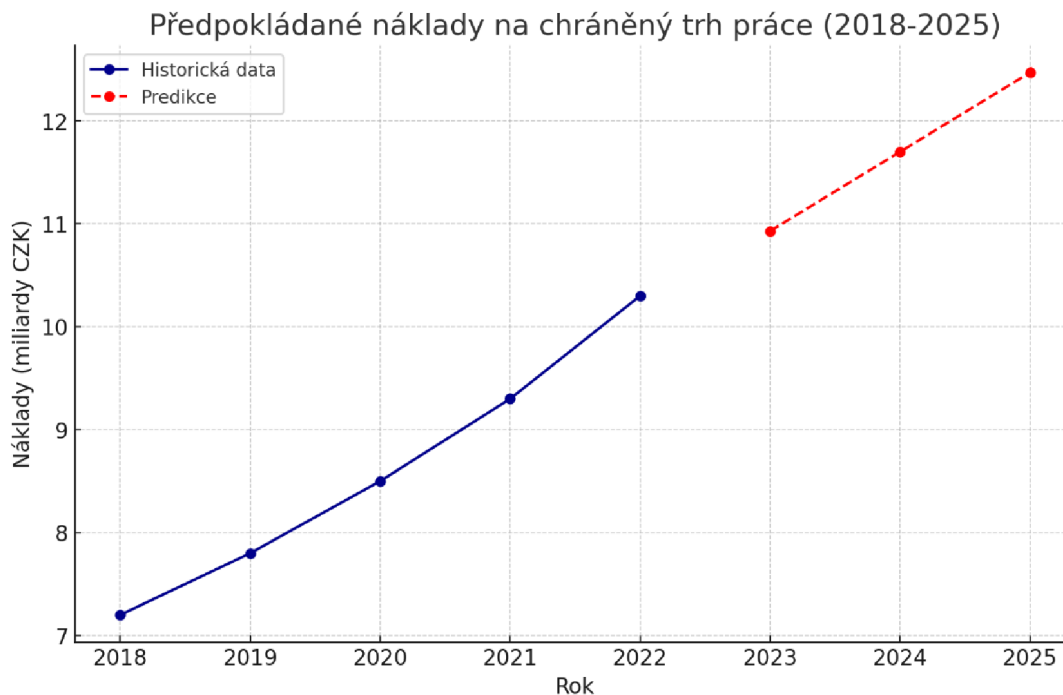
V roce 2025 se očekávají náklady státního rozpočtu na podporu zaměstnanosti na chráněném trhu práce ve výši 12,47 miliardy českých korun

Je důležité mít na paměti, že tyto předpovědi jsou založeny na trendech zaznamenaných v letech 2018 až 2022 a mohou být ovlivněny různými vnějšími faktory, které nejsou zahrnuty v modelu. Výsledky znázorňuje následující graf č. 1

Na níže uvedeném grafu č. 1, jsou znázorněna historická data a predikce nákladů na chráněný trh práce v České republice pro období 2018 až 2025:

- Modrá čára a modré body představují historická data pro léta 2018 až 2022.
- Červená přerušovaná čára a červené body označují predikce pro léta 2023 až 2025.

Graf 1 Výdaje státního rozpočtu na chráněný trh práce



Zdroj: MPSV (2023), vlastní tvorba

Graf ukazuje rostoucí trend nákladů na chráněný trh práce v České republice a poskytuje vizuální přehled očekávaného vývoje těchto nákladů v následujících letech.

V následující tabulce č. 6 jsou rozšířena data o 1 diferenci, která nám určuje daný meziroční přírůstek mezi jednotlivými ukazateli a zároveň průměrný přírůstek počtu zaměstnanců, počtu zaměstnavatelů a nákladů v miliardách korun.

Průměrné tempo růstu počtu zaměstnavatelů bylo 3,1 %, zatímco průměrný počet zaměstnanců rostl průměrně o 5,53%, v tomto kontextu je znatelný nárůst nákladů státního rozpočtu na chráněný trh práce, který rostl průměrně tempem 9,36 % . V kontextu uvedené tabulky č. 6 dále vychází průměrný náklad na jednoho zaměstnance OZP ve výši 12561 korun českých měsíčně.

Tabulka 6 Průměrné tempo růstu nákladů státního rozpočtu na chráněný trh práce

Rok	Počet zaměstnavatelů	Počet zaměstnanců	Náklady (mld CZK)	1. dif. zaměstnavatel	1. dif. zaměstnanců	1. dif. nákladů	2. dif. zaměstnanců.	2. dif. nákladů
2018	3353	55102	7,2	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2019	3385	58406	7,8	32	3304	0,6	N/A	N/A
2020	3548	61285	8,5	163	2879	0,7	-425	0,1
2021	3609	63425	9,3	61	2140	0,8	-739	0,1
2022	3788	68333	10,3	179	4908	1	2768	0,2
tempo růstu (%)	3,10%	5,53%	9,36%					

Zdroj: MPSV (2023), vlastní zpracování

4.2 Porovnání zaměstnávání OZP v evropských zemích.

Jak uvádí složená tabulka č. 7, povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením platí prakticky ve všech členských zemích EU. V Evropské unii není zavedena jednotná politika pro zaměstnávání těchto osob. V tabulce je dále uvedena výše povinného poměru (kvóty) mezi počtem zaměstnaných lidí a počtem zaměstnaných OZP. Evropské země se liší v povinnosti zaměstnávat OZP, nejvyšší povinný podíl pro zaměstnání těchto osob je v Itálii, a to 7 %, nejnižší pak v Nizozemsku a to 1,93 a to ještě pouze pro veřejný sektor. Srovnání mezi povinnou kvótou zaměstnanosti OZP a výší hrubého domácího produktu na obyvatele v paritě kupní síly je dále zaznamenán v grafu č. 2.

Z prezentovaných dat v níže uvedené tabulce č. 7 vyplývá, že z celkového počtu sledovaných zemí 23 států implementovalo kvóty pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zatímco 4 země takové kvóty nezavedly. Mezi těmi, které kvóty mají, je 5 zemí, které uplatňují kvóty výhradně v rámci veřejného sektoru, a 18 zemí rozšiřuje tyto kvóty i na sektor soukromý. V tabulce č. 8 a č. 9 jsou uvedeny procentní zastoupení pro jednotlivé výše kvót a minimálním počtem zaměstnanců pro stanovenou povinnost zaměstnávání ZOZ.

Tabulka 7 Srovnání evropských zemí

země	kvóty	výše kvóty	min. počet lidí	soukromý sektor	HDP per capita (USD) PPP 2022
Rakousko	ano	0,04	25	ano	67 874,90
Belgie	ano	0,04		ne	65 478,40
Bulharsko	ano	0,02	100	ano	33 845,60
Chorvatsko	ano	0,03	20	ano	40 240,00
Kypr	ano	0,1		ne	51 322,70
Česko	ano	0,04	25	ano	49 195,00
Dánsko	ne				74 897,00
Estonsko	ano			ne	46 556,40
Finsko	ne				59 470,10
Francie	ano	0,06	20	ano	55 387,50
Německo	ano	0,05	20	ano	63 521,90
Řecko	ano	0,02	50	ano	37 075,10
Maďarsko	ano	0,05	25	ano	41 740,90
Irsko	ano			ne	126 837,30
Itálie	ano	0,07	50	ano	52 804,00
Litva	ano				48 860,70
Lotyšsko	ano	0,05	50	ano	39 825,30
Lucembursko	ano	0,02	51	ano	140 616,40
Malta	ano	0,02	20	ano	55 865,80
Nizozemsko	ano	0,0193		ne	70 869,40
Polsko	ano	0,02		ano	44 134,60
Portugalsko	ano	0,02	250	ne	41 862,70
Rumunsko	ano	0,04	50	ne	41 259,50
Slovensko	ano	0,032	20	ne	37 457,20
Slovinsko	ano	0,02	20	ne	48 302,50
Španělsko	ano	0,02	50	ne	46 331,70
Švédsko	ne				65 157,00

Zdroj: MMF, Komparativní analýza zaměstnávání OZP, Jamovi, vlastní zpracování

Tabulka 8 Srovnání evropských zemí, počet zaměstnanců

Min. počet lidí	Počet zemí	% of Total
20	6	35,3 %
25	3	17,6 %
50	5	29,4 %
51	1	5,9 %
100	1	5,9 %
250	1	5,9 %

Zdroj: MMF, Komparativní analýza zaměstnávání OZP, Jamovi, vlastní zpracování

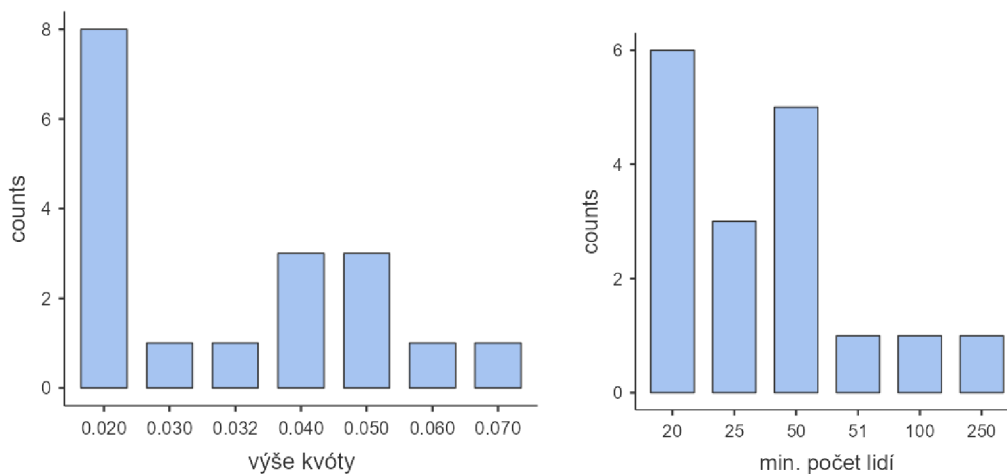
Tabulka 9 Srovnání evropských zemí, výše kvóty

Výše kvóty	Počet zemí	% of Total
0,020	8	44,4 %
0,030	1	5,6 %
0,032	1	5,6 %
0,040	3	16,7 %
0,050	3	16,7 %
0,060	1	5,6 %
0,070	1	5,6 %

Zdroj: MMF, Komparativní analýza zaměstnávání OZP, Jamovi, vlastní zpracování

Výše povinné kvóty počtu zaměstnaných OZP vztahující se k povinnosti v soukromém sektoru a minimálního počtu zaměstnanců pro stanovení kvóty je graficky znázorněn v následujícím grafu č. 2

Graf 2 Výše kvóty



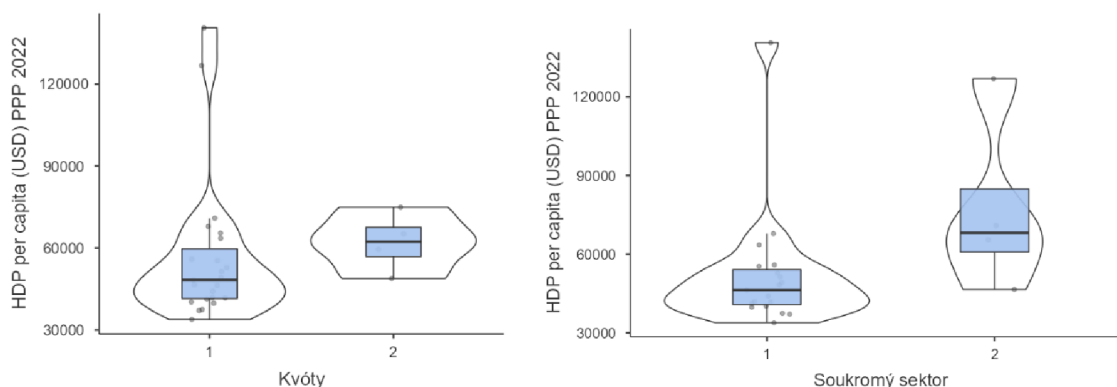
Zdroj: MMF, Komparativní analýza zaměstnávání OZP, Jamovi, vlastní zpracování

V následující části práce bylo zkoumáno, jak ovlivňuje HDP na hlavu (v paritě kupní síly, USD, za rok 2022) přijetí kvót pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Konkrétně se posuzovalo, zda úroveň HDP per capita ovlivňuje, jestli země zavádí kvóty, a pokud ano, jestli tato ekonomická míra má vliv na aplikaci kvót v soukromém sektoru. Dále bylo analyzováno, zda v zemích s kvótami pro soukromý sektor má HDP na hlavu vliv na specifika kvót, jako jsou jejich výše a minimální počet zaměstnanců potřebný k jejich uplatnění. Spojitá proměnná výše HDP per capita (USD)

PPP 2022 neměla normální rozdělení (Shapiro-Wilk $W = 0,721$; Shapiro-Wilk $p < 0,001$), proto byly pro statistické analýzy dat použity neparametrické statistické testy.

Vliv výše HDP per capita (USD) PPP 2022 na to, zda daná země má kvóty nebo ne a zda má země kvóty zavedené pro soukromý sektor, bylo testováno pomocí Mann-Whitney testu (neparametrická obdoba) dvouvýběrového T-testu. Nebyl prokázán statisticky významný vliv HDP per capita (USD) PPP 2022 na zavedení kvóty (Mann-Whitney $U = 24,0$; $p = 0,147$). Graficky zaneseno do grafu č. 3. U zemí, které mají zavedené kvóty, byl však prokázán statisticky signifikantní vliv HDP per capita (USD) PPP 2022 na to, zda mají kvóty pro soukromý sektor. Země, ve kterých mají kvóty pro soukromý sektor, mají nižší HDP per capita (USD) PPP 2022 (Mann-Whitney $U = 13,0$; $p = 0,044$). Graficky zaneseno do grafu č. 3.

Graf 3 Houslový graf HDP per capita PPP



Poznámka: 1=ANO, 2=NE

Zdroj: MMF, Jamovi, vlastní zpracování

U zemí, ve kterých mají kvóty pro soukromý sektor, byl dále testován vliv výše HDP per capita (USD) PPP 2022 na výši kvóty a na minimální počet lidí. Pro statistické testování těchto vztahů byla použita neparametrická Spearmanova korelace. Analýza neprokázala statisticky signifikantní vliv HDP per capita (USD) PPP 2022 na výši kvóty (Spearman's $\rho = 0,175$; $p = 0,488$) ani na minimální počet lidí (Spearman's $\rho = -0,234$; $p = 0,366$). Graficky zaneseno do grafu č. 3.

4.3 Dotazníkové šetření

Vyplňování dotazníku respondentům trvalo přibližně 20 minut. Dotazník obsahoval 3 základní části: 1) základní socio-demografické otázky (věk, pohlaví, vzdělání, místo bydliště, rodinný stav, zaměstnání, výše příjmů), 2) otázky související se zdravotním stavem jedince a požíváním alkoholu a kouření cigaret, 3) otázky zaměřené na souvislosti s pandemií COVID-19.

