

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra statistiky**



**Bakalářská práce**

**Postavení zdravotně znevýhodněných na trhu práce ve  
Středočeském kraji**

**Eliška Kroutilová**

© 2019 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Eliška Kroutilová

Podnikání a administrativa

Název práce

**Postavení zdravotně znevýhodněných na trhu práce ve Středočeském kraji**

Název anglicky

**Situation of the disabled on the labour market in Central Bohemian Region**

---

### Cíle práce

Cílem práce je analyzovat vývoj nezaměstnanosti na trhu práce ve Středočeském kraji se zaměřením na osoby zdravotně znevýhodněné. Na základě vybraných statistických ukazatelů, popřípadě dotazníkového šetření, bude analyzováno současné postavení zdravotně postižených osob na trhu práce a navrženo doporučení pro zlepšení jejich pracovního uplatnění.

### Metodika

Podkladové údaje budou čerpány převážně z databáze Českého statistického úřadu, z krajského úřadu práce, z MPSV, případně z provedeného dotazníkového šetření. Vytvořená databáze bude statisticky vyhodnocena pomocí metod z oblasti časových řad, indexní analýzy, případně z oblasti analýzy závislosti kvalitativních znaků.

Harmonogram:

Studium odborné literatury a odborných textů: 03/2018-09/2018

Předložení konečné podoby literární rešerše: 10/2018

Výběr a zpracování dat: 08/2018-01/2019

Předložení konečné podoby bakalářské práce: 15.2. 2019

## Doporučený rozsah práce

30-50 stran

## Klíčová slova

zaměstnání, trh práce, nezaměstnanost, osoba zdravotně znevýhodněná, invalidita, handicap, chráněná pracovní dílna, státní politika zaměstnanosti, neziskové organizace

---

## Doporučené zdroje informací

- BUCHTOVÁ, Božena.: Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha : Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol.: Management lidských zdrojů. Praha: C. G. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.
- KREJČÍŘOVÁ, Olga.: Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7.
- MAREŠ, Petr.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.
- MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana a KODYMOVÁ, Pavla.: Sociální práce v praxi. 1. vydání. Praha: Portál, 2005, 351 s. ISBN 80-7367-002-X.
- MICHALÍK, Jan.: Zdravotní postižení a pomáhající profese. 1. Praha: PORTÁL, 2012. ISBN 978-80-7367-859-3.
- RICHTEROVÁ, Bohdana.: Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice. Krnov: Reintegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1.
- SLAŠTANOVÁ, Denisa a DURAJOVÁ, Zuzana.: Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu. Brno: Liga lidských práv, 2012. Analýzy (Liga lidských práv). ISBN 978-80-87414-08-8.
- ŠESTÁK, Jan.: Chráněná dílna – nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, 2007. ISBN 9788025401088.
- TITZL, Boris.: Postižený člověk ve společnosti. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, 2000. ISBN 80-860-3990-0.
- 

## Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

## Vedoucí práce

doc. Ing. Marie Prášilová, CSc.

## Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 15. 1. 2019

**prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 5. 2. 2019

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 05. 02. 2019

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Postavení zdravotně znevýhodněných na trhu práce ve Středočeském kraji" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15.3.2019

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Marii Prášilové, CSc. za poskytované rady, připomínky, a především odborné vedení, které vedlo ke vzniku této bakalářské práce.

# Postavení zdravotně znevýhodněných na trhu práce ve Středočeském kraji

## Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá postavením zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce. V teoretické části jsou vysvětleny všechny podstatné základní pojmy, které s těmito osobami souvisejí, včetně jejich začlenění do společnosti a stejně tak i na trh práce. V praktické části jsou vybrány ukazatele, které sledují statistiky v zaměstnání či účasti na trhu práce osob zdravotně znevýhodněných v posledních letech, se zaměřením na Středočeský kraj. Práce obsahuje data o vzdělání postižených, jejich uplatnění na trhu, počet přizpůsobených pracovních míst. Do řešení je také zahrnuto dotazníkové šetření, které analyzuje aktuální situaci a pocity zdravotně tělesně postižených, kteří jsou zaměstnáni, anebo se snaží uplatnit na trhu práce. V závěru práce jsou navrženy možnosti pro zlepšení pracovních příležitostí a postavení na trhu práce ve Středočeském kraji.

**Klíčová slova:** zaměstnání, trh práce, nezaměstnanost, osoba zdravotně znevýhodněná, invalidita, handicap, chráněná pracovní dílna, státní politika zaměstnanosti, neziskové organizace

# **Situation of the disabled on the labour market in Central Bohemian Region**

## **Abstract**

The bachelor thesis deals with the position of disadvantaged people on the labor market. The theoretical part explains all the essential concepts related to these people, including their inclusion in society and the labor market. In the practical part there are indicators monitoring employment statistics and labor market participation of people with disabilities in recent years, focusing on the Central Bohemian Region. The thesis contains data on the education of disabled people, their application on the labor market and the number of adapted jobs. The practical part also includes a questionnaire survey which describes the current situation and feelings of physically handicapped people who are employed or seek to apply to the labor market. At the end of the thesis, possibilities for improving job opportunities and position on the labor market in the Central Bohemian Region are proposed.

**Keywords:** employment, labor market, unemployment, person with disabilities, disability, handicap, sheltered workshop, state employment policy, non-profit organization

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>11</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>13</b>
2.1 Cíl práce .....	13
2.2 Metodika .....	13
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>15</b>
3.1 Zaměstnání .....	15
3.2 Trh práce .....	15
3.3 Nezaměstnanost.....	17
3.3.1 Druhy nezaměstnanosti.....	18
3.3.2 Důsledky nezaměstnanosti.....	19
3.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných osob.....	20
3.5 Politika nezaměstnanosti.....	21
3.5.1 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti .....	21
3.6 Osoby se zdravotním postižením .....	23
3.6.1 Základní pojmy .....	23
3.6.2 Typy zdravotního postižení .....	23
3.6.3 Stupně invalidity .....	24
3.7 Sociální podpora státu pro zdravotně znevýhodněné.....	25
3.8 Zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných.....	27
3.8.1 Nestátní neziskové organizace.....	30
3.9 Osoby se zdravotním postižením na trhu práce .....	30
3.10 Aktuální projekty pro podporu OZP .....	32
3.10.1 Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji .....	32
3.10.2 Ochranná známka „Práce postižených“ .....	32
<b>4 Charakteristika vybraného regionu .....</b>	<b>34</b>
4.1 Struktura kraje.....	34
4.2 Demografické údaje kraje .....	34
4.3 Ekonomické a sociální údaje o kraji .....	35
<b>5 Vlastní analýza .....</b>	<b>36</b>
5.1 Nezaměstnanost ve Středočeském kraji.....	36
5.1.1 Dlouhodobý vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji .....	36
5.1.2 Nezaměstnanost ve Středočeském kraji podle okresů .....	37
5.1.3 Struktura uchazečů ve Středočeském kraji .....	39
5.2 Volná pracovní místa pro OZP .....	41
5.2.1 Volná pracovní místa pro OZP ve Středočeském kraji (2014-2018).....	41
5.2.2 Volná pracovní místa pro OZP v ČR v roce 2018.....	42