Pro účely této diplomové práce byla použita data ze základní socio-demografické části a některé relevantní otázky související se zdravotním stavem jedince a pandemií COVID-19. Respondenti odpovídali na otázky: „Jak se dnes cítíte po stránce fyzického zdraví?“, „Jak se dnes cítíte po stránce psychického zdraví?“, na které odpovídali pomocí posuvné lišty od 0 do 100 (0 znamená velmi špatně, 100 znamená velmi dobře) přednastavené na hodnotu 50. Dále byly dotázáni: „Pijete v současné době alkohol?“ s možností odpovědi nikdy, příležitostně, 1-2x týdně, 1x denně, několikrát denně a „Kouříte v současné době cigarety?“ s možností odpovědi nekouřím, příležitostně, 1–5 cigaret denně, 6–10 cigaret denně, 11–20 cigaret denně, 21–30 cigaret denně, více než 30 cigaret denně. V souvislosti s pandemií COVID-19 respondenti vyplnili následující otázky: „Zasáhla vás současná situace po ekonomické stránce?“, „Zasáhla vás současná situace po stránce fyzického zdraví?“, „Zasáhla vás současná situace po stránce duševního zdraví?“, na které odpovídali pomocí Likertovy škály od 1 do 6, kde 1 znamenala rozhodně ne a 6 rozhodně ano. Konkrétní použité otázky z dotazníku jsou k práci přiloženy jako Příloha č. 1.

Podmínkou pro zařazení respondenta do výzkumu byl dosažený věk 18 let a vyplněná odpověď na otázku týkající se současného zaměstnání. Respondenti mohli vybrat v této otázce současně více možností z uvedených: zaměstnaný/á, podnikatel/ka, student/ka, na mateřské/rodičovské dovolené, důchodce, v invalidním důchodu, nezaměstnaný/á. Z výsledného hodnocení byla vyřazena data od respondentů, kteří na závěr dotazníku zaškrtnli políčko „Rozhodl/a jsem se, že nechci, aby mé odpovědi byly zahrnuty do studie. Má data smažte.“

4.3.1 Charakteristika souboru respondentů

Do výsledné statistické analýzy dat bylo zahrnuto celkem 9508 respondentů ve věku 18-86 let (průměrný věk 33,1 let, SD = 10,7), z nichž 3492 bylo mužů (36,7 %) a 6016 žen (63,3 %). Většina respondentů uvedla, že jsou zaměstnání nebo jsou podnikatelé (76,1 %), 264 respondentů bylo v invalidním důchodu (2,7 %). Více než polovina respondentů byla

vysokoškolsky vzdělaných (60,3 %). Podrobná charakteristika celého souboru osob, včetně separátní charakteristiky pro muže a ženy, shrnující základní sociodemografické údaje, je shrnuta v následující tabulce č. 10

Tabulka 10 Charakteristika souboru respondentů

		Celý soubor	Muži	Ženy
n		9508	3492 (36,7 %)	6016 (63,3 %)
Věk	Průměr (SD)	33,1 (10,7)	33,2 (11,1)	33,1 (10,5)
	min-max	18–86	18–86	18–86
Rodinný stav n (%)	Svobodný/á	2024 (23,5 %)	886 (28,1 %)	1138 (20,9 %)
	Ženatý/vdaná	5039 (58,6 %)	1880 (59,7 %)	3159 (57,9 %)
	Rozvedený/á	1350 (15,7 %)	350 (11,1 %)	1000 (18,3 %)
	Vdovec/vdova	189 (2,2 %)	33 (1,0 %)	159 (2,9 %)
	Nevyplněno	906	343	563
Vzdělání n (%)	Základní	63 (0,7 %)	29 (0,8 %)	34 (0,6 %)
	SŠ bez maturity	497 (5,3 %)	190 (5,5 %)	307 (5,1 %)
	SŠ s maturitou	3186 (33,7 %)	1121 (32,2 %)	2065 (34,6 %)
	Vysokoškolské	5700 (60,3 %)	2138 (61,5 %)	3562 (59,7 %)
	Nevyplněno	62	14	48
Velikost obce současného bydliště (počet obyvatel v tisících) n (%)	<1	1216 (12,8 %)	401 (11,5 %)	815 (13,6 %)
	1-5	1345 (14,2 %)	455 (13,0 %)	890 (14,8 %)
	5–50	1888 (19,9 %)	707 (20,3 %)	1181 (19,7 %)
	50–100	849 (8,9 %)	321 (9,2 %)	528 (8,8 %)
	100–500	911 (9,6 %)	405 (11,6 %)	506 (8,4 %)
	> 500	275 (2,9 %)	101 (2,9 %)	174 (2,9 %)
	Praha	3014 (31,7 %)	1099 (31,5 %)	1915 (31,9 %)
Nevyplněno	10	3	7	
Ekonomický status n (%)	Zaměstnaný/á, podnikatel/ka	7232 (76,1 %)	2985 (85,5 %)	4247 (70,6 %)
	Nepracující invalidní důchodce	175 (1,8 %)	42 (1,2 %)	133 (2,2 %)
	Pracující invalidní důchodce	89 (0,9 %)	29 (0,8 %)	60 (1,0 %)
	Nepracující na mateřské/rodičovské	665 (7,0 %)	11 (0,3 %)	654 (10,9 %)
	Pracující na mateřské/rodičovské	157 (1,7 %)	5 (0,1 %)	152 (2,5 %)
	Nepracující student	12 (0,1 %)	4 (0,1 %)	8 (0,1 %)
	Pracující student	93 (1,0 %)	29 (0,8 %)	64 (1,1 %)
	Nepracující důchodce	667 (7,0 %)	243 (7,0 %)	424 (7,0 %)
	Pracující důchodce	165 (1,7 %)	61 (1,7 %)	104 (1,7 %)
Nezaměstnaný	253 (2,7 %)	83 (2,4 %)	170 (2,8 %)	

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, vlastní zpracování

4.3.2 Popisná část statistické analýzy dat

Ve studii byly analyzovány tři rozlišené skupiny osob v závislosti na zaměstnanosti a zdravotním postižení (zde používán pojem invalidní důchodce): 1. zaměstnaní/podnikatelé (7232 osob), 2. nepracující (nezaměstnaní) invalidní důchodci (ID) (175 osob) a 3. pracující (zaměstnaní) invalidní důchodci (89 osob). Zaměstnaní/podnikatelé tvořili největší skupinu s průměrným věkem 31,8 let, což signalizuje, že většina z nich je v produktivním věku. Tato skupina měla vyvážené zastoupení obou pohlaví s mírnou převahou žen (58,7 %). V porovnání s tím, nepracující invalidní důchodci měli vyšší průměrný věk 37,9 let s dominantním zastoupením žen (76,0 %), což může odrážet větší míru zdravotního postižení nebo sociálních bariér pro zaměstnání u žen. Pracující invalidní důchodci, i když nejmenší skupina, ukazují zajímavý trend s průměrným věkem 33,7 let a vyšším podílem žen (67,4 %), což naznačuje aktivní účast žen s invalidním důchodem na pracovním trhu. Podrobnější rozdíly mezi jednotlivými skupinami jsou zaneseny v tabulce č. 11. Hlavní životní povolání (oblast pracovní činnosti) u respondentů s invalidním důchodem jsou zaneseny do tabulky č. 12 a tabulky č. 13.

Rodinný stav a vzdělání

Z hlediska rodinného stavu, byla většina zaměstnaných/podnikatelů ženatých nebo vdaných (58,1 %), což může odrážet stabilnější osobní život, který může podporovat zaměstnanost/zaměstnatelnost těchto osob. Naproti tomu nepracující invalidní důchodci měli vyšší podíl rozvedených (26,1 %), což může signalizovat sociální a osobní náročnost života s postižením. V oblasti vzdělání měli zaměstnaní/podnikatelé nejvyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných (61,4 %), což naznačuje, že vyšší vzdělání může být faktorem, který podporuje zaměstnatelnost osob se zdravotním postižením a tito lidé snadněji nacházejí uplatnění na trhu práce. Podrobněji zaneseno v níže uvedené tabulce č. 11.

Velikost obce bydliště respondentů

Když byl zkoumán vliv velikosti obce bydliště respondenta, výsledky ukázaly, že většina zaměstnaných/podnikatelů žije v Praze (31,7 %) a ve městech s 5–50 tisíci obyvateli (20,1 %). U nepracujících i pracujících invalidních důchodců byla opět nejčastější Praha, což může naznačovat preferenci života ve větších městech kvůli lepšímu přístupu ke zdravotní péči a podpoře. Podrobněji zaneseno v níže uvedené tabulce č. 11.

Tabulka 11 Charakteristika souboru osob

		Zaměstnaný/á, podnikatel/ka bez ZP	Nezaměstnaný/á ID	Zaměstnaný/á ID
n		7232	175	89
Věk	Průměr (SD)	31,8 (8,4)	37,9 (8,8)	33,7 (9,8)
	min-max	18–86	18–71	18–66
Pohlaví	Muž	2985 (41,3 %)	42 (24,0 %)	29 (32,6 %)
	Žena	4247 (58,7 %)	133 (76,0)	60 (67,4)
Rodinný stav n (%)	Svobodný/á	1649 (25,2 %)	48 (29,8 %)	24 (31,2 %)
	Ženatý/vdaná	3803 (58,1 %)	66 (41,0 %)	38 (49,4 %)
	Rozvedený/á	1004 (15,3 %)	42 (26,1 %)	14 (18,2 %)
	Vdovec/vdova	93 (1,4 %)	5 (3,1 %)	1 (1,3 %)
	Nevyplněno	683	14	12
Vzdělání n (%)	Základní	32 (0,4 %)	10 (5,8 %)	1 (1,1 %)
	SŠ bez maturity	349 (4,9 %)	33 (19,1 %)	12 (13,5 %)
	SŠ s maturitou	2396 (33,3 %)	89 (51,4 %)	42 (47,2 %)
	Vysokoškolské	4410 (61,4 %)	41 (23,7 %)	34 (38,2 %)
	Nevyplněno	45	14	0
Velikost obce současného bydliště (počet obyvatel v tisících) n (%)	<1	889 (12,3 %)	30 (17,2 %)	13 (14,6 %)
	1-5	1019 (14,1 %)	18 (10,3 %)	14 (15,7 %)
	5–50	1451 (20,1 %)	42 (24,1 %)	15 (16,9 %)
	50–100	662 (9,2 %)	15 (8,6 %)	8 (9,0 %)
	100–500	715 (9,9 %)	14 (8,0 %)	11 (12,4 %)
	> 500	197 (2,7 %)	9 (5,2 %)	3 (3,4 %)
	Praha	2293 (31,7 %)	46 (26,4 %)	25 (28,1 %)
Nevyplněno	6	1	0	

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Tabulka 12 Hlavní životní povolání (oblast pracovní činnosti) osob s invalidním důchodem

Pracující ID - hlavní životní povolání:	n	%
Administrativa	16	22,2 %
Finance	2	2,8 %
IT, počítače	10	13,9 %
Manuální práce	3	4,2 %
Obchod, služby	5	9,7 %
Podnikatel, živnostník	11	15,3 %
Policie	1	1,4 %
Právník	1	1,4 %
Technik	2	2,8 %
Učitel	8	11,1 %
Umělec	2	2,8 %
Vedoucí manažer	2	2,8 %
Zdravotnictví	4	5,6 %
Zemědělec, věda přírodní	3	4,2 %

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Tabulka 13 Hlavní životní povolání (oblast pracovní činnosti) osob s invalidním důchodem

Nepracující ID - hlavní životní povolání	n	%
Administrativa	33	21,3 %
Finance	6	3,9 %
IT – počítače	2	1,3 %
Manuální práce	15	9,7 %
Novinář	3	1,9 %
Obchod, služby	15	9,7 %
Podnikatel, živnostník	10	6,4 %
Právník	1	0,6 %
Student	1	0,6 %
Technik	6	3,9 %
Učitel	11	7,1 %
Umělec	9	5,8 %
V domácnosti	17	11,0 %
Věda, Humanitní	2	1,3 %
Věda, Přírodní	3	1,9 %
Vedoucí, manager	6	3,9 %
Zdravotník	14	9,0 %
Zemědělec	1	0,6 %

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, vlastní zpracování

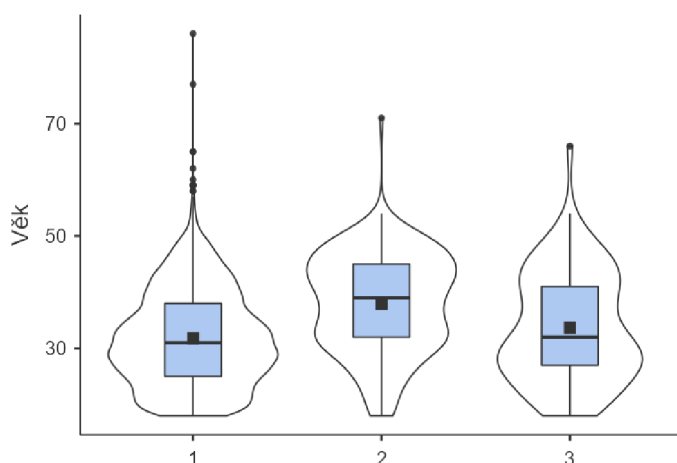
Věk

Níže uvedený houslový graf č. 4 znázorňuje rozdělení věku respondentů v rámci tří skupin: 1) zaměstnaných/podnikatelů, 2) nepracujících invalidních důchodců a 3) pracujících invalidních důchodců. Každý houslový graf kombinuje prvky krabicového grafu (boxplotu) a zrcadlově k sobě zobrazených grafů hustoty poskytující tak bohatý přehled o rozložení dat.

Věkové rozdělení u skupiny zaměstnaní/podnikatelé, je široké. Vrchol hustoty leží kolem nízkých 30 let. Medián věku je umístěn nízko v rozdělení, což ukazuje, že polovina populace je mladší než tato hodnota. Interkvartilový rozsah (IQR), reprezentovaný boxem uvnitř houslového grafu, je relativně úzký, naznačující, že většina respondentů této skupiny se nachází v těsném věkovém rozmezí. "Vousy" boxplotu jsou dlouhé, což značí přítomnost některých respondentů s věkem vyšším nebo nižším než většina skupiny. Houslový graf pro nepracující invalidní důchodce má užší rozdělení věku ve srovnání se skupinou 1, s menšími "vousy", což naznačuje menší počet extrémních věkových hodnot. Vrchol hustoty je posunutý směrem k vyšším věkovým skupinám, přibližně k 40 letům. Medián je vyšší než u první skupiny, což ukazuje, že populace nepracujících invalidních

důchodců je ve středním věku. Graf pro pracující invalidní důchodce má podobný tvar jako skupina nepracujících ID, ale je mírně širší, což ukazuje větší rozmanitost ve věku. Vrchol hustoty pravděpodobnosti je nižší než u skupiny 2, což naznačuje, že nejvíce respondentů je v nižší věkové skupině. Medián je také nižší než ve skupině 2 a podobný jako ve skupině 1, což odráží nižší střední věk v této populaci.

Graf 4 Houslové grafy znázorňující počty respondentů v různých věkových skupinách



Odděleně pro 1) Zaměstnaný/á, podnikatel/ka bez ZP, 2) Nepracující invalidní důchodce a 3) Pracující invalidní důchodce

Zdroj: Graf byl vytvořen v programu Jamovi (verze 2.3.28), vlastní tvorba

Měsíční příjem, počet dětí a členů domácnosti

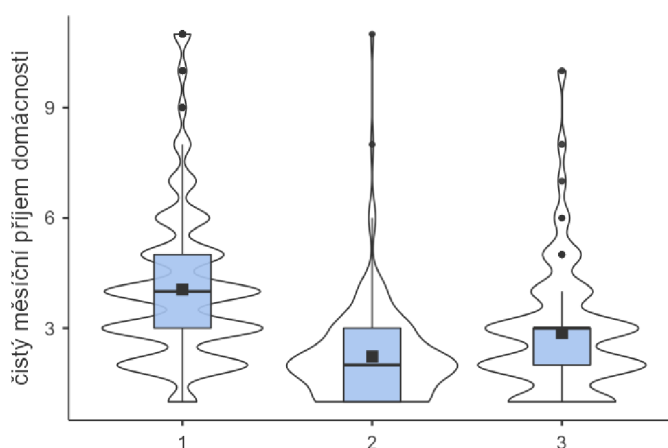
V tabulce č. 14 je zanesena výše čistého měsíčního příjmu v korunách českých pro jednotlivé skupiny, výše tohoto příjmu je následně také graficky zanesena do houslového grafu č. 5 Tabulka č. 15 dále ukazuje počet členů domácnosti a počet dětí pro jednotlivé skupiny.

Tabulka 14 Porovnání příjmů osob

		Zaměstnaný/á, podnikatel/ka bez ZP	Nezaměstnaný/á ID	Zaměstnaný/á ID
n		7232	175	89
Čistý měsíční příjem domácnosti v Kč n (%)	<15 tis	261 (4,1 %)	43 (27,6 %)	14 (18,9 %)
	16–30 tis	1208 (19,9 %)	67 (42,9 %)	22 (29,7 %)
	31–45 tis	1490 (23,4 %)	30 (19,2 %)	20 (27,0 %)
	46–60 tis	1445 (22,7 %)	11 (7,1 %)	8 (10,8 %)
	61–75 tis	765 (12,0 %)	0 (0 %)	5 (6,8 %)
	76–90 tis	499 (7,8 %)	3 (1,9 %)	2 (2,7 %)
	91–105 tis	251 (3,9 %)	0 (0 %)	1 (1,4 %)
	106–120 tis	154 (2,4 %)	1 (0,6 %)	1 (1,4 %)
	> 120 tis	302 (4,7 %)	1 (0,6 %)	1 (1,4 %)
	Nevyplněno	857	19	15
Počet členů domácnosti	Průměr (SD)	3,9 (1,4)	3,2 (1,2)	3,5 (1,2)
	min-max	1–11	1–7	1–8
	Nevyplněno	678	14	11
Počet dětí	Průměr (SD)	2,5 (1,1)	2,2 (1,1)	2,3 (1,4)
	min-max	1–11	1–5	1–5
	Nevyplněno	748	16	13

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 5 Houslové grafy znázorňující počty respondentů s různou vyšší čistého měsíčního příjmu domácnosti



(méně než 15 tisíc (1), 16 - 30 tisíc (2), 31 - 45 tisíc (3), 46 - 60 tisíc (4), 61 - 75 tisíc (5), 76 - 90 tisíc (6), 91 - 105 tisíc (7), 106 - 120 tisíc (8), 121 - 135 tisíc (9), 136 - 150 tisíc (10), více než 150 tisíc (11)) odděleně pro 1) Zaměstnaný/á, podnikatel/ka, 2) Nepracující invalidní důchodce a 3) Pracující invalidní důchodce

Zdroj: Graf byl vytvořen v programu Jamovi (verze 2.3.28), vlastní tvorba

COVID-19 pandemie

Respondenti odpovídali také na otázky související s COVID-19 pandemií. Popisná statistika odpovědi v závislosti na ekonomickém statusu jsou uvedeny v tabulce č. 15.

Tabulka 15 Vliv COVID-19 pandemie

Zasáhla vás současná situace po ekonomické stránce?

	n	Průměr	SD	Medián	Min-max
Zaměstnaný/á, podnikatel/ka	5704	2,6	1,8	2	1–6
Nepracující invalidní důchodce	141	2,7	1,8	2	1–6
Pracující invalidní důchodce	67	3,3	1,9	3	1–6
Nepracující na mateřské/rodičovské	515	2,5	1,6	2	1–6
Pracující na mateřské/rodičovské	126	3,0	1,9	2	1–6
Nepracující student	7	3,9	2,4	5	1–6
Pracující student	74	2,4	1,4	2	1–6
Nepracující důchodce	549	1,9	1,3	1	1–6
Pracující důchodce	147	2,1	1,5	1	1–6
Nezaměstnaný	182	4,0	1,9	5	1–6

Zasáhla vás současná situace po stránce fyzického zdraví?

	n	Průměr	SD	Medián	Min-max
Zaměstnaný/á, podnikatel/ka	5688	2,2	1,5	2	1–6
Nepracující invalidní důchodce	139	2,5	1,7	2	1–6
Pracující invalidní důchodce	67	2,4	1,6	2	1–6
Nepracující na mateřské/rodičovské	514	2,1	1,4	2	1–6
Pracující na mateřské/rodičovské	126	2,4	1,7	2	1–6
Nepracující student	7	2,1	1,9	1	1–6
Pracující student	74	2,6	1,9	2	1–6
Nepracující důchodce	548	1,8	1,2	1	1–6
Pracující důchodce	147	1,6	1,0	1	1–6
Nezaměstnaný	182	2,5	1,6	2	1–6

Zasáhla vás současná situace po stránce duševního zdraví?

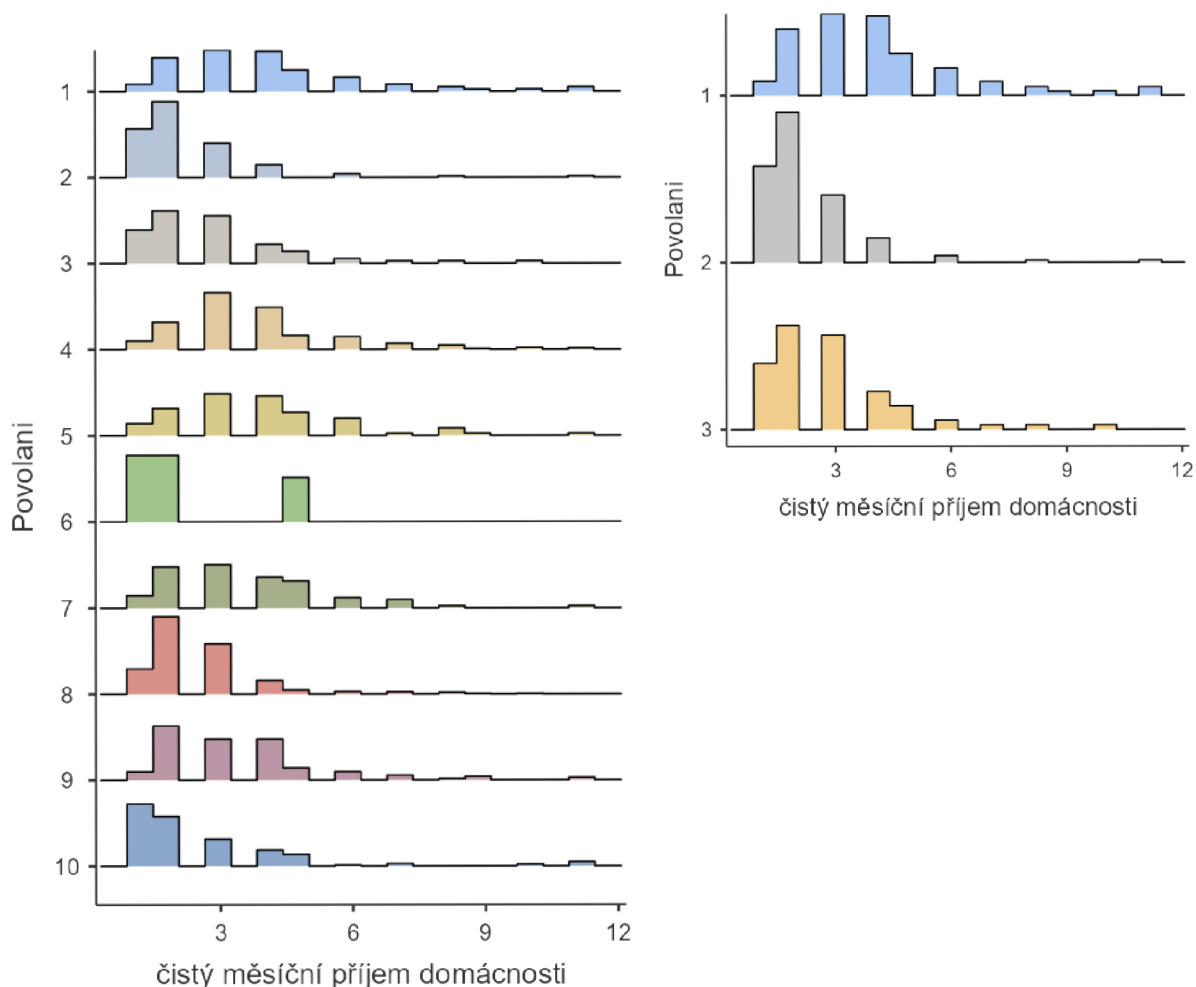
	n	Průměr	SD	Medián	Min-max
Zaměstnaný/á, podnikatel/ka	5689	2,7	1,6	2	1–6
Nepracující invalidní důchodce	140	3,1	1,8	3	1–6
Pracující invalidní důchodce	67	2,9	1,6	3	1–6
Nepracující na mateřské/rodičovské	514	3,1	1,7	3	1–6
Pracující na mateřské/rodičovské	126	3,3	1,7	3	1–6
Nepracující student	7	2,7	1,7	3	1–6
Pracující student	74	2,9	1,6	3	1–6
Nepracující důchodce	544	2,1	1,4	2	1–6
Pracující důchodce	146	1,9	1,2	1	1–6
Nezaměstnaný	182	3,0	1,7	3	1–6

Odpovědi na otázku na Likertově škále od 1 do 6 (1 = rozhodně ne, 6 = rozhodně ano)

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Po ekonomické stránce nejvíce COVID-19 pandemie zasáhla nezaměstnané a nepracující studenty. Po stránce fyzického zdraví se v souvislosti s COVID-19 pandemií žádná skupina výrazně nevychylovala. Po stránce duševního zdraví nejvíce COVID-19 pandemie zasáhla skupiny na mateřské dovolené.

Graf 6 Výše čistého měsíčního příjmu domácnosti



Ekonomicky aktivní (povolání):

1 = Zaměstnaný/á, podnikatel/ka, 2 = Nepracující invalidní důchodce, 3 = Pracující invalidní důchodce, 4 = Nepracující na mateřské/rodičovské, 5 = Pracující na mateřské/rodičovské, 6 = Nepracující student, 7 = Pracující student, 8 = Nepracující důchodce, 9 = Pracující důchodce, 10 = Nezaměstnaný

Příjem:

1 = méně než 15 tisíc, 2 = 16 - 30 tisíc, 3 = 31 - 45 tisíc, 4 = 46 - 60 tisíc, 5 = 61 - 75 tisíc, 6 = 76 - 90 tisíc, 7 = 91 - 105 tisíc, 8 = 106 - 120 tisíc, 9 = 121 - 135 tisíc, 10 = 136 - 150 tisíc, 11 více než 150 tisíc

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Ve výše uvedeném grafu č. 6 jsou znázorněny výše čistého měsíčního příjmu domácností s podílem osob bez či se zdravotním omezením. Z grafu je patrné, že čistý měsíční příjem domácnosti zaměstnaných osob bez zdravotního postižení je vyšší než osob se zdravotním postižením. Dále je z grafu patrné, že osoby se zdravotním postižením které jsou zaměstnané, touto zaměstnaností výrazně nezvyšují svůj čistý příjem a jsou nízkopříjmovou skupinou obyvatel.

4.3.3 Statistická analýza dat

V následující analýze dat byly testovány tyto hypotézy týkající se rozdílů mezi skupinami zaměstnanými, nepracujícími ID a pracujícími ID:

H1: Mezi skupinami je rozdíl ve věku, přičemž nepracující ID jsou věkově nejstarší.

H2: Mezi skupinami je rozdíl v nejvyšším dokončeném vzdělání.

H3: Mezi skupinami je rozdíl v zastoupení mužů a žen.

H4: Mezi skupinami je rozdíl v čistém měsíčním příjmu domácnosti.

H5: Mezi skupinami je rozdíl v závislosti na cigaretách a požívání alkoholických nápojů.

H6: Mezi skupinami je rozdíl v sebehodnoceném psychickém zdraví.

H7: Mezi skupinami je rozdíl v sebehodnoceném fyzickém zdraví.

Rozdíly mezi zaměstnanými bez ZP, nepracujícími a pracujícími invalidními důchodci (ID)

Byly statisticky testovány rozdíly ve věku, pohlaví, rodinném stavu, vzdělání a velikosti místa bydliště mezi zaměstnanými bez ZP, nepracujícími ID a pracujícími ID. Z těchto analýz, stejně jako později ze všech ostatních porovnávajících tyto tři skupiny, byli vyřazeni pracující i nepracující studenti, pracující i nepracující důchodci a nezaměstnaní, pracující i nepracující ženy na mateřské dovolené.

Věk

Vzhledem k tomu, že proměnná věk neměla normální rozložení (Shapiro-Wilkův test: $p < 0.01$), byl pro statistické testování rozdílů ve věku mezi skupinami respondentů

zaměstnaných bez ZP, nepracujících ID a pracujících ID použit neparametrický Kruskal Wallisův test (neparametrická ANOVA).

Výsledky analýzy ukázaly, že je statisticky významný rozdíl ve věku pro tyto skupiny ($\chi^2=81,5$; $df=2$; $p<0,001$). Následně bylo provedeno Dwass-Steel-Critchlow-Fligner post-hoc (poté) párové testování skupin mezi sebou. Tato analýza odhalila, že nepracující ID (věk průměr(95%CI)=37,9(36,7;39,2)) byli signifikantně ($W=12,61$; $p<0,001$) starší než zaměstnaní (věk průměr(95%CI)=31,8(31,6;32,0)) a byli také signifikantně starší ($W=5,14$; $p<0,001$) než pracující ID (věk průměr(95%CI)=33,7(31,9;35,4)). Zaměstnaní a pracující ID se ve věku signifikantně nelišili ($W=2,26$; $p=0,248$). Graficky jsou rozdíly znázorněny v Grafu 4 (je v popisné části) a zaneseny do tabulky 11

Vzdělání

Rozdíly ve vzdělání mezi zaměstnanými bez ZP, nepracujícími ID a pracujícími ID byly testovány pomocí kontingenčních tabulek a χ^2 testu. Statistická analýza prokázala signifikantní rozdíl ve vzdělání mezi všemi třemi skupinami ($\chi^2=228$; $df=6$; $p<0,001$). Jak je patrné z tabulky č. 12, mezi zaměstnanými byli častěji lidé s vysokoškolským vzděláním (61,4 %) oproti nezaměstnaným ID (23,7 %) a zaměstnaným ID (38,2 %).