5.3	Dotazníkové šetření.....	43
5.4	Problémy OZP na trhu práce ve Středočeském kraji .....	50
5.5	Návrhy a doporučení .....	51
<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>53</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>56</b>
<b>8</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>58</b>

## **Seznam grafů**

Graf č.1: Dlouhodobý vývoj počtu nezaměstnaných osob v letech 1993-2018 ve Středočeském kraji

Graf č.2: Struktura uchazečů ve Středočeském kraji (celkem, OZP) v letech 2014-2018

Graf č.3: Dosažené vzdělání dotazovaných v %

Graf č.4: Spokojenost respondentů se svým finančním ohodnocením v %

Graf č.5: Spokojenost OZP se státní podporou

## **Seznam tabulek**

Tabulka č.1: Nezaměstnanost ve Středočeském kraji podle okresů

Tabulka č.2: Vývoj počtu uchazečů (celkem, OZP) evidovaných na ÚP ve Středočeském kraji v letech 2014-2018

Tabulka č.3: Volná pracovní místa pro OZP v letech 2014-2018 ve Středočeském kraji

Tabulka č.4: Počet OZP uchazečů na 1 pracovní místo v krajích ČR v roce 2018

Tabulka č.5: Věková struktura respondentů

Tabulka č.6: Stav a forma zaměstnanosti respondentů

Tabulka č.7: Způsob hledání zaměstnání

Tabulka č.8: Pozitivní názory na rekvalifikaci

Tabulka č.9: Negativní názory na rekvalifikaci

## **Seznam obrázků**

Obrázek č.1: Ochranná známka Práce postižených

## **Seznam použitých zkratk**

OZP – osoba zdravotně znevýhodněná

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ÚP – Úřad práce

SÚPM – Společensky účelná pracovní místa

ČSÚ – Český statistický úřad

# 1 Úvod

Nezaměstnanost je často diskutovaný ekonomický jev. Na současném trhu práce je široká škála pracovních míst, a tak poptávka podstatně převyšuje nabídku. Nastává nezvykle nízká nezaměstnanost. Volné pozice jsou téměř ve všech odvětvích, uchazeči o nové zaměstnání mají možnost rozmanitějšího výběru. Podniky prahnou po jakékoli pracovní jednotce, leckdy snižují své nároky na schopnosti uchazeče, avšak situace na trhu je nevyrovnaná a zájemci chybí.

Z hlediska hospodářského cyklu se předpokládá, že tato situace se společně s vývojem dalších ekonomických ukazatelů bude měnit. Z fáze expanze ekonomika přejde do vrcholu, odkud začne klesat, až dosáhne sedlového bodu, tedy dna. Tento koloběh probíhá v řádech několika měsíců či let. Od aktuálního stavu se pak odvíjí výše hrubého domácího produktu, inflace anebo právě míra nezaměstnanosti.

Spektrum osob hledajících pracovní pozice je široké. Členit se mohou z hlediska dosaženého vzdělání nebo dle příslušných krajů či regionů, kde se o místo uchází. Dále podle věkových kategorií, pohlaví, zkušeností, jazykových či jiných znalostí. Stejně tak lze specifikovat i skupinu osob, které mají zdravotní postižení. I tito lidé mají nárok, ba i povinnost, být zaměstnání.

Do společnosti přichází nové vynálezy a technologie, které usnadňují život a ulehčují práci. Díky tomu se dostává i zvětšeného zájmu zdravotně znevýhodněným osobám, které právě tyto pomůcky a nejnovější techniku potřebují k jejich plnohodnotnému životu, jenž zdraví lidé považují za samozřejmost.

I na trhu práce se pohybují osoby zdravotně znevýhodněné. I když je nabídka volných pracovních míst veliká, jen některé pozice jsou vhodné pro zdravotně indisponovaného člověka.

Stát zasahuje do politiky zaměstnanosti a podporuje lidé v nezaměstnanosti, zároveň je aktivně motivuje k hledání si zaměstnání. Tato pomoc je určena všem nezaměstnaným, některé rizikové skupiny ale potřebují zvláštní péči.

Aby zdravotně znevýhodnění lidé mohli žít plnohodnotný život, velice často potřebují speciální pomůcky. Avšak jejich pořizovací cena může být příliš vysoká, a ne vždy je zcela hrazena zdravotní pojišťovnou. Zdravotně postižení si pak v některých případech musí zajistit nejen příjmy pro každodenní živobytí, ale i pro věci, které jsou pro ně z důvodu jejich zdravotní indisponovanosti nezbytné. Zároveň je pro ně pracovní

uplatnění významné i z hlediska sociálního začlenění do společnosti. Z těchto důvodů by měli mít nárok na plnohodnotný život, včetně vhodného zaměstnání, jako kdokoliv jiný. Společnost je vysoce vyspělá a vzdělaná, proto by nemělo docházet k předsudkům, diskriminaci a vyčleňování osob zdravotně tělesně znevýhodněných.

## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

Cílem práce je analyzovat postavení a možnosti uplatnění na trhu práce osob zdravotně znevýhodněných ve Středočeském kraji, a charakterizovat jejich začlenění ve společnosti. V práci bude analyzován počet a struktura osob zdravotně znevýhodněných. Součástí řešení bude vyhotovené dotazníkové šetření u těchto osob. Na základě provedených analýz bude provedeno vyhodnocení, ze kterého budou vypracovány návrhy pro zlepšení začlenění osob zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Středočeském kraji.

### 2.2 Metodika

První část bakalářské práce je zaměřena na teoretická východiska, která byla zpracována na základě textů z odborné literatury ohledně osob zdravotně postižených a zaměstnanosti. Dále byly použity citace z webových stránek a zákonů.

Praktická část je vytvořena ze statických údajů z Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a z provedeného dotazníkového šetření.

Dotazníkové šetření bylo provedeno především přes webové rozhraní, dále bylo předáno i v písemné podobě. Jednalo se o dotazník polostrukturovaný. Získaná data byla zpracována pomocí tabulek a grafů.

Při vyhodnocení výsledků z uvedených dat byla využita analýza časových řad. Podkladové údaje byly zanalyzovány elementárními charakteristikami. V práci byly využity následující elementární charakteristiky:

- První absolutní diference

$$dy_t = y_t - y_{t-1}, \quad \text{kde } t = 2, 3, \dots, n$$

- Druhá absolutní diference

$$d^{(2)}y_t = dy_t - dy_{t-1}, \quad \text{kde } t = 3, \dots, n$$

- Koeficient růstu

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}}$$

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

- Průměrný koeficient růstu

$$\bar{k} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}}$$

## **3 Teoretická východiska**

### **3.1 Zaměstnání**

Lidé potřebují uspokojovat své potřeby, a tak je nutné, aby si zajistili dostatečné množství statků a služeb, které splní jejich požadavky k přežití. Ne vždy je možné tyto nezbytnosti najít ve volné přírodě a většinu si musí obstarat pomocí obchodu. Musí tedy získat prostředky, kterými si dané zboží pořídí – koupí. Zároveň ale musí také existovat poskytovatel daných artiklů, který je vyrobí nebo jinak zhotoví. K oběma činnostem slouží zaměstnání.