Dále byly porovnány jen skupiny ID mezi sebou. Statistická analýza prokázala i v tomto případě signifikantní rozdíl ve vzdělání mezi zaměstnanými ID a nezaměstnanými ID ($\chi^2=8,64$; $df=3$; $p=0,035$). Jak je patrné již z předešlé analýzy, mezi zaměstnanými ID byli častěji lidé s vysokoškolským vzděláním než mezi nezaměstnanými ID.

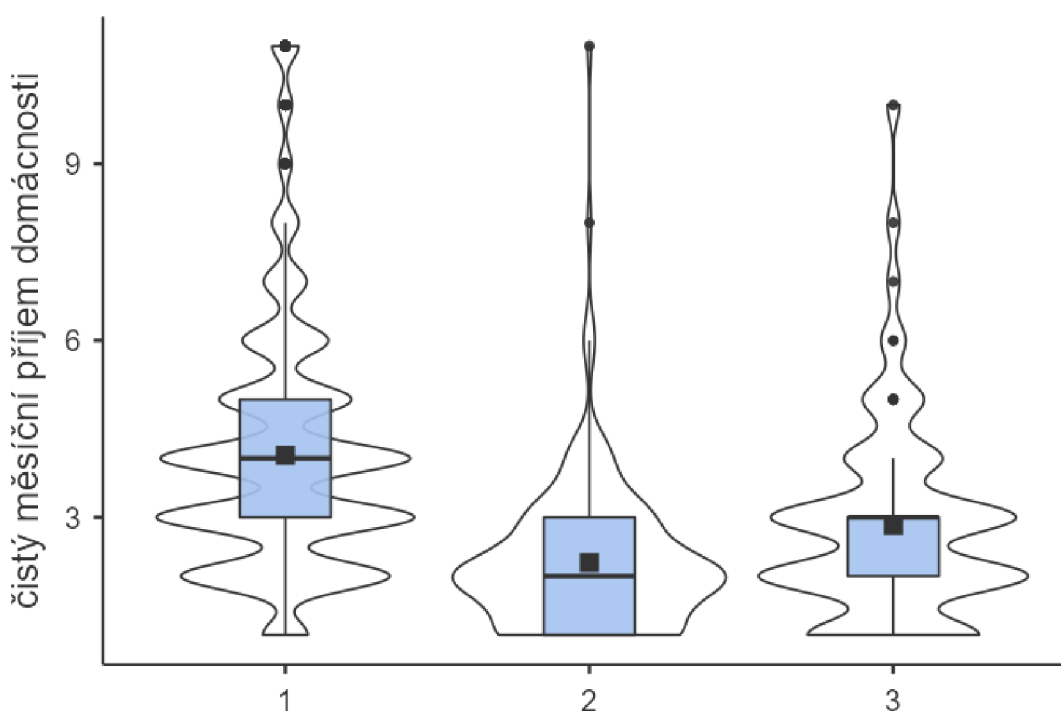
Pohlaví

Rozdíly zastoupení jednotlivého pohlaví mezi zaměstnanými bez ZP, nepracujícími ID a pracujícími ID byly testovány pomocí kontingenčních tabulek a χ^2 testu. Statistická analýza prokázala signifikantní rozdíl v pohlaví mezi všemi třemi skupinami ($\chi^2=23,6$; $df=2$; $p<0,001$). Jak je patrné z tabulky č. 10, mezi nezaměstnanými ID (76,0 %) a zaměstnanými ID (67,4 %) byly častěji ženy oproti zaměstnaným mužům (58,7 %). Nebyl pozorován statisticky významný rozdíl v pohlaví mezi zaměstnanými ID a nezaměstnanými ID ($\chi^2=2,21$; $df=1$; $p=0,137$).

Čistý měsíční příjem domácnosti

Vliv skupiny (zaměstnaní bez ZP, nepracující ID a pracující ID) na čistý měsíční příjem domácnosti (v Kč) byl testován pomocí parciální Spearmanovy korelace s odfiltrováním vlivu věku a počtu členů domácnosti (tyto proměnné byly do modelu přidány jako kovariáty). Analýza dat ukázala statisticky významný rozdíl v čistém měsíčním příjmu domácnosti mezi skupinami (Spearmanovo rho (Spearmanův korelační koeficient) = -0,151; $p < 0,001$). Nejnižší čistý měsíční příjem domácnosti byl pozorován u nezaměstnaných ID, nejvyšší u zaměstnaných respondentů (Graf 5). Byl také pozorován statisticky významný rozdíl v čistém měsíčním příjmu domácnosti mezi zaměstnanými ID a nezaměstnanými ID (Spearmanovo rho = 0,158; $p = 0,018$), zaměstnaní ID uváděli vyšší čistý měsíční příjem domácnosti.

Graf 7 Houslové grafy znázorňující počty respondentů s různou výší čistého měsíčního příjmu domácnosti



(méně než 15 tisíc (1), 16–30 tisíc (2), 31 - 45 tisíc (3), 46 - 60 tisíc (4), 61 - 75 tisíc (5), 76 - 90 tisíc (6), 91 - 105 tisíc (7), 106 - 120 tisíc (8), 121 - 135 tisíc (9), 136 - 150 tisíc (10), více než 150 tisíc (11)) odděleně pro 1) Zaměstnaný/á, podnikatel/ka bez ZP, 2) Nepracující invalidní důchodce a 3) Pracující invalidní důchodce

Zdroj: Graf byl vytvořen v programu Jamovi (verze 2.3.28), vlastní tvorba

Požívání alkoholu a kouření cigaret

Rozdíly v požívání alkoholu a kouření cigaret mezi zaměstnanými bez ZP, nepracujícími ID a pracujícími ID byly testovány pomocí ordinální regrese, ve které závislou ordinální proměnnou bylo buď požívání alkoholu nebo kouření cigaret, a byl odfiltrován vliv věku. Porovnání zastoupení v jednotlivých kategoriích, které byly v analýze použity, je zaneseno v tabulce č. 16.

Tabulka 16 Porovnání skupin v požívání alkoholu a kouření cigaret

		Zaměstnaný/á, podnikatel/ka bez ZP	Nezaměstna ný/á ID	Zaměstnaný/á ID
n		7232	175	89
Požívání alkoholu n (%)	nikdy	857 (13,7 %)	63 (42,3 %)	26 (35,1 %)
	příležitostně	2817 (45,2 %)	59 (39,6 %)	35 (47,3 %)
	1–2x týdně	1569 (25,2 %)	23 (15,4 %)	8 (10,8 %)
	1x denně	892 (14,3 %)	4 (2,7 %)	4 (5,4 %)
	Několikrát denně	103 (1,7 %)	0 (0 %)	1 (1,4 %)
	Nevyplněno	994	26	15
Kouření cigaret	nikdy	4745 (76,0 %)	101 (67,8 %)	55 (74,3 %)
	příležitostně	368 (5,9 %)	7 (4,7 %)	3 (4,1 %)
	1–5x cigaret denně	218 (3,5 %)	8 (5,4 %)	2 (2,7 %)
	6–10 cigaret denně	290 (4,6 %)	9 (6,0 %)	4 (4,1 %)
	> 10 cigaret denně	610 (9,9 %)	24 (16,1 %)	11 (14,9 %)
	Nevyplněno	992	26	15

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Statistická analýza odhalila signifikantní rozdíl v kouření cigaret včetně její intenzity mezi skupinami, výsledky analýzy jsou zaneseny do tabulky č. 17. Jak je patrné z tabulky, nepracující ID vykazovali nižší frekvenci kouření než zaměstnaní bez ZP. Nebyl pozorován rozdíl v kouření cigaret mezi zaměstnanými bez ZP a pracujícími ID.

Statistická analýza odhalila signifikantní rozdíl v požívání alkoholu mezi skupinami, výsledky ordinální regrese s věkem jako kovariátou jsou zaneseny do tabulky č. 18. Jak je patrné z této tabulky, nezaměstnaní ID stejně jako zaměstnaní ID měli vyšší frekvenci požívání alkoholu než zaměstnaní.

Tabulka 17 Výsledky ordinální regrese vlivu skupiny na kouření cigaret

Prediktor	Estimate	SE	Z	p	Odds ratio
Věk	-0,0120	0,00344	-3,502	<0,001	0,988
Skupina:					
2-1	0,5243	0,17601	2,979	0,003	1,689
3-1	0,1823	0,26642	0,684	0,494	1,200

Skupiny: 1) Zaměstnaný/á, podnikatel/ka bez ZP, 2) Nepracující invalidní důchodce a 3) Pracující invalidní důchodce

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Tabulka 18 Výsledky ordinální regrese vlivu skupiny na požívání alkoholu

Prediktor	Estimate	SE	Z	P	Odds ratio
Věk	-0,0100	0,00271	-3,70	<,001	0,990
Skupina:					
2-1	-1,3732	0,16072	-8,54	<,001	0,253
3-1	-1,1774	0,22219	-5,30	<,001	0,308

Skupiny: 1) Zaměstnaný/á, podnikatel/ka bez ZP, 2) Nepracující invalidní důchodce a 3) Pracující invalidní důchodce

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Fyzické a psychické zdraví

Vliv skupiny (zaměstnaní, nepracující ID a pracující ID) na sebe reportované fyzické a psychické zdraví byl testován pomocí parciální Spearmanovy korelace s odfiltrováním vlivu věku jako kovariáty.

Analýza dat ukázala statisticky významný rozdíl jak ve fyzickém zdraví (Spearman's rho = -0,177; p <0,001), tak v psychickém zdraví mezi skupinami (Spearman's rho = -0,101; p < 0,001). Nejhorší fyzické a psychické zdraví reportovali nepracující ID a nejlepší fyzické i psychické zdraví reportovali zaměstnaní. Popisná statistika je zanesena do tabulky č. 19.

Tabulka 19 Porovnání souborů osob fyzické a duševní zdraví

		Zaměstnaný/á, podnikatel/ka	Nezaměstnaný/á invalidní důchodce	Zaměstnaný/á invalidní důchodce
N		7232	175	89
Fyzické zdraví	Průměr (SD)	82,3 (16,7)	56,5 (24,0)	61,5 (25,0)
	Medián	86	53	70
	min-max	0–100	0–100	0–100
	Nevyplněno	923	24	13
Psychické zdraví	Průměr (SD)	79,1 (19,7)	63,1 (27,0)	68,2 (28)
	Medián	84	69	79
	min-max	0–100	0–100	0–100
	Nevyplněno	923	24	13

Jak se dnes cítíte (0 = velmi špatně, 100 = velmi dobře)

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, vlastní zpracování

4.4 Tržní selhání v rámci pozitivní externality

Díky poskytování státního příspěvku (dále též i „dotace“) na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením může docházet, a také velmi často dochází, k tržnímu selhání. Toto selhání nastává z důvodu toho, že firmy registrované na chráněném trhu práce obdrží dotaci na zaměstnání osob se zdravotním postižením a firmy, které na tomto trhu registrované nejsou, jsou tímto způsobem omezeny čili zůstávají bez příspěvku.

Tato pozitivní externalita pro firmy, které díky příspěvku mají náklady spojené s tímto zaměstnáváním, umožňuje uvedeným firmám nabídnout identické služby za nižší ceny než jejich konkurence bez dotací. V důsledku toho mohou dotované firmy získat vyšší tržní podíl, což výrazným způsobem ovlivňuje konkurenci na trhu (zejména trhu práce). Firmy bez dotací jsou znevýhodněny, protože jejich zejména mzdové náklady zůstávají nezměněny a ony nemohou konkurovat s nižšími cenami zboží a služeb nabízených dotovanými firmami.

V důsledku nerovného konkurenčního prostředí tedy dochází k tržnímu selhání, protože trh se tímto stává neefektivní ve smyslu alokace zdrojů. Státní příspěvek sice zvyšuje zaměstnanost osob se zdravotním postižením a možnost inkluze těchto osob do společnosti, lepšího a důstojnějšího sociálního postavení, avšak vytváří i nežádoucí stimuly pro firmy, které se snaží získávat státní příspěvek spíše, než inovovat a zlepšovat své služby. Důsledkem je trh, kde dominují firmy, které jsou úspěšnější v získávání státních dotací, nikoli ty, které se snaží o inovace a efektivitu. Což představuje další část tržního

selhání, kdy státní intervence v podobě příspěvku na podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením přináší výhody mimo jiné v podobě zvýšení zaměstnanosti pro cílovou skupinu osob, ale zároveň narušuje tržní mechanismy, snižuje konkurenceschopnost a částečně omezuje inovace. Na následujícím obrázku č. 4 je znázorněna tabulka výsledků výběrového řízení na dodavatele úklidových služeb pro ZOO Praha k 20.2.2024.

Dle informací od současného poskytovatele úklidu je při zadaném rozsahu výběrového řízení průměrný měsíční počet odpracovaných hodin úklidové firmy v rozsahu cca 2000 hodin. Současný vítěz nabídl cenu úklidových služeb v rámci roční paušální ceny ve výši 2594017 korun, což znamená při použití výpočtu celkový roční paušál /12 / počet hodin, hodinovou mzdu úklidového zaměstnance ve výši **108,08 korun**.

Obrázek 4. Snímek výsledků výběrového řízení ZOO Praha

Nab	Účastník (pouze název)	A	Body	B	Body	C	Body	D	Body	Body celkem	Pořadí
1	PROPRETTE s.r.o.	2.864.891,74	54,33	300.250,00	9,67	736.850,00	5,02	2	0,56	69,58	3
2	MBC servis s.r.o.	3.715.100,00	41,89	145.200,00	20,00	752.502,50	4,91	8	2,22	69,02	4
3	CLEAN International spol. s r.o. VYŘAZEN										N/A
4	PREMIO INVEST s.r.o.	3.849.804,89	40,43	167.000,00	17,39	748.537,50	4,94	3	0,83	63,59	7
5	SKY & FACILITY s.r.o.	3.266.225,86	47,65	244.880,00	11,86	246.496,36	15,00	18	5,00	79,51	2
6	Radim Teofil	3.156.161,81	49,31	217.240,00	13,37	791.530,00	4,67	2	0,56	67,91	5
7	ZENOVA services s.r.o.	6.762.281,68	23,02	187.100,00	15,52	754.329,10	4,90	4	1,11	44,55	8
8	AVE Services s.r.o.	3.217.634,11	48,37	228.340,00	12,72	731.907,74	5,05	2	0,56	66,70	6
9	CEE Facility Services SE. VYŘAZEN										N/A
10	SKYCLEAN s.r.o.	2.594.017,00	60,00	189.750,00	15,30	1.059.630,00	3,49	14	3,89	82,68	1

- A nabídková cena (roční) úklidových služeb
- B nabídková cena hygienického materiálu
- C nabídková cena víceprací
- D počet osob se zdravotním postižením v rámci zakázky

Zdroj: ZOO Praha 2024, vlastní zpracování

Minimální hodinová mzda v národním hospodářství však činí částku ve výši 112,50 korun (<https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>). Z výše uvedeného tedy naprosto jasně plyne, že cena nabídnuta vítězem výběrového řízení je poskytnuta z důvodu jeho registrace

na chráněném trhu práce a následném čerpání státního příspěvku. Firmy, které se přihlásily do výběrového řízení a nejsou příjemci státního příspěvku, vůbec nejsou v rámci stanoveného výběrového řízení schopny konkurovat firmám čerpajícím státní příspěvek.