Z hlediska psychologického se člověk setkává s prací fyzickou i duševní. Každý člověk přirozeně uspokojuje své potřeby, poznává, aktivně se namáhá, využívá své okolí k činům – i to se dá vyjádřit jako potřeba práce. Pro lidský organismus se v nepřiměřeném chování může dokonce stát přítěží.

Práce se dá vyjádřit ale i jako výrobní faktor, který je nutný pro produkci statků a služeb. Je to zdroj, který má stejně jako půda a kapitál významné postavení v tržní ekonomice (BUCHTOVÁ, 2002).

### **3.2 Trh práce**

Trh práce má podobné základní rysy jako například trh služeb a výrobků. I zde se setkává nabídka s poptávkou, respektive je zde prodávána a kupována práce. Stranu poptávky zastupují firmy, které požadují určitou kvalifikaci pracovníků a nabízejí za to mzdy. Reagují na ně domácnosti – zájemci o pozici, kteří tvoří na trhu práce nabídku. Ti požadují mzdu, která je pro ně silným kritériem při výběru zaměstnání.

Dle Mareše (2002) pracovní trh představuje produkci a distribuci práce, které fungují jako směnné vztahy mezi prací a mzdou. Vzniká tak cena práce, tedy mzda. Dochází k distribuci osob na příslušné pozice. Z hlediska uchazeče na trhu práce soupeří budoucí zaměstnavatelé o možné poskytované služby od zaměstnance v podobě zaměstnání, naopak z hlediska zaměstnavatelů zájemci mezi sebou soutěží o vhodné pracovní místo.

Na trhu mohou fungovat i různé strategie, ať už tvořené individuálně či skupinově. V druhém případě se hovoří o tzv. koalicích, které v dnešní době slyšíme pod názvem

odborníky či zaměstnavatelské svazy. Jejich cílem je omezit konkurenci a bojovat proti nespravedlivému chování zaměstnavatelů vůči zaměstnancům.

Snaží se udržet kontrolu nad úrovní poptávky a nabídky práce. Tedy, aby firmy tvořící poptávku po práci měly co nejširší nabídku, tudíž možnost mít široký výběr zaměstnanců. Naopak pro daný počet pracovníků je zájmem to, aby poptávka byla co nejvyšší, respektive aby měli dostatečné spektrum možností.

Stejně tak odbory mohou mít kontrolu nad mírou soutěže uvnitř trhu práce. Je v zájmu pracovníků, aby o ně měl zájem co největší počet firem. Pro zaměstnavatele stejně tak, jen ze strany pracovníků (MAREŠ, 2002).

### **Primární a sekundární trh práce**

Mareš (2002) uvádí i dvojí rozdělení trhu práce na primární a sekundární. Primární trh doslovně vyjadřuje prestižnější pozici před sekundárním. Nachází se na něm pracovní místa s nabídkou možného profesionálního růstu, lepších pracovních podmínek, a dokonce i relativní bezpečí před propuštěním ze zaměstnání. Pracovníci tak mají větší příležitost zdokonalit jejich kvalifikaci, dosáhnout významnějšího ohodnocení. Pokud by případně nastalo ukončení pracovního poměru, mají predispozici udržet se stále na tomto privilegovaném trhu práce. Mzda je relativně vysoká, zajištěný je i její růst. Zároveň se na primárním trhu nachází nízká fluktuace, tedy hodnota vyjádřená v procentech, označující obrat pracovníků ve firmě za dané období.

Pokud se s primárním trhem práce porovná sekundární, bude se jednat v podstatě o opak. Pracovní místa už jsou na nižší úrovni, a to jak z hlediska náplně práce, pracovních podmínek, tak i z pohledu mzdového ohodnocení. Na sekundárním trhu nelze zhodnocovat kariéru či se jiným způsobem kvalifikovat. Pracovní příležitosti jsou nestabilní, nezaručují dlouhodobé zaměstnání. Jelikož je zde velká míra fluktuace pracovníků, je pro ně alespoň snadné získat povolání. Uchazeči se tak dostávají do uzavřeného cyklu, kdy je pro ně téměř nemožné se dostat na trh primární. Platí to především pro mladé začínající osoby či naopak starší lidi, nekvalifikované zájemce anebo osoby tělesně handicapované.



### **Formální a neformální trh práce**

Segmentace trhu, tedy to, jak lze trh práce rozlišit a analyzovat podle různých vlastností, umožňuje rozdělit jej na formální a neformální.

V prvním případě se jedná o oficiální nabídku a poptávku práce, které regulují příslušné instituce (například Úřad práce České republiky). Na druhé straně trh neformální tvoří tzv. šedou i černou ekonomiku, tedy pozice vymykající se kontrole stanovených orgánů, které jednají mimo zákon (MAREŠ, 2002).

### **Rovnováha na trhu práce**

Buchtová (2002) uvádí, že nabídku a poptávku na trhu práce lze aplikovat do rovnováhy, stejně tak jako na kterémkoli jiném trhu. Jakmile ale takový stav nabude, neobejde se bez jevu zvaného nezaměstnanost. Ta je výsledkem opačných důsledků nabídky (s růstem mzdy roste snaha nabízet větší kvantum práce ze strany zaměstnanců) a poptávky (s poklesem mzdy je ochota zaměstnavatelů najímat větší množství práce).

## **3.3 Nezaměstnanost**

O nezaměstnanosti se debatuje už od dávné historie jako o jednom z nejsledovanějších jevů v tržním hospodářství. Dochází k ní v situaci, kdy převažuje na trhu práce nabídka nad poptávkou. Tedy uchazečů o zaměstnání je více, než je počet volných pracovních míst. Nezaměstnanost vylučuje úspěch na trhu práce.

Existence tohoto jevu vyplývá z pohybu ekonomiky, který se současně přizpůsobuje pohybu pracovníků na trhu. Zároveň ji ovlivňuje svobodné rozhodnutí osob, které si samy určují, zda budou závislé na jiných příjmech než nabízených na trhu práce. Tím jsou myšleny sociální dávky, podpory charitativních organizací, pomoc od rodiny anebo výdělků z činnosti prováděné v neformální ekonomice.

Dokud se nejedná o nezaměstnanost masovou, nemůžeme ji považovat za vážný ekonomický a sociální problém. Pokud se ale situace v problém obrátí, nejedná se pouze o neprosperující hodnotu v ekonomice, ale přináší to i důsledky pro život jedince a celé společnosti. V dlouhodobém pojetí lze nezaměstnanost označit i jako psychologický, sociální a kulturní problém. Zejména z toho důvodu, že vytlačuje osoby z běžného společenského života a zanechává je závislými na sociální podpoře od státu (MAREŠ, 2002).

Pro číselné vyjádření nezaměstnanosti se člení obyvatelstvo na ekonomicky aktivní a neaktivní. Skupinu ekonomicky aktivních obyvatel tvoří lidé, kteří jsou zaměstnaní i nezaměstnaní. Zaměstnanými jsou myšleny osoby, které mají placené zaměstnání nebo se sebezaměstnávají, včetně osob majících vazbu k zaměstnání (mateřská dovolená, nemoc apod.) Jako nezaměstnaní se vyznačují osoby, které nemají placené zaměstnání, jsou krátkodobě bez práce a aktivně si hledají novou práci, do které jsou ochotni v nejbližší době nastoupit.

Z toho vychází ukazatel míry nezaměstnanosti:

$$n = \frac{N}{L} * 100(\%)$$

kde  $n$  je míra nezaměstnanosti,  $N$  značí počet nezaměstnaných a  $L$  počet ekonomicky aktivního obyvatelstva (BUCHTOVÁ, 2002).

### 3.3.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost může být vymezena hned podle několika faktorů, dělí se na:

- frikční nezaměstnanost – nezaměstnanost, která probíhá v krátkém časovém období, nejčastěji jen přechodně (např. čerství absolventi hledající zaměstnání, uchazeč o lepší pracovní pozici apod.),
- strukturální nezaměstnanost – vzniká z důvodu nových technologií, nadbytečnosti pracovníků, neprosperujících podniků, ale i z důvodu nevyhovujícího věku, vzdělání nebo zkušeností,
- cyklická nezaměstnanost – nastává ve fázi hospodářského cyklu zvaného recese, kdy je poptávka po práci vůči nabídce nedostačující,
- sezónní nezaměstnanost – souvisí s cyklickou nezaměstnaností, je spojená s ročním obdobím, které vyžaduje menší anebo větší počet zaměstnanců (tento jev je viditelný především v zemědělství),
- skrytá nezaměstnanost – vyjadřuje skupinu nezaměstnaných osob, které se ovšem jako nezaměstnaní nikde neregistrují, ani oficiálně nehledají práci (např. ženy v domácnosti, studenti, lidé podstupující rekvalifikaci, osoby vykonávající veřejně prospěšné práce apod.),

- neúplná nezaměstnanost – pracovníci se dělí o svoji pozici i mzdové ohodnocení s někým dalším, takže plně nevyužívají svou kvalifikaci a schopnosti (pracují na částečné úvazky nebo sdílejí pracovní místo), předchází se tak masivní nezaměstnanosti,
- dobrovolná nezaměstnanost – osoby hledající zaměstnání, jejichž požadavky jsou vyšší, než jsou podniky schopny nabídnout
- nedobrovolná nezaměstnanost – uchazeči aktivně hledající zaměstnání, akceptují nabízenou mzdu i pracovní podmínky, i přesto nemohou takovou pozici nalézt (nebo např. potřebují lepší rekvalifikaci, na kterou nemají prostředky), (MAREŠ, 2002).

Tyto druhy nezaměstnanosti ve své podstatě zároveň udávají příčiny, proč tento sociální problém vzniká.

### 3.3.2 Důsledky nezaměstnanosti

Jakmile se člověk stane nezaměstnaným, poklesne jeho životní úroveň. Je závislý na podpoře v nezaměstnanosti. Téměř vždy má finanční potíže. Přitom ale do stejné situace mohou dojít i osoby zaměstnané, které jsou na špatně placené pozici a musí obstarat obživu pro rodinu, handicapovaní anebo matky samoživitelky. Navíc, ne každý má nárok na podporu v nezaměstnanosti a ani ta netrvá věčně, jak stanovuje právní legislativa (MAREŠ, 2002).

Vyřazení zaměstnance z pracovního procesu má důsledky sociální i zdravotní. Pro člověka je v dnešní době práce označována jako nezbytná, dokonce je první a základní podmínkou lidské existence. Porušení tohoto vztahu má za následky separaci a psychickou ztrátu. Nedojde tak pouze ke ztrátě příjmu, ale k narušení emoční stability, rodinné pohody, sociálních vztahů, kvality života, a to i zdravotního stavu.

Za duševní následky se považují deprese, sklony k návykovým látkám (alkoholismus), poruchy chování, sebevraždy a pokusy o ně, domácí násilí, výtržnosti. U osob je typická nízká sebeúcta, žádný pocit uspokojení, úzkost, pocit bezvýznamnosti.

Zhoršit se může i tělesné zdraví, zvyšuje se pravděpodobnost onemocnění srdce, bronchiální poruchy, vyšší hodnoty cholesterolu, zvýšený krevní tlak, výjimkou není ani vyšší úmrtnost (BUCHTOVÁ, 2002).

### 3.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných osob

Ačkoli se situace na trhu práce stále mění a nabízí nové příležitosti k zaměstnání, vždy se bude ve škále uchazečů o pracovní pozici nacházet skupina osob, kterou lze označit jako rizikovou. Neexistuje přesná definice, která by tuto kategorii charakterizovala.

Instituce Sociálně odpovědné veřejné zadávání například vyčlenila typické skupiny, které se na základě dlouhodobého sledování na národní i evropské úrovni projevují jako rizikové, a to:

- osoby se zdravotním postižením,
- osoby nekvalifikované či s nízkou kvalifikací,
- osoby starší 55 let – jsou zahrnuty do rizikových skupin z předpokladu zvyklého stereotypního chování (budou se hůře učit novým věcem, flexibilně přistupovat na změny a měnit své návyky z předešlého zaměstnání). Očekávané jsou i četnější či dlouhodobé zdravotní problémy,
- absolventi vysokých škol, mladí do věku 24 let – i když se zdá být produktivita v tomto věku vysoká, skutečností je, že mladiství mají často problém uplatnit se na pracovní pozici. Hlavním důvodem je minimální či žádná získaná praxe, nezkušenost s trhem práce, či nereálné požadované finanční ohodnocení,
- osoby společensky nepřizpůsobené.

U osob s nízkou či žádnou kvalifikací je očekávatelné, že budou mít problém s uplatněním na trhu práce. Jejich atraktivita klesá a pracovní nabídky jsou velmi omezené. Jejich možností je rozšířit své vzdělání.

Osoby zdravotně postižené už ale tuto příležitost pokaždé využít nemohou. Kvůli svému handicapu zůstávají i doživotně omezení.

U zájemců starších 55 let se předpokládá stereotypní chování – horší přizpůsobování se novým věcem, nepřilíživý přístup na změny a návyky z předchozího zaměstnání. Očekávané jsou i četnější či dlouhodobé zdravotní problémy, což často budoucího zaměstnavatele odradí a vybere si mladšího uchazeče. Tím ale může být i čerstvý absolvent, který naopak od staršího kandidáta nenabyl tolika zkušeností, dokonce nemusí mít vůbec žádnou praxi. Navíc může požadovat i vyšší finanční nároky.

Osoby společensky nepřizpůsobené zahrnují nezaměstnané, kteří se ocitli v mimořádně obtížné situaci. Jsou to například osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody, osoby se záznamem v trestním rejstříku ([www.sovz.cz](http://www.sovz.cz)).