5 Výsledky a diskuse

5.1 Zhodnocení zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Jedním z cílů této práce bylo na základě teoretických východisek **analyzovat systém zaměstnávání OZP v různých evropských zemích**. Dle provedené komparativní analýzy (viz. tabulka č. 4) bylo uvedeno několik klíčových ekonomických a sociálních faktorů, které ovlivňují efektivitu a dopad těchto politik různých států EU. Při porovnání jednotlivých států je patrné, že existuje široká škála variabilit v přístupu k regulaci a podpoře zaměstnávání OZP reflektující rozdílné socioekonomické podmínky a pracovní tržní politiky různých států. Z hlediska ekonomické teorie lze kvóty na zaměstnávání OZP považovat za formu tržní intervence, která má za cíl zmírňovat tržní selhání vyplývající z diskriminace a bariér vstupu na trh práce pro OZP. Povinné kvóty fungují jako vynucovací mechanismus, který zvyšuje nabídku pracovních míst pro OZP, ale zároveň může představovat dodatečné náklady pro zaměstnavatele v podobě vyšších administrativních nákladů nebo potřeby uzpůsobení pracovního místa. Může se tedy jednat o vyrovnání negativních disparit (nerovností socio ekonomického charakteru) v rámci možnosti uplatnění na trhu práce. V rámci podpory zaměstnanosti OZP v jednotlivých zemích EU není spojitost s výší výše povinného zaměstnávání těchto osob a výší hodnoty hrubého domácího produktu na obyvatele při srovnání kupní síly. To naznačuje, že evropské státy v rámci inkluze a podpory osob se zdravotním postižením postupují v souladu se socio kulturními předpoklady, místními poměry a politickými názory.

V rámci této práce bylo zjištěno, že výše HDP per capita (USD) PPP 2022 má vliv na to, zda daná země má kvóty nebo ne a zda má země kvóty zavedené pro soukromý sektor, bylo testováno pomocí Mann-Whitney testu (neparametrická obdoba) dvouvýběrového T-testu. Nebyl prokázán statisticky významný vliv HDP per capita (USD) PPP 2022 na zavedení kvóty (Mann-Whitney $U = 24,0$; $p = 0.147$). Graficky zaneseno do grafu č. 3. U zemí, které mají zavedené kvóty, byl však prokázán statisticky signifikantní vliv HDP per capita (USD) PPP 2022 na to, zda mají kvóty pro soukromý sektor. Země, ve kterých mají kvóty pro soukromý sektor, mají nižší HDP per capita (USD) PPP 2022 (Mann-Whitney $U = 13,0$; $p = 0.044$). Bylo zjištěno, že země s nižším HDP per capita PPP mají obecně zavedeny kvóty jak pro veřejný, tak pro soukromý sektor ve větší míře, zatímco „bohatší“ země mají tyto kvóty zavedeny pouze pro veřejný sektor, což může naznačovat snahu o minimální tržní selhání a snahu o rovnost trhu.

V České republice, kde je kvóta pro zaměstnávání OZP stanovena na 4 % pro zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci, lze pozorovat vyšší povinný podíl zaměstnání OZP ve srovnání s jinými zeměmi, jako je Německo s 5 % kvótou pro osoby s těžkým zdravotním postižením nebo Francie s 6 %. Toto naznačuje, že Česká republika uplatňuje relativně striktnější přístup, což může být odrazem snahy o zvýšení sociální integrace OZP na trhu práce. Nicméně, vysoké kvóty mohou znamenat větší nákladový tlak na zaměstnavatele, což by mohlo mít negativní dopady na celkovou efektivitu trhu práce. V určitých odvětvích je již výše státní podpory negativně zakomponována na trhu práce (např. ostraha, úklidové služby a jiné).

Sankce za nesplnění kvót se liší mezi zeměmi, což odráží rozdílné přístupy k regulaci a penalizaci. Tyto sankce, které mohou zahrnovat finanční pokuty nebo povinné odvody, fungují jako možný ekonomický postih (ve formě odstrašování) za nedodržování kvót. Výše těchto sankcí v různých zemích je často spojena s minimální mzdou nebo průměrným platem, což odráží snahu o propojení těchto penalt s ekonomickými podmínkami v daném státě. Například v zemích s vyšší úrovní minimální mzdy mohou být sankce za nesplnění kvót vyšší, aby odpovídaly vyšším životním nákladům a ekonomickému prostředí.

Z ekonomického hlediska je důležité zvážit, jak kvóty ovlivňují alokaci zdrojů na trhu práce. V teorii mohou přísné kvóty vést k alokační neefektivitě, pokud nutí zaměstnavatele přijímat zaměstnance na základě kvantitativních cílů, místo aby se zaměřili na optimální využití lidských zdrojů a snížení nezaměstnanosti OZP. To může vést k situacím, kdy zaměstnavatelé zaměstnávají OZP v pozicích, které nejsou nejvhodnější pro jejich dovednosti a schopnosti, což může mít dopad na produktivitu jejich práce. Na druhé straně, kvóty mohou stimulovat trh práce k vytváření nových, přizpůsobených pracovních míst pro OZP, což může vést k větší diverzifikaci a inovacím v pracovní síle.

V kontextu mezinárodního srovnání je také důležité zvážit, jak se kvóty a sankce odvíjí od celkové ekonomické výkonnosti a úrovně sociálního zabezpečení v jednotlivých zemích. Například, země s vyšším HDP na obyvatele a rozvinutějšími sociálními systémy (jako např. Německo či Francie) mohou být schopny poskytovat větší podporu pro integraci OZP na pracovní trh, což může umožnit udržitelnější a efektivnější uplatnění kvót a vyšší integraci OZP. Celkově tato analýza ukazuje, že kvóty pro zaměstnávání OZP představují komplexní politický nástroj, který vyžaduje pečlivé vyvážení mezi ekonomickými, sociálními a pracovně-právními faktory. Výzvou pro politické reprezentanty je najít optimální rovnováhu mezi podporou integrace a inkluze OZP na trhu

práce a zajištěním, aby byly tyto politiky ekonomicky udržitelné a nevedly k nežádoucím „distorzním“ efektům na trhu práce. Pro Českou republiku a ostatní členské státy EU to znamená neustálé vyhodnocování a přizpůsobování těchto politik podpory zaměstnanosti OZP, s ohledem na měnící se ekonomické podmínky a potřeby trhu práce.

Doporučení pro zlepšení současného systému poskytování státního příspěvku pro podporu zaměstnanosti OZP:

- Zvýšit a vypisovat tendry pro sociální podniky na podporu zaměstnávání OZP. Zvýšit podporu vypisování veřejných zakázek pro sociální podniky. Toto může vést ke zvýšení pracovních míst pro OZP a jejich udržení. Vypisování tendrů může probíhat například v oblasti sociálních a veřejných služeb.
- V oblasti úřadu práce zajistit párování zaměstnanců OZP se zaměstnavateli, vyhledávat vhodné OZP na pracovní místa na regionální úrovni.
- Posuzovat výkonnosti práce OZP pro danou pozici.
- Pro zaměstnávání OZP zvýšit využití nových technologií a digitálních technologií pro podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a v této souvislosti vytvoření nových pracovních pozic. Např. UI, kariérové poradenství a jiné.
- Zefektivnit spolupráci mezi jednotlivými úřady státní správy a zrychlit proces výplaty státního příspěvku.
- Je nezbytné optimalizovat mechanismus výplaty státního příspěvku pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením. Aktuální systém, definovaný podle paragrafu 76 Zákona o zaměstnanosti (ZoZ), určuje, že výplata příspěvku ze strany úřadu práce směrem k zaměstnavateli je naplánována do konce třetího měsíce následujícího po uplynulém kalendářním čtvrtletí. Tento způsob výplaty nutí zaměstnavatele, aby vstoupili do pozice předfinancování výše vyplaceného příspěvku, což činí dobu minimálně šesti měsíců. Při příkladu zaměstnávání třiceti osob se zdravotním postižením s maximální výší příspěvku 14 200 korun plus 1 000 korun na administrativu na osobu, celkové měsíční náklady zaměstnavatele činí 456 000 korun. Po uplynutí šesti měsíců dosáhnou celkové náklady 2 736 000 korun. Tato situace ztěžuje podnikání v sociální sféře, zejména pro podnikatele s omezenými finančními zdroji.

5.2 Analýza časových řad

Jedním z cílů této práce bylo **analyzovat účinnost výše vyplaceného příspěvku ze státního rozpočtu na podporu zaměstnanosti v České republice**. Konkrétně se práce zaměřila na zhodnocení využívání státního příspěvku zaměstnavatele a přínosy pro osoby se zdravotním postižením. Jak bylo uvedeno v tabulce č. 5, při počtu evidovaných (MPSV) 55102 zaměstnanců se zdravotním omezením v roce 2018 na chráněném trhu práce dosáhla výše státního příspěvku 7,2 mld. korun, což odpovídá ročním nákladům státního rozpočtu na 130 667 korun v přepočtu na jednoho zaměstnance. V roce 2022 bylo evidováno již 68333 zaměstnanců se zdravotním omezením (tedy o 13232 více než v roce 2018), a výše státního příspěvku vyšplhala na 10,4 mld. korun, což odpovídá 150 733 korun v přepočtu na jednoho zaměstnance. Státní podpora (výše příspěvku na podporu zaměstnání osob se zdravotním omezením) přepočteno na jednoho zaměstnance tedy vzrostla, jak vyplývá z tabulky č. 5, o více než 15 %, oproti tomu minimální mzda mezi lety 2018 a 2022 (z 12 200 korun na 16200 korun, (<https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>) vzrostla o více než 32 %. Z výše uvedeného je naprosto zřejmé, že podpora na jednoho zaměstnance se zdravotním omezením (porovnaná výší vyplaceného státního příspěvku) má nižší tempo růstu než výše minimální mzdy.

Nedostatkem výše vyplaceného státního příspěvku na podporu zaměstnanosti, je tedy jeho nedostatečná valorizace a díky snižující se reálné výši hodinové mzdy zaměstnanců se zdravotním omezením oproti zaměstnancům na běžném trhu práce (tj. mimo chráněný trh práce) je stále vyšší podíl zaměstnanců se zdravotním postižením působících na nižších nekvalifikovaných profesích (např. úklidové práce, pomocné práce, manuální práce a jiné) z důvodu nedostatečného ohodnocení těchto osob v kvalifikovanějších profesích. Lze spekulovat, že tento jev má za důsledek nízké společenské hodnocení a postavení osob se zdravotním postižením. Výše státní podpory v této formě (tedy v souladu s § 72 ZoZ) je omezena pouze maximální vyplacenou výší na 1 osobu se zdravotním postižením a to až 75 % vyplacené hrubé mzdy (včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění) s maximální částkou 14 200 korun. Mezi další nedostatky uvedeného příspěvku na podporu zaměstnanosti OZP patří zejména:

- Nárokové poskytování příspěvku, které může umožňovat jeho zneužívání.
- Chybí kvantitativní i kvalitativní zabezpečení kontrol ze strany výplat úřadem práce. Úřad práce nedisponuje účinnými kontrolními nástroji.

- Jednotně stanovená výše státního příspěvku nemůže objektivně odrážet míru možného potenciálu OZP, na jejichž pracovní pozice je poskytován, v praxi může docházet k tomu, že zaměstnavatel čerpá finanční prostředky, přestože zaměstnanec se zdravotním postižením podá pracovní výkon obdobný s nepostiženými.
- Příspěvek je v praxi zčásti využit pro získání konkurenční výhody (např. výrobky a služby odebírané v rámci tzv. náhradního plnění jsou někdy i o 20 % levnější oproti srovnatelným službám).

Dalším cílem této práce bylo pomocí **analýzy časových řad** a s využitím dat z datové základny ministerstva práce a sociálních věcí graficky **znázornit průběh vývoje výše státního příspěvku**. Následně **modelovat trend** vývoje výše příspěvku v ČR v letech 2018 až 2022 a predikovat jeho úroveň v letech 2023 až 2025. Tento model byl proveden a v rámci grafu 1 jsou znázorněna historická data a predikce nákladů na chráněný trh práce v České republice pro období 2018 až 2025. Graf ukazuje rostoucí trend nákladů na chráněný trh práce v České republice a poskytuje vizuální přehled očekávaného vývoje těchto nákladů v následujících letech. Predikce byla popsána pomocí lineární trendové funkce. Byl predikován další růst výše státního příspěvku, což může být dáno například zvyšujícím se podílem osob s různým zdravotním omezením, či vyšším počtem zaměstnavatelů na chráněném trhu práce. Navíc, zejména vlivem zvyšující se inflace, zaměstnavatelé volí (z obavy), různé formy státních příspěvků a dotací. Zaměstnavatelé tímto nastavují trend snižování nákladů na provoz a služby.

Vývoj výše příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením bude také pravděpodobně ovlivňovat nejistá socioekonomická situace v ČR a politická situace v zemi. Pro roky 2023 až 2025 bylo odhadnuto zvýšení výdajů státního rozpočtu formou příspěvku na zaměstnání OZP takto:

V **roce 2023** se očekávají náklady státního rozpočtu na podporu zaměstnanosti na chráněném trhu práce ve výši **10.93** miliardy českých korun.

V **roce 2024** se očekávají náklady státního rozpočtu na podporu zaměstnanosti na chráněném trhu práce ve výši **11.70** miliardy českých korun.

V **roce 2025** se očekávají náklady státního rozpočtu na podporu zaměstnanosti na chráněném trhu práce ve výši **12.47** miliardy českých korun.

Je důležité mít na paměti, že tyto předpovědi jsou založeny na trendech zaznamenaných v letech 2018 až 2022 a mohou být ovlivněny různými vnějšími faktory, které nejsou zahrnuty v tomto modelu.

5.3 Dotazníkové šetření

Hlavním cílem provedeného dotazníkového šetření bylo popsat základní charakteristiky (věk, pohlaví, vzdělání, výše příjmu), závislosti na cigaretách a požívání alkoholických nápojů a porovnání sebehodnoceného psychického a fyzického zdraví mezi skupinami osob zaměstnanými bez ZP, nepracujícími ID a pracujícími ID. V rámci explorativní analýzy bylo cílem otestovat, zda se zmíněné sledované proměnné statisticky liší mezi skupinami zaměstnanými bez ZP, nepracujícími ID a pracujícími ID.

Výsledky analýzy ukázaly **statisticky významný rozdíl ve věku** mezi sledovanými skupinami. Analýza odhalila, že **nepracující ID byli signifikantně starší než zaměstnaní bez ZP** a byli také signifikantně starší **než nepracující ID**. Zaměstnaní bez ZP a pracující ID se ve věku signifikantně nelišili. Výsledky tak podpořily stanovenou hypotézu H1. Je možné, že tyto rozdíly jsou důsledkem toho, že starším lidem se zdravotním postižením se hůře hledá uplatnění na trhu práce. Navíc s vyšším věkem se snižuje pracovní výkon, což může platit mnohonásobně více u lidí se zdravotním postižením.