### **3.5 Politika nezaměstnanosti**

Státní orgány i veřejnost jsou si vědomy, že snížení míry nezaměstnanosti je především politickou prioritou. Problém ovšem není pouze v tom, že je třeba zajistit celkový růst počtu pracovních pozic, ale také jejich odpovídající struktury. Nástroje politiky z pohledu Mareše (2002) jsou:

- ekonomická politika na straně poptávky po práci - stát vytváří nová pracovní místa tak, že zlepšuje podmínky pro vznik nových firem a usnadňuje jim podnikání (například v podobě snížení daní),
- politika trhu práce, tedy regulace nabídky práce - sociální stát usměrňuje nabídku na pracovním trhu (je schopný udržet část populace od vstupu na trh, jelikož umožňuje existenci i mimo něj). Zároveň přizpůsobuje nabídku i poptávku z hlediska struktury tak, že umožňuje například rekvalifikaci pracovníků. Mezi tím vším zprostředkovává kontakty a předává informace na trhu práce, respektive vytváří místo pro neviditelný pracovní trh,
- legislativní regulace podmínek pracovních smluv a podmínek práce - tak, aby byl trh dostupný pro všechny aktéry. Patří sem podpora kontaktů ve stylu sdílení pracovních míst, práce na částečný úvazek, redukce pracovní doby (aniž by se snížila mzda), nebo zákaz přesčasů,
- podpora nezaměstnaných - je dalším významným nástrojem, díky kterému je nezaměstnaným umožněno přežít na určité úrovni.

#### **3.5.1 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti**

Nástroje pro udržení přijatelné míry nezaměstnanosti se běžně dělí na pasivní a aktivní. Fungují proto, aby stát mohl vhodně regulovat nezaměstnanost a podpořit tím uchazeče o zaměstnání, včetně rizikových skupin. Splňuje tak svůj závazek zajistit všem občanům právo na práci. Winkler (1999) politiku zaměstnanosti popisuje jako „*soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil*“.

### **Pasivní politika**

Vyjadřuje opatření, ke kterým dochází až po vzniklé situaci, kdy je nezaměstnanost vysoká a zájemci o pracovní pozice nemají dostatečné příležitosti. Nejedná se tedy o předcházení nezaměstnanosti, ale pouze o kompenzaci vzniklé újmy uchazeče. Pasivní politika jako nástroj vznikla dříve než politika aktivní.

### **Aktivní politika**

O aktivní politice se začíná hovořit v období po světové hospodářské krizi v 30. letech, kvůli které vznikly obrovské sociální důsledky. Jejím významem je nezaměstnanosti předcházet. Tvoří opatření, jak co nejvíce podporovat uchazeče o zaměstnání a motivovat je k dalším krokům.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, popisuje tyto nástroje aktivní politiky:

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

a další poradenství, cílené programy k řešení zaměstnanosti apod.

Tyto úkoly zabezpečují ministerstva a Úřad práce (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §104).

Pasivní politika tedy často funguje jen jako záplata, která je finančně náročná. Čím vyšší je počet nezaměstnaných, o to větší jsou vynaloženy náklady na podporu v nezaměstnanosti. Díky tomuto příspěvku pak nezaměstnaní nemají potřebu hledat si zaměstnání. Pasivní politika zaměstnanosti je jako řešení nezaměstnanosti nedostačující.

V současnosti je snaha soustředit se na prevenci a předcházení ekonomickým problémům. Pomáhá osobám, kterým hrozí ztráta zaměstnání, ale i těm, kteří jsou již nezaměstnaní a je potřeba, aby zaměstnání získali co nejdříve (WINKLER, 1999).

## 3.6 Osoby se zdravotním postižením

V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je Část třetí, která se věnuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Podrobně popisuje osoby, které se mohou označovat jako nezaměstnaní, definuje postavení státu k těmto osobám a zároveň udává podmínky pro podniky, které chtějí tyto osoby zaměstnávat.

### 3.6.1 Základní pojmy

Rozlišujeme tři základní vymezení, ač terminologie je bohužel v tomto odvětví stále nejednotná. V roce 1980 proto vydala Světová zdravotnická organizace tzv. Mezinárodní klasifikaci poruch, disabilit a handicapů. Zde se jako univerzální pojem používá slovo „postižení“, které obsahuje tři části:

- poškození – kterákoli ztráta či abnormalita v psychické, fyziologické nebo anatomické struktuře nebo funkce, jinak řečeno jako porucha. Příkladem poškození je třeba ztráta oka, která změní tělesné funkce,
- zneschopnění – stav, kdy se v důsledku poškození omezí schopnost jedince vykonávat nějakou činnost ať už celkově, nebo částečně,
- znevýhodnění – anglicky řečeno handicap, je takové poškození nebo neschopnost vykonávat pro společnost normální činnost, která je úměrná věku, pohlaví, sociálním a kulturním obyčejům. Znevýhodnění může pak nastat právě i při hledání zaměstnání. Člověk se dostává do role, kdy se odlišuje od společnosti, s kterou ztrácí vztahy (ŠESTÁK, 2007).

### 3.6.2 Typy zdravotního postižení

Jak zmiňuje Šesták (2007), existuje rozdělení na šest specifikací postižení:

1. lidé s mentální retardací,
2. lidé se smyslovým postižením – například poruchy a vady řeči, sluchu, zraku,
3. lidé s tělesným postižením – postižení horních i dolních končetin, páteře,
4. lidé s kombinovaným postižením – postižení fyzické s mentálním dohromady,
5. lidé s duševním onemocněním – schizofrenici, lidé mající psychózy, neurózy,
6. trvale nemocní – dlouhodobá postižení typu kardiovaskulární, karcinogenní, kožní, kostní a svalové, centrální soustavy atd.

Matoušek a kolektiv (2003) ve své práci zmiňují, že zdravotní postižení člověka významně ovlivňuje kvalitu jeho života, a to v negativním slova smyslu. Ztrácí schopnost komunikace, navazování nových vztahů a s tím i související způsobilost pracovat. Řadí se tak mezi rizikovou skupinu nezaměstnaných, která má možnost uplatnit se pouze na chráněných pracovních místech. Jejich počet je ale velmi značně limitován, a navíc doba trvání zaměstnání je několásobně kratší, tudíž nepřírodně trvající než u zdravých lidí.

Titzl (2000) postižení definuje jako dlouhodobou a nevratnou změnu zdravotního stavu, který ovlivňuje pracovní schopnost. Život osobě postižené ztěžují komunikační a pohybová omezení, snížené možnosti pracovního uplatnění, ale i uplatnění ve společnosti a životě celkově.

### **Zdravotně znevýhodněná osoba**

Fyzická osoba, která dokáže soustavně vykonávat zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti zůstat v pracovní činnosti jsou podstatně omezeny z důvodu dlouhodobě nepřijatelného zdravotního stavu.

Stav osoby zdravotně znevýhodněné tedy trvá déle než jeden rok a významně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, které tak snižují možnost pracovního uplatnění (zákon č. 435/2004 Sb., §67).

### **3.6.3 Stupně invalidity**

Stupeň zdravotního postižení formuluje míru funkční poruchy, který omezuje či znemožňuje uspokojování základních potřeb člověka.

Jaký stupeň invalidity osoba tělesně znevýhodněná má, se určuje podle příčiny, která způsobila dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav. Pakliže je více takových příčin, pro stanovení invalidity se nesčítají, ale určí se ta rozhodující pro stav jedince.

K 1.1.2010 proběhly změny v posuzování nároků na důchody pro invalidní osoby, a to i ve stanovení výše důchodů – tedy částek, které stát přiznává osobám zdravotně znevýhodněným, jestliže na ně mají nárok. Zároveň byl zrušen pojem částečná a plná invalidita, kterou nahradily právě tři stupně posudků.

Invalidní osoba je taková, která z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nemůže naplno pracovat. Její pracovní schopnosti poklesly minimálně o 35%.



Od této hranice lze členit na tři stupně invalidity:

- první stupeň – do této skupiny jsou zařazeny osoby, jejich pracovní schopnost poklesla v míře 35 až 49%,
- druhý stupeň – v rozmezí 50 až 60%,
- třetí stupeň – nejméně 70%.

O tom, jaký stupeň invalidity bude postiženému přiřazen, určuje okresní správa sociálního zabezpečení (RICHTEROVÁ, 2011).

Česká správa sociálního zabezpečení uvádí, že jakmile občan nabude statusu Osoba zdravotně znevýhodněná, je tomu tak na dobu 3-5 let, anebo na dobu neurčitou. Jakmile se platnost blíží konci, je povinností občana si sám a zavčasu zažádat o aktualizaci stavu.

### **3.7 Sociální podpora státu pro zdravotně znevýhodněné**

Jelikož jsou zdravotně indisponované osoby často distancované od standardních příjmů v podobě plnohodnotných mezd z důvodu zdravotního omezení, stát je podporuje finančními dávkami a příspěvků. Podmínky jsou stanoveny v zákoně č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením.

Osobám jsou poskytovány dávky v podobě příspěvku na mobilitu anebo na zvláštní pomůcku.

#### **Pracovní rehabilitace**

Pracovní rehabilitací je myšlený prostředek, který umožňuje uskutečňovat práva na pomoc při hledání zaměstnání. Jak je uvedeno v §69 Zákona č. 435/2004 Sb, o zaměstnanosti, nárok na pracovní rehabilitaci má každá osoba se zdravotním postižením, která o ni zažádá.

Pod pojmem pracovní rehabilitace si můžeme představit poradenství, teoretickou i praktickou přípravu pro budoucí zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu pracovní pozice, vytváření optimálních podmínek pro možnost výkonu práce.

Pracovní rehabilitaci zajišťuje Krajská pobočka Úřadu práce, která společně s osobou zdravotně postiženou tvoří individuální plán dané rehabilitace, který zohledňuje nejen kvalifikaci osoby, ale především její fyzický a psychický zdravotní stav (SLAŠŤANOVÁ, DURAJOVÁ, 2012).

### **Teoretická a praktická příprava na pracovní pozice**

Obsahem teoretické i praktické části přípravy na zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost je poskytnout poradenství ohledně výběru budoucího povolání, vhodného studia a o možnostech uplatnění se na trhu práce. OZP si musí postupně navyknout na pracovní místo a obsah práce, získat dovednosti potřebné pro výkon.

Za typickou přípravu lze považovat tzv. rekvalifikační kurzy, které jsou specializované pro tyto osoby. Úřad práce hradí náklady spojené s rekvalifikací účastníka, popřípadě přispívá i na náklady spojené s rekvalifikací, které musí být řádně doložené (SLAŠŤANOVÁ, DURAJOVÁ, 2012).

### **Příspěvek na mobilitu**

Příspěvek připadá osobě starší jednoho roku, která má nárok vlastnit průkaz osoby se zdravotním postižením, který se označuje zkratkou „ZTP“ nebo „ZTP/P“. Zároveň se opakovaně dopravuje nebo je dopravována, ale nejsou jí poskytovány sociální služby. Tím je myšleno, že osoba nevyužívá ubytovacích služeb v domovech pro tyto osoby, jako je domov pro seniory, domovy se zvláštním režimem nebo jiná zdravotnická zařízení. Žadatel tuto skutečnost prokazuje čestným prohlášením.

Uchazeč o příspěvek na mobilitu může být i výjimkou, kdy pobývá v pobytovém zařízení zmíněném výše, ale musí dokázat, že je vlastníkem průkazu ZTP a pravidelně se každý měsíc za úhradu dopravuje.

V současné době je příspěvek na mobilitu za kalendářní měsíc 550 Kč (zákon 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů).

### **Příspěvek na zvláštní pomůcku**

Nárok na tento příspěvek má osoba, která disponuje těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí, má těžké sluchové nebo těžké zrakové postižení.

Pokud se jedná o příspěvek na pořízení motorového vozidla nebo speciálního zádržného systému, nárokuje si jej osoba s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí, anebo s těžkou či hlubokou mentální retardací, jejíž zdravotní stav je tak dlouhodobě nepříznivý.

Příspěvek na motorové vozidlo, schodolez, stropní zvedací systém, zdvihací plošiny či úpravy bytu pro přepravu, je povolen pro osoby starší 3 let. Pokud se jedná o finanční podporu na pořízení vodícího psa, musí být osobě minimálně 15 let. V ostatních případech vzniká nárok už od jednoho roku věku.

Výše příspěvku se odvíjí od pořizovací ceny zvláštní pomůcky a vypočtené výše životního minima, včetně dalších podmínek, podrobněji uvedených v Zákoně č. 329/2011 Sb., §10, o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů.

### **Chráněné pracovní místo**

Chráněné pracovní místo je pracovní pozice, kterou vytvořil zaměstnavatel pouze pro osobu se zdravotním znevýhodněním, a to na základně dohody s Úřadem práce. Pozice musí být vhodně přizpůsobena zdravotním schopnostem a požadavkům osoby zdravotně postižené. Zároveň musí být místo poskytnuto na dobu nejméně tří let, kdy se po celou dobu může střídát více uchazečů se zdravotním postižením (RICHTEROVÁ, 2011).

Specifikuje to Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75. V něm jsou uvedeny i podmínky, kdy může zaměstnavatel získat příspěvek na poskytnutí pracovního místa pro osobu zdravotně znevýhodněnou.

Chráněné pracovní místo musí být vytvořeno nejméně na dobu 2 let.

Dříve se rozlišoval navíc pojem „chráněná pracovní dílna“, který měl podobný význam, jako chráněné pracovní místo. K 1.1.2012 byl ovšem tento název zrušen (MICHALÍK, 2011).

## **3.8 Zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných**

Aby nedošlo k diskriminaci a vytěsňování handicapových, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nadále vymezuje i podmínky pro zaměstnavatele. Určuje, jakým způsobem se podniky mají podílet s počtem pracovních pozic pro osoby zdravotně znevýhodněné a jaká práva a povinnosti jim tím vznikají.

### **Příspěvky pro zaměstnavatele**

Zaměstnavatelům, kteří poskytují na svém pracovišti chráněné pracovní místo, může být udělován příspěvek na částečnou úhradu nákladů spojených s provozem tohoto místa.

Podnik, který zaměstnává více než 50% zdravotně znevýhodněných osob z celkového počtu zaměstnanců, náleží příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Poskytovaný příspěvek pokrývá náklady na mzdy nebo platy, a to ve výši 75% měsíčně. Nejvyšší hranici však tvoří 8 000 Kč. ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz))

Zároveň zaměstnavatelům při zaměstnání handicapovaných náleží slevy na dani. Dle zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmů, vzniká zaměstnavateli daňová úleva 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a 60 000 Kč za zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé mají také nárok na příspěvek od úřadu práce, a to buď na zřízení vhodného pracovního místa pro zdravotně tělesně postiženého, anebo příspěvek na úhradu provozních nákladů vzniklých v souvislosti se zaměstnáváním těchto osob. U obou typů podpor je nutné, aby zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu s Úřadem práce.