Výsledky dále ukázaly, že vysokoškolské vzdělání je častější mezi zaměstnanými bez ZP (61,4 %) ve srovnání s nezaměstnanými ID (23,7 %) a zaměstnanými ID (38,2 %). Při porovnání dosaženého vzdělání mezi skupinami ID byl zjištěn významný rozdíl ve vzdělání mezi zaměstnanými a nezaměstnanými ID, přičemž **vysokoškolské vzdělání bylo častější u zaměstnaných ID**. Byla tedy podpořena hypotéza H2 (Mezi skupinami zaměstnanými bez ZP, nepracujícími ID a pracujícími ID, je rozdíl v nejvyšším dokončeném vzdělání). Rozdíly v dosaženém vzdělání mezi zaměstnanými, nepracujícími a pracujícími invalidními důchodci (ID) jsou klíčové pro pochopení integrace této populace na trh práce. Vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných mezi zaměstnanými ID naznačuje, že vzdělání může být významným faktorem při získávání a udržování zaměstnání. Toto zjištění je v souladu s předchozími studiemi, které ukazují na vzdělání jako na důležitý determinant zaměstnatelnosti, a to nejen osob se zdravotním postižením. V kontextu politik zaměstnanosti a sociálního začleňování je třeba klást důraz na vzdělávací příležitosti a kariérní poradenství pro ID. Vysoký podíl vysokoškolsky vzdělaných ID však mohl být také způsoben šířením dotazníku prostřednictvím sociálních sítí vysokoškolského prof. Jaroslava Flegra. Je také možné, že méně vzdělaní lidé a současně i se zdravotním pojištěním neměli přístup k vyplnění dotazníku či dotazník díky nižšímu vzdělání nebyli schopni vyplnit, a tudíž se do provedeného dotazníkového šetření ani nedostali.

Statistická analýza dat také prokázala signifikantní rozdíly v pohlaví mezi sledovanými skupinami. Bylo zjištěno, že **ženy jsou zastoupeny častěji mezi nezaměstnanými ID** (76,0 %) a zaměstnanými ID (67,4 %) ve srovnání se zaměstnanými bez ZP (58,7 %). Byla podpořena hypotéza 3. Mezi zaměstnanými a nezaměstnanými ID nebyl pozorován statisticky významný rozdíl v zastoupení pohlaví. Statisticky významné rozdíly v zastoupení pohlaví mezi různými skupinami ID poukazují na genderové aspekty zaměstnanosti a sociálního začleňování osob s postižením. Vyšší zastoupení žen mezi nezaměstnanými ID může být ovlivněno jak sociálními stereotypy, tak strukturálními bariérami na trhu práce. Diskuse o těchto výsledcích by měla zvážit genderovou rovnost v přístupu k zaměstnání a vytváření podpůrných programů, které by reflektovaly tyto rozdíly.

Analýza zaměřená na rozdíly v čistém měsíčním příjmu mezi skupinami podpořila hypotézu 4. **Byl prokázán nejnižší čistý měsíční příjem u nepracujících ID, zatímco nejvyšší u zaměstnaných respondentů bez ZP.** Byl rovněž zjištěn statisticky významný rozdíl mezi nepracujícími ID a pracujícími ID. Rozdíly v čistém měsíčním příjmu mezi zaměstnanými bez ZP, nepracujícími a pracujícími ID naznačují ekonomickou nerovnost a možné finanční těžkosti, se kterými se ID mohou potýkat. Nejnižší příjem u nezaměstnaných ID poukazuje na riziko chudoby a sociálního vyloučení v této skupině. Tato zjištění zdůrazňují potřebu rozvoje finančních podpůrných opatření a sociálních programů zaměřených na zlepšení ekonomické situace nezaměstnaných ID.

Zajímavé výsledky přinesla popisná statistika zaměřená na dopady COVID-19 pandemie na různé osoby dle ekonomického statusu. Po ekonomické stránce nejvíce COVID-19 pandemie zasáhla nezaměstnané a nepracující studenty. Po stránce fyzického zdraví se v souvislosti s COVID-19 pandemií žádná skupina výrazně nevychylovala. Po stránce duševního zdraví nejvíce COVID-19 pandemie zasáhla skupiny na mateřské dovolené. V souvislosti s touto prací je důležité poznamenat, že osoby se ZP nereportovaly žádné výrazněji odlišné dopady COVID-19 pandemie. Toto mohlo být způsobeno tím, že ID měli větší jistotu garantovaného příjmu a zároveň je karanténní opatření nemusela tolik zasáhnout vzhledem k jejich částečné exkluzi ve společnosti.

Práce se dále zaměřila na užívání alkoholu a kouření cigaret a na to, zda existují rozdíly v požívání alkoholu a kouření cigaret mezi sledovanými skupinami. Z výsledků vyplynulo, že existují signifikantní rozdíly v kouření cigaret mezi těmito skupinami. Bylo zjištěno, že **nezaměstnaní ID vykazovali nižší frekvenci kouření ve srovnání se**

zaměstnanými bez ZP. Mezi zaměstnanými bez ZP a pracujícími ID nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl. V případě požívání alkoholu byly také zjištěny signifikantní rozdíly mezi skupinami. **Nezaměstnaní ID i pracující ID měli vyšší frekvenci požívání alkoholu než zaměstnaní bez ZP.** Výsledky opět podpořily jednu z navrhovaných hypotéz (H5). Tyto nálezy poskytují důležitý pohled na životní styl a potenciální rizikové faktory spojené se zdravím mezi různými skupinami invalidních důchodců. Významné rozdíly v požívání alkoholu a kouření cigaret mezi zaměstnanými bez ZP, nepracujícími ID a pracujícími ID poukazují na rozdílné životní styly a možná zdravotní rizika. Vyšší míra požívání alkoholu mezi nezaměstnanými ID může být odrazem psychosociálního stresu, nízkého sebevědomí a nedostatečné sociální podpory, které jsou často spojeny s nezaměstnaností. Užívání alkoholu může tato skupina osob využívat k zvládnání životně složitých situací. Tyto nálezy potvrzují význam prevence a cílených zdravotních intervencí, které by se zaměřily na zmírnění těchto rizikových faktorů a podporu zdravého životního stylu mezi invalidními důchodci. Na druhou stranu ovšem výsledky ukázaly, že speciálně skupiny osob nepracujících ID signifikantně méně častěji kouřily, což by mohlo být způsobeno negativním dopadem kouření na jejich zdraví, ale také by příčinou mohla být horší finanční situace, která jim nedovoluje pravidelný nákup drahých cigaret.

Mezi poslední analýzy dotazníkových dat patřily analýzy sebehodnoceného fyzického a psychického zdraví. Výsledky ukázaly statisticky významný rozdíl jak ve fyzickém, tak i v psychickém zdraví mezi zaměstnanými bez ZP, nepracujícími a pracujícími ID. Hypotézy H6 a H7 byly potvrzeny. **Nezaměstnaní ID reportovali horší fyzické a psychické zdraví ve srovnání se zaměstnanými bez ZP,** kteří uváděli nejlepší fyzické i psychické zdraví. Tato zjištění poukazují na významné rozdíly v životních podmínkách a zdravotním stavu mezi zaměstnanými bez ZP, nepracujícími a pracujícími invalidními důchodci. Tato data mohou být klíčová pro rozvoj cílených intervencí a podpůrných programů, které by se zaměřily na zlepšení kvality života a zdraví v této skupině populace. Zároveň poukazují na potřebu dalšího výzkumu, který by prozkoumal příčiny těchto rozdílů a identifikoval nejúčinnější způsoby jejich řešení. Zjištěné rozdíly ve fyzickém a psychickém zdraví mezi studovanými skupinami poukazují na význam pracovního začlenění pro celkové zdraví. Horší fyzické zdraví u nezaměstnaných ID může být spojeno s vážností jejich zdravotního postižení, které je pravděpodobně vážnější v případě ID, kteří nejsou schopni zařazení do pracovního procesu. Horší psychické zdraví u nezaměstnaných ID může být spojeno s nižším sociálním postavením, ekonomickou

deprivací a nedostatkem smysluplných činností. Tyto nálezy zdůrazňují potřebu komplexních programů podpory, které by se zaměřily nejen na zaměstnanost, ale také na zlepšení celkového zdravotního stavu a kvality života invalidních důchodců. Výzkum také naznačuje, že zlepšení pracovních příležitostí pro ID by mohlo mít pozitivní dopad na jejich fyzické a psychické zdraví.

Předložená dotazníková studie má samozřejmě své **silné stránky, ale také jistá omezení**, která je potřeba zmínit. Přestože se studie zúčastnilo téměř 10 tisících respondentů, což je srovnatelné s počtem respondentů ve výběrovém šetření prováděném Českým statistickým úřadem, je potřeba zdůraznit, že se jednalo pouze o on-line dotazníkové šetření, které s sebou přináší jistá rizika spojená s pravdivostí získaných odpovědí. Nejedná se tedy o úřední data, která by možná měla silnější výpovědní hodnotu. Na druhou stranu bylo opakovaně prokázáno, že dotazníková šetření podobného typu díky možnosti anonymních odpovědí umožňují respondentům vypovídat častěji pravdu, neboť se nemusí bát negativního hodnocení či přímé kritiky, nemají důvod lhát. Dalším omezením studie je zapojení pouze osob, které dovršily 18 let. V neposlední řadě je také důležité zmínit, že v dotazníkovém šetření byla zahrnuta otázka na konkrétní stupně postižení u osob se ZP. Je tedy možné, že výsledné analýzy by přinesly odlišné výsledky, pokud by do nich byl konkrétní stupeň postižení zahrnut. Je dokonce možné, že bychom zjistili, že osoby s vyšším stupněm ID ani dotazník nevyplnily. O tom však lze pouze spekulovat a je zapotřebí dalšího výzkumu, který by umožnil do celé problematiky zaměstnávání osob se ZP hlouběji nahlédnout.

6 Závěr

Hlavním cílem této diplomové práce bylo analyzovat účinnost formy podpory (výše státního příspěvku na podporu zaměstnanosti OZP) zaměstnanosti na chráněném trhu práce v České republice. Konkrétně se práce zaměřovala na zhodnocení využívání státního příspěvku zaměstnavatele a jeho přínosy pro osoby se zdravotním postižením. V rámci práce byly zkoumány nedostatky současného systému a navržena doporučení pro jeho zlepšení.

Dílčím cílem práce bylo zkoumání možností rozšíření podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce. Práce se dále zabývala možnostmi využití nových technologií a digitálních technologií pro podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Součástí práce bylo také zhodnocení zkušeností z jiných zemí a jejich přenosnosti do českého prostředí. Dalším dílčím cílem práce bylo přispět k lepšímu porozumění této problematice a navrhnout konkrétní kroky pro zlepšení situace na trhu práce pro osoby se zdravotním postižením. Cílem dotazníkového šetření bylo v souvislosti se zaměstnávání osob se zdravotním postižením zkoumat vliv výše státního příspěvku (zaměstnavatelům na podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením) na podíl zaměstnaných osob se zdravotním postižením na trhu práce. Výše uvedený hlavní cíl i ostatní dílčí cíle předložené práce byly splněny.

V teoretické části byly podrobně popsány faktory, které měly zásadní vliv na vývoj zaměstnanosti OZP, výši státního příspěvku ve sledovaném období a možnost inkluze OZP na trh práce. Diplomová práce poskytla komplexní přehled o zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP) v České republice zdůrazňujíc ekonomické a sociální aspekty tohoto tématu. Práce poukázala na nedostatečnou valorizaci státních příspěvků pro OZP, což má za následek nižší zaměstnanost OZP ve vyšších kvalifikovaných pozicích a jejich koncentraci v nižších, nekvalifikovaných profesích. Z analýzy časových řad a dat z Ministerstva práce a sociálních věcí vyplynulo, že náklady na chráněný trh práce v České republice mají rostoucí trend, avšak budoucí vývoj je nejistý, kvůli proměnlivým socioekonomickým a politickým podmínkám.

Komparativní analýza zaměstnávání OZP v různých evropských zemích ukázala širokou škálu přístupů k regulaci a podpoře zaměstnávání OZP, reflektující rozdílné socioekonomické podmínky a pracovní tržní politiky různých států. Kvóty na zaměstnávání OZP jsou považovány za formu tržní intervence, která má za cíl zmírnit tržní

selhání vyplývající z diskriminace a bariér vstupu na trh práce pro OZP. Přísné kvóty však mohou vést k alokační neefektivitě, pokud nutí zaměstnavatele přijímat zaměstnance na základě kvantitativních cílů místo optimalizace lidských zdrojů.

V rámci dotazníkového šetření bylo zkoumáno několik proměnných, včetně věku, vzdělání, pohlaví, čistého měsíčního příjmu, závislosti na cigaretách a alkoholu, a sebehodnocení fyzického a psychického zdraví mezi zaměstnanými, nepracujícími a pracujícími OZP. Zjištění ukázala statisticky významné rozdíly v těchto aspektech mezi různými skupinami OZP, což poukazuje na potřebu cílených intervencí a podpůrných programů pro zlepšení kvality života a zdraví v této populaci.

Diplomová práce dále poukázala na potřebu diverzifikace a motivace zaměstnavatelů k obsazování OZP i do kvalifikovanějších profesí, s cílem překonat existující bariéry a vytvořit více příležitostí pro sociální a ekonomickou integraci OZP. Práce zdůraznila důležitost kontinuálního hodnocení a adaptace politik podpory zaměstnanosti OZP v reakci na měnící se ekonomické podmínky a výzvy, včetně dopadů pandemie COVID-19 a dalších globálních událostí, které mají významný vliv na trh práce.

Výzkum také ukázal, že zlepšení pracovních příležitostí pro OZP by mohlo mít pozitivní dopad na jejich fyzické a psychické zdraví, a zdůraznil potřebu komplexních programů podpory, které by se zaměřily nejen na zaměstnanost, ale také na zlepšení celkového zdravotního stavu a kvality života invalidních důchodců.

Celkově diplomová práce poskytla podstatný přehled o současném stavu zaměstnanosti OZP v České republice a nabízí důležité vhledy do možností a výzev spojených s jejich integrací do pracovního trhu. Práce je významným příspěvkem k porozumění komplexním výzvám, kterým OZP čelí v současném ekonomickém a sociálním kontextu, a poskytla cenné podněty pro rozvoj politik a strategií zaměřených na podporu zaměstnanosti a sociální inkluze OZP.

7 Seznam použitých zdrojů

Knížní zdroje:

BORJAS, G. J. 2019. Labor Economics. New York: The McGraw – Hill. 992 s. ISBN 978-12-6056-552-2.

BRČÁK, J., SEVERKA, B., SEVEROVÁ, L., STARÁ, D. 2018. Makroekonomie – Makroekonomický přehled. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 262 s. ISBN 978-80-7380-708-5.

BRČÁK, J., SEKERKA, B., SEVEROVÁ, L., SVOBODA, R. 2020. Mikroekonomie – teorie a aplikace. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 310 s. ISBN 978-80-7380-818-1.

KRHUTOVÁ, L. 2013. Autonomie v kontextu zdravotního postižení. 1. vydání. Ostrava: Albert, Ostravská univerzita. 243 s. ISBN 978-80-7326-232-7.

HOLMAN, R. 2018. Makroekonomie: středně pokročilý kurz. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7179-764-2.

CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. 2008. Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1.1.2008: úplné znění změněných ustanovení s podrobným komentářem pro praxi. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-325-6.

MAREŠ, P. 1994. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

PELIKÁN, J. 2011. Základy empirického výzkumu pedagogických jevů. 2., nezměněné vydání. Praha: Karolinum. 270 s. ISBN 978-80-246-1916-3.

Pracovněprávní předpisy: nařízení vlády č. 108/1994 Sb.; Zaměstnanost: rekvalifikace, pracovní rehabilitace: podle stavu k 6.3.2001. 2001. Ostrava: Sagit. ISBN 80-7208-227-2.

SMITH, A. 2001. Pojednání o podstatě a původu bohatství národů. Praha: Liberální institut. 986 s. [Ia]. ISBN 80-86389-15-4.

SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B. 2014. Statistické metody I. 1. vydání. Praha: PEF, ČZU. 134 s. ISBN 978-80-213-1672-0.

SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B. 2016. Statistické metody II. 1. vydání. Praha: PEF, ČZU. 107 s. ISBN 978-80-213-1736-9.

THEODOROPOULOU, S. 2018. Labour Market Policies in the Era of Pervasive Austerity. Bristol: Policy Press. 378 s. ISBN 978-1-4473-3586-3.

ŽENÍŠKOVÁ, M., ČESKO. Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (1992, NOVELY 2007-2020). 2012. Pojistné na sociální

zabezpečení: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných: s komentářem a příklady: k 1.1.2012. Olomouc: Anag. ISBN 978-80-7263-735-5.

Elektronické zdroje:

EUROPEAN DISABILITY FORUMREPORT DISCRIMINATION. How many persons with disabilities live in the EU? [online], [cit. 11.07.2023], dostupné z: <https://www.edf-feph.org/newsroom-news-how-many-persons-disabilities-live-eu/>

Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (CRPD) [online], [cit. 12.07.2023], dostupné z: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

Evropský pilíř sociálních práv [online], [cit. 16.07.2023], dostupné z: <https://www.epr.eu/what-we-do/policy-analysis/european-pillar-of-social-rights/>

Job Matching for Better Sales Performance [online], [cit. 13.07.2023], dostupné z: <https://hbr.org/1980/09/job-matching-for-better-sales-performance>

Komparativní analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Evropě [online], [cit. 10.07.2023], dostupné z: https://odpovednepodnikani.cz/wp-content/uploads/2023/04/Komparace_zamestnavani_OZP.pdf

Sdělení Evropské komise, Roční analýza udržitelného růstu 2022 [online], [cit. 13.07.2023], dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52021DC0740>

Eurostat metadata Unemployment– monthly data (une_rt_m) [online], [cit. 13.07.2023], dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/une_rt_m_esms.htm

Přehled nezaměstnanosti evidované MPSV [online], [cit. 13.07.2023], dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP [online], [cit. 13.07.2023], dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-zrizeni-pracovniho-mista-pro-ozp>

Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců – Metodika [online], [cit. 13.07.2023], dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m

Disability Studies Quarterly. (2023) 'Governing Disability in Austria: Reflections on a changing political field' [online], [cit. 9.12.2023], dostupné z: <https://dsq.sds.org/article/view/5859/4684>

CMS Law. (2022) 'Laws on discrimination in the workplace in Austria' [online], [cit. 9.12.2023], dostupné z: <https://cms.law/en/int/publication/cms-expert-guide-to-discrimination-law/laws-on-discrimination-in-the-workplace-in-austria>

Utrecht University. (2020) 'Towards more sustainable jobs for people with disabilities', [online], [cit. 9.12.2023], dostupné z: <https://www.uu.nl/en/news/towards-more-sustainable-jobs-for-people-with-disabilities>

DutchReview. (2023) 'How inclusive is the Netherlands for people living with disabilities?', [online], [cit. 9.12.2023], dostupné z: <https://dutchreview.com/culture/society/how-inclusive-is-the-netherlands-for-people-living-with-disabilities/>

Sweden.se. (2023) 'Disability policy in Sweden: what does it mean?', [online], [cit. 9.12.2023], dostupné z: <https://sweden.se/society/disability-policy-in-sweden/>

Wikipedia. (2023) 'Disability policy in Sweden', [online], [cit. 9.12.2023], dostupné z: https://en.wikipedia.org/wiki/Disability_policy_in_Sweden

Nordics.info. (2023) 'Disability policies and movements in the Nordic countries since 1945', [online], [cit. 9.12.2023], dostupné z: <https://nordics.info/show/artikel/disability-policies-and-movements-in-the-nordic-countries-since-1945/>

Government.se. (2023) 'Disabilities', [online], [cit. 9.12.2023], dostupné z: <https://www.government.se/government-policy/disabilities/>

European Blind Union. (2023) 'Hungary', [online], [cit. 9.12.2023], dostupné z: <https://www.euroblind.org/hungary> (Přístup: 9. prosince 2023).

European Social Fund Plus. (2023) 'Hungary provides tailored support to help thousands of people with disabilities to find work'[online], [cit. 9.12.2023], dostupné z: <https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/en/projects/hungary-jobs-disability>

About Hungary. (2020) 'Government provides HUF 43.5 billion to help disabled people find jobs', [online], [cit. 9.12.2023], dostupné z: <https://abouthungary.hu/news-in-brief/government-provides-huf-435-billion-to-help-disabled-people-find-jobs/>

European Blind Union. (2023) 'Slovakia', [online], [cit. 9.12.2023], dostupné z: <https://www.euroblind.org/slovakia>.

Odpovědné podnikání na Slovensku [online], [cit. 9.12.2023], dostupné z: https://odpovednepodnikani.cz/wp-content/uploads/2023/04/Socialni_podnikani_na_Slovensku.pdf

Všeobecná deklarace lidských práv [online], [cit. 28.1.2024], dostupné z: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Výroční zpráva CZU [online], [cit. 28.1.2024], dostupné z: Česká zemědělská univerzita v Praze O ČZU - Oficiální dokumenty - Výroční zprávy (czu.cz)

The jamovi project. (2022). *Jamovi* (2.3) [Computer software].

Právní předpisy:

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

Česko. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

Česko. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Česko. Zákon č. 262/2002 Sb., zákoník práce

Česko. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky

Česko. Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně souvisejících zákonů

Česko. Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů

Česko. Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1. Evropský pilíř sociálních práv.....	24
Obrázek 2. Postup při žádosti o dotaci	32
Obrázek 3. Politika EU a iniciativy pro inkluzi OZP	39
Obrázek 4. Snímek výsledků výběrového řízení ZOO Praha	71

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 Rozdělení osob se zdravotním postižením do skupin.....	22
Tabulka 2 Počet OZP v ČR – odhad dle MPSV	35
Tabulka 3 Počet OZP zaměstnaných na volném a chráněném trhu práce	35
Tabulka 4 Přehled povinností zaměstnávat OZP ve vybraných státech EU.....	40
Tabulka 5 Vývoj nákladů státního rozpočtu na chráněný trh práce	48
Tabulka 6 Průměrné tempo růstu nákladů státního rozpočtu na chráněný trh práce	51
Tabulka 7 Srovnání evropských zemí.....	52
Tabulka 8 Srovnání evropských zemí, počet zaměstnanců	52
Tabulka 9 Srovnání evropských zemí, výše kvóty	53
Tabulka 10 Charakteristika souboru respondentů	56
Tabulka 11 Charakteristika souboru osob	58
Tabulka 12 Hlavní životní povolání (oblast pracovní činnosti) osob s invalidním důchodem.....	58
Tabulka 13 Hlavní životní povolání (oblast pracovní činnosti) osob s invalidním důchodem.....	59
Tabulka 14 Porovnání příjmů osob.....	61
Tabulka 15 Vliv COVID-19 pandemie.....	62
Tabulka 16 Porovnání skupin v požívání alkoholu a kouření cigaret.....	67
Tabulka 17 Výsledky ordinální regrese vlivu skupiny na kouření cigaret	68
Tabulka 18 Výsledky ordinální regrese vlivu skupiny na požívání alkoholu.....	68
Tabulka 19 Porovnání souborů osob fyzické a duševní zdraví	69

8.3 Seznam grafů

Graf 1 Výdaje státního rozpočtu na chráněný trh práce	50
Graf 2 houslové grafy znázorňující počty respondentů v různých věkových skupinách ...	60
Graf 3 houslové grafy znázorňující počty respondentů s různou vyšší čistého měsíčního příjmu domácnosti	61
Graf 4 Výše čistého měsíčního příjmu domácnosti	63
Graf 5 houslové grafy znázorňující počty respondentů s různou vyšší čistého měsíčního příjmu domácnosti	66
Graf 6 houslové grafy znázorňující počty respondentů s různou vyšší čistého měsíčního příjmu domácnosti	66

8.4 Seznam použitých zkratek

OZP	Osoba se zdravotním postižením
ZP	Zdravotní postižení
ID	Osoba se zdravotním postižením pobírající invalidní důchod
ZoZ	Zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti
ČR	Česká republika
SRN	Spolková republika Německo
EU	Evropská unie
CRPD	Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením
EPSP	Evropský pilíř sociálních práv
ÚP ČR	Úřad práce české republiky
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
u	Míra nezaměstnanosti
U	Počet nezaměstnaných osob
L	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo
ČSÚ	Český statistický úřad
HDP per capita (USD) PPP	Hrubý domácí produkt na obyvatele měření v dolarech v paritě kupní síly

Přílohy

Dotazník

Jak se máme

JAK SE MÁME?

Velice Vám děkujeme za zájem zapojit se do tohoto výzkumu.

Kdo výzkum pořádá? Studie je realizována výzkumným týmem prof. Jaroslava Flegra z Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy. Proč pořádáme tuto studii? Zajímá nás, jak se Česku daří v karanténě, co nám na ní nejvíce vadí a co třeba naopak těší. Co Vás v dotazníku čeká? Budete odpovídat na otázky týkající se základních demografických údajů, osobnosti, životní spokojenosti, a sdělíte nám svůj názor na současnou situaci. Dotazník vám zabere asi 10 minut. Informovaný souhlas Dotazník je anonymní a získaná data budou použita výhradně pro vědecko-výzkumné účely, osobní údaje budou anonymizovány a nebudou poskytovány třetím stranám. Zapojení do výzkumu je dobrovolné a svou účast můžete kdykoliv ukončit. Svůj informovaný souhlas vyjádříte stisknutím tlačítka „Pokračovat“.

1. Základní socio-demografické otázky

Narodil/a jste se (úředně) jako:

(Na tuto otázku je nutno odpovědět.)

muž (1)

žena (2)

Váš věk:

(Na tuto otázku je nutno odpovědět.)

▼ 14 nebo méně (1) ... 99 nebo více (86)

Nyní žijete v obci:

- do 1000 obyvatel (1)
- do 5 tisíc obyvatel (2)
- do 50 tisíc obyvatel (3)
- do 100 tisíc obyvatel (4)
- do 500 tisíc obyvatel (5)
- nad 500 tisíc obyvatel (6)
- V Praze (7)

V současné době jste

(můžete vybrat více možností):

- zaměstnaný/á (1)
- podnikatel/ka (2)
- student/ka (3)
- na mateřské/rodičovské dovolené (4)
- důchodce (5)
- v invalidním důchodu (6)
- nezaměstnaný/á (7)

Váš nejvyšší dosažený stupeň vzdělání:

- základní (1)
- základní, ale studuji střední školu (2)
- střední včetně vyučení (bez maturity) (3)
- úplné střední či vyšší odborné (maturita či absolutorium) (4)

- úplné střední či vyšší odborné, ale studuji bakalářské (5)
- bakalářské (Bc., BcA.) (6)
- studuji magisterské (7)
- magisterské (Ing., Mgr., MUDr., JUDr., PhDr., aj.) (8)
- magisterské (Ing., Mgr., MUDr., JUDr., PhDr., aj.), ale studuji doktorské (9)
- doktorské (PhD, ThDr., CSc. DrSc.) (10)

Vaše hlavní životní povolání nebo oblast pracovní činnosti:

▼ administrativa (1) ... živnostník (27)

Administrativa (1)
 Finance (2)
 IT, počítače (3)
 Manuální práce (4)
 Novinář (5)
 Obchod (6)
 Podnikatel (7)
 Policie (8)
 Politika (9)
 Právník (10)
 Psycholog (11)
 Řidič (12)
 Služby (13)
 Sportovec (14)
 Student (15)
 Technik (16)
 Učitel (17)
 Umělec (18)
 v domácnosti (19)
 věda – humanitní (20)
 věda – přírodní (21)
 vedoucí, manažer (22)
 Veterinář (23)
 Voják (24)
 Zdravotnictví (25)
 Zemědělec (26)
 Živnostník (27)

Jiné - vypište:

Jaký byl čistý měsíční příjem vaší domácnosti před vypuknutím pandemie (v Kč)?

▼ méně než 15 tisíc (1) ... více než 150 tisíc (11)

- méně než 15 tisíc (1)
 - 16 - 30 tisíc (2)
 - 31 - 45 tisíc (3)
 - 46 - 60 tisíc (4)
 - 61 - 75 tisíc (5)
 - 76 - 90 tisíc (6)
 - 91 - 105 tisíc (7)
 - 106 - 120 tisíc (8)
 - 121 - 135 tisíc (9)
 - 136 - 150 tisíc (10)
 - více než 150 tisíc (11)
-

Jaký je současný čistý měsíční příjem vaší domácnosti (v Kč)?

▼ méně než 15 tisíc (1) ... více než 150 tisíc (11)

- méně než 15 tisíc (1)
- 16 - 30 tisíc (2)
- 31 - 45 tisíc (3)
- 46 - 60 tisíc (4)
- 61 - 75 tisíc (5)
- 76 - 90 tisíc (6)
- 91 - 105 tisíc (7)
- 106 - 120 tisíc (8)
- 121 - 135 tisíc (9)
- 136 - 150 tisíc (10)
- více než 150 tisíc (11)

Jaký je váš rodinný stav?

(můžete vybrat víc možností)

- svobodný/á (1)
- ženatý/vdaná (2)
- rozvedený/á (3)
- vdovec/vdova (4)

Uved'te prosím počet Vašich biologických dětí (10 znamená 10 a více).

▼ 0 (1) ... 10 (11)

Kolik osob (včetně vás a všech dětí) žije celkově ve Vaší domácnosti?

▼ 0 (1) ... 20 (21)

2. Zdraví

Jak se dnes cítíte po stránce fyzického zdraví?

(0 znamená velmi špatně, 100 znamená velmi dobře)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Jak se dnes cítíte po stránce psychického zdraví?

(0 znamená velmi špatně, 100 znamená velmi dobře)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Pijete v současné době alkohol?

- nikdy (1)
- příležitostně (2)
- 1-2x týdně (3)
- 1x denně (4)
- několikrát denně (5)

Kouříte v současné době cigarety?

- nekouřím (1)
- příležitostně (2)
- 1 - 5 cigaret denně (3)
- 6 - 10 cigaret denně (4)
- 11 - 20 cigaret denně (5)
- 21 - 30 cigaret denně (6)
- více než 30 cigaret denně (7)

3. COVID-19 pandemie

Zasáhla vás současná situace po ekonomické stránce?