Příspěvek pro zřízení speciálního pracovního místa připadá tomu zaměstnavateli, který je schopný jej obsadit na dobu 3 let. Činí maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok. V případě těžce postižené osoby se jedná až o dvanáctinásobek.

Roční výše příspěvku pro pokrytí nákladů spojených se zaměstnáním osob zdravotně postižených činí nejvýše 48 000 Kč na osobu (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §75, §76).

### **Povinný podíl zaměstnávání osob zdravotně postižených**

Jakmile podnik dosáhne v průměrném přepočteném ročním počtu zaměstnanců v pracovním poměru více než 25 pracovníků, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81 mu uděluje povinnost zaměstnávat osoby zdravotně postižené. Jejich nutný počet je stanovený 4% na celkovém počtu pracovníků zaměstnavatele.

Aby si zaměstnavatel správně spočítal počet zaměstnanců, potřebuje vědět jejich průměrný roční přepočtený počet, kde se každý pracovník, který je označen jako plně invalidní (tzn. je osobou s těžším zdravotním postižením), započítává trojnásobně.

Pokud bychom názorně imitovali firmu se stovkou zaměstnanců, povinně by musel zaměstnávat 4 osoby zdravotně znevýhodněné (ŠESTÁK, 2007).

Zaměstnavatel se rozhoduje sám, jakým způsobem bude povinný podíl plnit. Buď bude zaměstnávat OZP v pracovním poměru, nebo bude odebírat výrobky či služby, které jsou z chráněných pracovních míst, anebo odvede určitou finanční část do státního rozpočtu. Blíže to specifikuje zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81.

### **Práva a povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání OZP**

Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti nadále upravuje i práva zaměstnavatele, která vyplývají ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Mají nárok na získávání informací a poradenství ohledně zaměstnávání handicapovaných, je jim umožněna součinnost při vyhrazování daných pracovních pozic, spolupráce pro vytvoření co nejpříznivějších pracovních podmínek, a to i pro individuální potřeby jednotlivce.

Zároveň ho ale obklopují i povinnosti, jako evidovat specializované pracovní místo a hlásit jej na Úřadu práce, rozšiřovat pracovní příležitosti pro další osoby zdravotně znevýhodněné, koordinovat možnosti pracovních rehabilitací ve spolupráci s Úřadem práce (KREJČÍŘOVÁ, 2005).

I evropská nařízení se zaměřují na důrazná opatření pro rovnoprávné zacházení se zaměstnanci. Vyžadují vhodné pracovní podmínky, úměrnou odměnu v podobě mzdy a jiných benefitů. Zaměstnavatel by neměl nijak diskriminovat zaměstnance či je nějak upřednostňovat, například dávat přednost ženám pro vyšší pozice, ale naopak stanovit ideální podíl, kolik jich má být pro dané pracovní pozice. To jsou podmínky jak pro zdravé, tak i zdravotně znevýhodněné zaměstnance (DVOŘÁKOVÁ, 2007).

### **Uzpůsobení pracovních podmínek**

Krejčířová (2005) ve své publikaci zmiňuje i podmínky, které platí pro převod na jinou práci. Ty jsou vypsány v zákoně č. 262/2006 Sb, zákoník práce, § 37. Zaměstnavateli vzniká povinnost přehodnotit práci vykonávanou zaměstnancem jestliže:

- zaměstnanec nadále není schopný vykonávat svou práci, jelikož pozbyl způsobilost jí vykonávat,
- zaměstnanec nadále práci vykonávat nesmí, jelikož onemocněl z povolání anebo by ho tato profese zdravotně ohrožovala,

- zaměstnanec byl na základě lékařského posudku ohodnocen nezpůsobilostí pro práci v noci a z dalších zákonných důvodů.

Ve chvíli, kdy dojde k převodu zaměstnance na jinou pracovní pozici, musí pro něj být brán v potaz zdravotní stav osoby, její schopnosti i kvalifikace a k tomu úměrná a vhodná práce.

Osoby zdravotně tělesně postižené si mohou u zaměstnavatele zažádat o kratší pracovní dobu. Ta může být rozvržena do více dní a na méně hodin denně.

### **3.8.1 Nestátní neziskové organizace**

Kromě státu se na podpoře handicapovaných osob podílí i neziskové organizace. Ty jsou charakteristické tím, že není jejich účelem tvorba zisku. Pokud zisk ale vytvoří, nerozdělují ho mezi své vlastníky, ale vloží jej v celé výši do finančních prostředků organizace.

Bohdana Richterová (2011) uvádí několik typů nestátních neziskových organizací: občanská sdružení, nadace a nadační fondy, obecně prospěšné společnosti a církevní právnické osoby.

Neziskové organizace tedy tvoří lidé, kteří jsou ochotni se zapojit do pomoci druhým, aniž by z toho finančně něco získali. Snaží se doplnit či nahradit bohužel stále nedostatečně fungující státní organizace.

## **3.9 Osoby se zdravotním postižením na trhu práce**

I postižení lidé potřebují stejně jako kdokoliv jiný uspokojovat své potřeby, do kterých patří i práce. Nejen z důvodu psychického, kdy mluvíme o seberealizaci a určitém společenském prospěchu, ale bezpodmínečně práce slouží i k výdělku.

U osob zdravotně znevýhodněných je riziko nezaměstnanosti podstatně vyšší než u osob bez zdravotního omezení. Aby si získali a pokud možno dlouhodobě udrželi pracovní pozici, potřebují podporu od organizací. Omezuje je jak jejich zdravotní stav, tak i často nízká kvalifikace, rodinné nebo sociální problémy.

Handicapovaní pak nemají takovou motivaci a chuť k práci, neradi splňují vysoké nároky, jelikož se jim málo kdy dokáží přizpůsobit. Změny na pracovišti a v jejich pracovních postupech v nich mohou vyvolat úzkostné stavy nejistoty, které je mohou silně

ovlivnit. Nemají potřebu pracovat na vedoucích pozicích, jelikož postrádají asertivitu. Časová náročnost jejich práce je podstatně delší a složitější. A v neposlední řadě je silným ovlivňujícím faktorem skutečnost, že na ně společnost stále upíná pohledy a není ochotna je z plna přijmout jako jedny z nás.

Nelze takto mluvit o všech postižených osobách, ale tyto znaky jsou pro ně velice často charakteristické.

Šiška (2005) dále konkretizuje význam práce pro člověka s postižením:

- *poskytuje ekonomickou nezávislost a vyšší životní standard*
- *pozitivně ovlivňuje sebeurčení člověka (je-li zaměstnán, není nucen žít podle diktátu někoho jiného)*
- *status "být zaměstnán" u člověka s postižením pozitivně ovlivňuje postoje společnosti k lidem s postižením obecně. Podle Henstocka (1989) se prostřednictvím zaměstnávání lidí s mentálním postižením v integrovaném prostředí zvyšují vyhlídky na jejich přijetí ve společnosti*
- *pracovní místo v integrovaném prostředí je prostředkem pro vytváření a rozvíjení sociálních interakcí*
- *je jedním ze způsobů, kterým většina lidí pokračuje v učení a rozvíjení kompetencí*
- *zaměstnání je jedním z klíčových aspektů dosažení statusu dospělosti.*

Jelikož se klade stále větší důraz na vyšší produktivitu práce a kvalitní výkon, o to menší možnost uplatnit se na trhu práce mají handicapovaní. Doba evidence těchto osob na ÚP je mnohonásobně vyšší než u zdravých jedinců. Odpovědnost nejen finančně pečovat o postižené pak spadá na jejich rodinné příslušníky anebo organizace, které se snaží doplnit státní systém sociálního zabezpečení.