- rozhodně ne 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- rozhodně ano 6
-

Zasáhla vás současná situace po stránce fyzického zdraví?

- rozhodně ne 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- rozhodně ano 6
-


Zasáhla vás současná situace po stránce duševního zdraví?

- rozhodně ne 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- rozhodně ano 6

Děkujeme Vám za vyplnění dotazníku.

Rozhodl/a jsem se, že nechci, aby mé odpovědi byly zahrnuty do studie. Má data smažte. (1)

Příklady dokumentů potřebných k žádosti o dotaci

 Úřad práce ČR Příspěvek na zaměstnávání OZP na CHTP Pracoviště Úřadu práce ČR ¹⁾ : Krajská pobočka pro hlavní město Prahu	Registrační číslo Úřadu práce ČR: C – S15
---	---

Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) na chráněném trhu práce

§ 78a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A. Rozhodné období:

Žádost je uplatňována za . čtvrtletí roku

B. Identifikační údaje žadatele:

Název žadatele ²⁾ : Chráněná Dílna Radotín, s.r.o.	
IČ ³⁾ : 17093228	Rodné číslo ⁴⁾ :
Právní forma žadatele ⁵⁾ : Společnost s ručením omezeným	

Adresa sídla - právnická osoba (PO), adresa bydliště - fyzická osoba (FO):

Obec: Praha	Část obce: Praha 5 Radotín
Ulice: Vrážská	Č.p.: 1562 Č. orient.: 24a PSČ.: 15300
Telefon: 737100277	ID datové schránky*: rz77c5j
E-mail: vaskova@chrd.cz	

* je-li zřízena

C. Adresa pro doručování (Nevyplňujte, je-li shodná s adresou sídla-PO, bydliště-FO):

Obec:	Část obce:
Ulice:	Č.p.: Č. orient.: PSČ:

Vysvětlivky k odkazům jsou uvedeny v závěru žádosti

D. Oprávněný zástupce žadatele:

Příjmení: Kaňka	Jméno: Jan	Titul: Bc.
Telefon: 737100277	E-mail: vaskova@chrd.cz	

E. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce ČR:

Příjmení: Vašková	Jméno: Zdeňka
Telefon: 737100277	E-mail: vaskova@chrd.cz

F. Bankovní spojení žadatele (účet u peněžního ústavu v ČR vedený v CZK):

Číslo účtu: 7620592002	Kód banky: 5500	Specifický symbol:
Variabilní symbol:	Název banky: Raiffeisen BANK, a.s.	

G. Údaje o uplatňovaném příspěvku na skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy (mzdový příspěvek) - § 78a odst. 2 ZoZ:

1. Celkový počet zaměstnanců - OZP, na které je požadován příspěvek⁶⁾ - uveďte fyzický počet:	38
Z toho:	
1.1 Počet zaměstnanců TZP:	16
1.2 Počet zaměstnanců OZP 1,2:	22
1.3 Počet zaměstnanců OZZ:	0
2. Výše uplatňovaného příspěvku celkem v Kč:	576078.51
Z toho:	
2.1 Příspěvek na zaměstnávání TZP celkem:	248116,20
celkem: 2.2 Příspěvek na zaměstnávání OZP 1,2 celkem:	327962,31
2.3 Příspěvek na zaměstnávání OZZ celkem:	0

H. Údaje o uplatňovaném zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání OZP - § 78a odst. 3 ZoZ:

1. Celkový počet zaměstnanců - TZP + OZP 1,2, na které je požadováno zvýšení příspěvku⁶⁾ - uveďte fyzický počet:	35
Z toho:	
1.1 Počet zaměstnanců TZP:	14
1.2 Počet zaměstnanců OZP 1,2:	21

2. Výpočet koeficientu pro stanovení výše uplatňovaných nákladů provozních zaměstnanců a nákladů na dopravu^{8,9)}: Použije se pouze při přepočtu nákladů na provozní zaměstnance a nákladů na dopravu ve formuláři jmenný seznam zaměstnanců, který je součástí této žádosti. Neuplatňujete-li náklady na provozní zaměstnance ani náklady na dopravu, není potřeba tuto část žádosti vyplňovat	
2.1 Průměrný čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců:	37,63
2.2 Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP, na které se vztahuje zvýšení příspěvku:	35
2.3 Koeficient pro stanovení výše uplatňovaných nákladů: podíl 2.2 ku 2.1: výsledek se uvádí na 2 platná desetinná místa	0.93
3. Skutečně vynaložené náklady (po případném přepočtu^{7,8,9)} rozhodně pro stanovení částky uplatňovaného příspěvku v Kč: jedná se o součet nákladů uvedený ve formuláři jmenný seznam zaměstnanců, který je součástí této žádosti – 2. list, tabulka „Součet nákladů uplatňovaných v jednotlivých měsících (v Kč)“, sloupec „celkem“	534902.18
3.1 Na náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů ^{7,8)} :	534902,19
3.2 Na náklady na dopravu ⁹⁾ :	0
3.3 Na náklady na přizpůsobení provozovny ¹⁰⁾ :	0
4. Výše uplatňovaného zvýšení příspěvku celkem v Kč: jedná se o částku uvedenou ve formuláři jmenný seznam zaměstnanců, který je součástí této žádosti – 2. list, tabulka „Nárok na zvýšení příspěvku celkem (v Kč)“, položka celkem; částka nemusí odpovídat skutečně vynaloženým nákladům	534902,19

I. Paušální částka příspěvku v Kč:

paušální částku 1 000 Kč měsíčně lze uplatnit na každou OZP, která je v daném měsíci u žadatele v pracovním poměru; jedná se o částku uvedenou ve formuláři jmenný seznam zaměstnanců, který je součástí této žádosti – 1. list, část „Výše uplatňovaného paušálu celkem“

92000

J. Celková částka příspěvku v Kč:

(součet částek uplatňovaného příspěvku z části G.2., z části H.4. a z části I. žádosti; uveďte celkovou částku zaokrouhlenou na celé koruny nahoru):

1202981

K. Prohlášení žadatele:

1. Žadatel prohlašuje, že u zdravotních pojišťoven, které nejsou označeny v části N, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci žadatele (ani žadatel-fyzická osoba) a rovněž u nich žadatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
2. Žadatel prohlašuje, že údaje uvedené v žádosti a ve všech formulářích, které jsou součástí této žádosti, jsou pravdivé a odpovídají skutečnosti ke dni podání této žádosti.
3. Žadatel prohlašuje, že hrubá mzda za jednotlivé měsíce daného čtvrtletí uvedená ve jmenném seznamu zaměstnanců a hrubá mzda pracovních asistentů či provozních zaměstnanců byla zaměstnancům zúčtována k výplatě a po zákonných srážkách vyplacena, a to nejpozději ke dni doručení této žádosti. Dále prohlašuje, že částka pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které žadatel za sebe odvádí z vyměřovacího základu zaměstnanců, byla nejpozději ke dni doručení této žádosti odvedena.
4. Žadatel prohlašuje, že zaměstnanci, na které požaduje poskytnutí příspěvku, souhlasí s provedením kontroly v místě výkonu práce, pokud nemají v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce na pracovišti žadatele (tzv. domácí zaměstnanci).
5. Žadatel prohlašuje, že v průběhu vykazovaného čtvrtletí:
 - 5.1 mu nebyl Úřadem práce ČR poskytnut na zaměstnance uvedeného v příloženém jmenném seznamu příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které žadatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.
 - 5.2 nebyl žádný zaměstnanec, na kterého požaduje příspěvek, poživitelem starobního důchodu.
 - 5.3 nebyl na OZP, na niž je požadován příspěvek, poskytován příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP dle § 76 zákona o zaměstnanosti.
 - 5.4 nebyl žádný zaměstnanec, na kterého požaduje příspěvek, dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.
6. Žadatel v případě poskytnutí příspěvku souhlasí se zveřejněním identifikačních údajů: u právnické osoby název, IČO, sídlo; u fyzické osoby jméno, příjmení, IČO, bydliště a údaje o výši příspěvku v informačních systémech týkajících se příjemců příspěvku.

V Praze dne 27.7.2023

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(otisk razítka)

Žadatel (název žadatele): **Chráněná Dílna Radotín, s.r.o.**

IČ: **17093228**

RČ (u FO):

L.1 **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá žadatel zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky u finančního úřadu a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti. Při zjištění nedoplatku souhlasí s uvedením výše nedoplatku.

L.2 **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá žadatel zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky u celního úřadu a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti. Při zjištění nedoplatku souhlasí s uvedením výše nedoplatku.

M. **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá žadatel zachyceny nedoplatky na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti. Při zjištění nedoplatku souhlasí s uvedením výše nedoplatku.

N. **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá žadatel zachyceny nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti. Při zjištění nedoplatku souhlasí s uvedením výše nedoplatku.

V seznamu zdravotních pojišťoven bude zaškrtnuto pole „ano“ a vyplněno územní pracoviště u těch zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni zaměstnanci žadatele:
(žadatel-fyzická osoba uvede i zdravotní pojišťovnu, u které je sám pojištěn)

Kód	Název		Územní pracoviště v obci
111	Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR	<input checked="" type="checkbox"/> ano	Praha
201	Vojenská zdravotní pojišťovna ČR	<input checked="" type="checkbox"/> ano	Praha
205	Česká průmyslová zdravotní pojišťovna	<input checked="" type="checkbox"/> ano	Praha
207	Oborová zdravotní poj. zam. bank, poj. a stav.	<input checked="" type="checkbox"/> ano	Praha
209	Zaměstnanecká pojišťovna Škoda	<input type="checkbox"/> ano	
211	Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra ČR	<input checked="" type="checkbox"/> ano	Praha
213	Revírní bratrská pokladna, zdrav. pojišťovna	<input checked="" type="checkbox"/> ano	Praha

V Praze

dne 27.7.2023

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(otisk razítka)

Součástí žádosti je:

1. Jmenný seznam zaměstnanců žadatele, na které je mzdový příspěvek požadován, s těmito údaji: Jméno a příjmení zaměstnance, rodné číslo, status TZP/OZP 1,2/OZZ, data vzniku a skončení pracovního poměru, kód zdravotní pojišťovny, mzdové náklady včetně odvodů v příslušném měsíci (bez naturální mzdy), uplatňovaná výše příspěvku, uznání TZP/OZP 1,2/OZZ od-do. Formulář „Jmenný seznam“ zaměstnanců je k dispozici na <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prispevky-na-podporu-zamestnavani-ozp>.
2. Doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je TZP/OZP 1,2/OZZ, a to pouze v případě, že došlo ke změně oproti skutečnostem již Úřadu práce ČR doloženým k žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle § 78 ZoZ. Dokládá se např. kopií dokladu o uznání zaměstnance OZP, na které žadatel potvrdí, že kopie dokladu souhlasí s originálem, případně úředně ověřenou kopií.
3. Doložení nákladů uvedených v části H / 3.1, 3.2, 3.3 této žádosti (např. pracovní smlouvy pracovních asistentů a provozních zaměstnanců; faktury za dopravu, realizaci pracovní asistence; počítačové vybavení či pořízení komunikačních pomůcek; doklady prokazující nákup pohonných hmot apod. – blíže „Vysvětlivky“ body 7 - 10). Více informací o doložení těchto nákladů je uvedeno ve jmenném seznamu zaměstnanců, který je součástí této žádosti.
4. V případě, že žadatel nevyužije možnosti uvedené v části L, M a N této žádosti, dokládá Úřadu práce ČR, že nemá k poslednímu dni vykazovaného čtvrtletí:
 - v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky u finančního a celního úřadu**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“¹¹⁾ i na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.
 - nedoplatek na pojistném a na penále na **veřejné zdravotní pojištění**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn, vystavené na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“¹¹⁾ i na „identifikační číslo“; má-li zaměstnance, předkládá potvrzení i od zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci, vystavená na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.
 - nedoplatek na pojistném a na penále na **sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“¹¹⁾ i na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.

Má-li žadatel některý z výše uvedených nedoplatků a bylo mu povoleno splácení ve splátkách, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout žadateli i v případě, bylo-li mu povoleno posečkání daně. Tyto skutečnosti je žadatel rovněž povinen doložit.
5. U žadatele, který není veden ve veřejném rejstříku, doklad prokazující právní formu žadatele a doklad prokazující osobu statutárního zástupce a způsob zastupování; doklad prokazující osobu statutárního zástupce a způsob zastupování, pokud toto není v rejstříku nebo jiném dokladu o právní formě uvedeno. Při opakovaném poskytování příspěvku se doklady k těmto skutečnostem dokládají jen v případě změny těchto skutečností.
6. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části F. Při opakovaném poskytování příspěvku se doklad o zřízení účtu dokládá jen v případě změny této skutečnosti.

Vzor ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením



Úřad práce ČR

C – S15

Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele

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

A. Ohlášení:

Za rok: Kontaktní pracoviště KrP¹⁾:

B. Zaměstnavatel:

Název:	IČ:
Sídlo (právnícké osoby); FO uvede místo bydliště (§ 83 zákona):	

C. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců:

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

1. Zaměstnanců celkem²⁾: osob
2. Z toho povinný podíl 4 %²⁾: osob

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

1. Zaměstnaním u zaměstnavatele²⁾: osob
2. Odběrem výrobků a služeb nebo zadáním zakázek²⁾: osob

Přepočet odebraných výrobků nebo služeb nebo zadání zakázek se provede podle § 18 vyhlášky č. 518/2004 Sb. tak, že se celková cena všech skutečně zaplacených výrobků nebo služeb nebo zadání zakázek od všech dodavatelů v souhrnu (vše bez DPH) vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku, tj. číslem 296 969.

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

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

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

1. Odvod do státního rozpočtu za²⁾: osob
2. Vypočtená výše odvodu (106 067,5 Kč x položka 1 této části)³⁾: Kč

F. Fyzický počet zaměstnanců k 31.12.2023:

1. Zaměstnanců celkem: osob
2. Z toho zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením: osob

1) Kontaktní pracoviště místně příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR určená sídlem zaměstnavatele (právnícká osoba) nebo místem bydliště (fyzická osoba).

2) Výpočet se provádí na dvě platná desetinná místa (příklad xx,358 = xx,35). V případě špatného vyplnění (např. zaokrouhlování na dvě desetinná místa) bude u zaměstnavatele provedena kontrola správnosti uvedených údajů.

3) Peněžitě plnění se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Platnost tiskopisu od 1.1.2024

1/3

C 18 01 01 820

G. Prohlášení:

Zaměstnavatel prohlašuje, že uvedené údaje odpovídají skutečnosti a souhlasí s jeho personální a účetní evidencí vedenou v souladu s platnými předpisy. Zaměstnavatel prohlašuje, že se seznámil s poučením k vyplnění ohlášení, uvedeným v sekci H formuláře. Doklady prokazující plnění povinnosti podle § 81 zákona musí být u zaměstnavatele k dispozici pro účely kontroly ze strany Úřadu práce ČR.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

Zpracoval⁴⁾:

Příjmení:	Jméno:
Telefon:	E-mail:
Datum podpisu ohlášení:	Razítko zaměstnavatele:
Podpis odpovědného pracovníka:	