Dle provedeného dotazníkového šetření od Ministerstva práce a sociálních věcí v roce 2010 se osoby zdravotně postižené snaží uplatnit na trhu práce z důvodu:

- **finančního ohodnocení**, které jim pomáhá především jako zdroj obživy,
- **setkávat se s lidmi**, což handicapovaným často značně pomáhá pro začlenění do společnosti a mít své blízké okolí jako podporu nejen od členů rodiny,
- **mít aktivitu**, která jim umožní pohybovat se i v jiném než domácím prostředí,
- **být potřebný**, nabýt tak pocitu nezbytnosti a důležitosti,
- **získat nové znalosti a zkušenosti**, které mohou rozvíjet jejich celkový přehled anebo dokonce fungují jako rehabilitace. ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz))

## **3.10 Aktuální projekty pro podporu OZP**

### **3.10.1 Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji**

Úřad práce České republiky zahájil dne 2.1.2016 projekt s názvem Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji. Jeho doba trvání je předpokládána až do 30.6.2022 a je podpořen Evropskou unií, konkrétně je spolufinancován z Evropského sociálního fondu.

Cílem projektu je zvýšit zaměstnanost OZP. Hlavním zájmem je posílit jejich pracovní začlenění a odstranit bariéry, které jim znemožňují rovnocenný přístup k uchazečům na trhu práce. Úřad práce momentálně stále vyzývá zaměstnavatele i uchazeče o zaměstnání, aby se projektu účastnili.

Aktivita projektu jsou zaměřeny na poradenství, motivaci, zlepšení znalostí a dovedností, začlenění na trh práce. Další činností je zřízení tzv. SÚPM – Společensky účelná pracovní místa. Ty zřizuje zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce. Na pozici pak ÚP zajistí takovou osobu, které doposud nebylo možné jinak zajistit pracovní uplatnění, a jedná se o osobu, která potřebuje zvýšenou péči při zajištění zaměstnání.

Za SÚPM lze označit:

- pracovní místo nově zřízené zaměstnavatelem,
- pracovní místo zřízené uchazečem, jako osoba samostatně výdělečně činná,
- pracovní místo vyhrazené zaměstnavatelem pro konkrétního uchazeče.

Úřad práce pak poskytuje příspěvek, jehož výše činí na 1 zřízené pracovní místo maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V případě, že by zaměstnavatel poskytl více než deset pracovních pozic na základě dohody s ÚP, výše příspěvku by dosahovala maximálně šestinásobku průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního období. (<https://portal.mpsv.cz/upcr>)

### **3.10.2 Ochranná známka „Práce postižených“**

Organice Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zrealizovala hned několik projektů na ochranu OZP. Na trh výrobků a služeb v roce 2009 pronikla ochranná známka s názvem Práce postižených, která je oficiálně zařazena mezi dalších 19 ochranných známek České republiky. Svoji výjimečností zaujímá jediný post nejen v Česku, ale i v rámci celé Evropské unie.



Označuje výrobky, které minimálně ze 75% tvoří osoby zdravotně postižené, a to ze společnosti, která zaměstnává alespoň 50% osob zdravotně postižených. Stejně procentuální podíly pak připadají i na služby, které osoby zdravotně postižené skutečně vykonávají.

Účelem značky je zviditelnění a podpora produktů a práce handicapovaných, ale i jejich zaměstnavatelů. Důležitým výsledkem je i větší povědomí spotřebitelů výrobků a služeb, respektive potenciálních zaměstnavatelů, kteří mohou pomoci s udržitelností a rozvojem pracovních míst pro OZP. (<http://www.nfozp.cz/>)

**Obrázek č. 1: Ochranná známka Práce postižených**



Zdroj: <http://www.nfozp.cz/>

## **4 Charakteristika vybraného regionu**

Vybraný region Středočeský kraj se nachází uprostřed Čech a obklopuje hlavní město Prahu. Jedná se o největší kraj České republiky. Zabírá rozlohu 10 928 km<sup>2</sup>, což představuje 14% z celého území ČR. Je tak největším krajem na českém území (Český statistický úřad).

### **4.1 Struktura kraje**

Středočeský kraj tvoří celkem 12 okresů (Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram, Rakovník). Největší rozlohu pak má okres Příbram (14,3% z rozlohy kraje) a naopak nejmenší Praha-západ (5,3% rozlohy kraje).

V kraji je celkem 1 144 obcí, nejvíce koncentrovaných v Mladoboleslavském a Příbramském okrese (120 a více obcí), nejmenší četnost zastupuje okres Mělník (69 obcí), (Český statistický úřad).

### **4.2 Demografické údaje kraje**

Na konci roku 2017 obývalo Středočeský kraj 1 352 795 obyvatel, stal se tak nejlidnatějším regionem České republiky. Největší zastoupení měl okres Praha-východ s počtem 176 203 obyvatel, následovalo Kladno, Praha-západ, Mladá Boleslav, Příbram, Mělník a Kolín, kde žilo přes 100 tisíc obyvatel. Nejmenší zastoupení získal okres Rakovník s 55 407 obyvateli.

Nejvyšší hustotu zalidnění s hodnotou přes 200 obyvatel/km<sup>2</sup> měly okresy Kladno, Praha-západ a Praha-východ. S nejmenší hodnotou pod 70 obyvatel/km<sup>2</sup> byl zaznamenán okres Benešov a Rakovník.

V druhé polovině devadesátých let minulého století došlo k významné změně demografického vývoje, a to díky výstavbě obytných celků v podobě satelitních měst situovaných v blízkosti Prahy. Na přírůstku obyvatel se podílí zejména přistěhovalci mladého věku, kteří zde zakládají rodiny. Počet tak neustále roste už přes 20 let. Pozitivním důsledkem růstu populace ve Středočeském kraji je snížení přirozeného úbytku, kdy od roku 2006 v kraji převažuje počet narozených dětí nad počtem úmrtí osob.

Jelikož je poslední dobou typické pro Česko stárnutí populace, od roku 2015 převažují v tomto kraji osoby starší 65 a více let, nad dětmi do věku 14 let. I tak se stále tento region označuje za nejmladší z celé České republiky (Český statistický úřad).

### **4.3 Ekonomické a sociální údaje o kraji**

Středočeský kraj obklápí hlavní město Prahu, čímž získává velice lukrativní pozici z ekonomického i zemědělského hlediska.

Kraj má hustou dopravní síť, prolínají ho důležité silniční i železniční tratě, které jsou z většiny velice přetížené. I vodní doprava je rozvinutá, řeky Labe a Vltava mají ve Středočeském kraji více než polovinu svojí rozlohy a slouží České republice pro nejen vnitrostátní, ale i mezinárodní přepravu.

Region je i významnou součástí v zemědělství České republiky. V severovýchodní části jsou vhodné přírodní podmínky pro rostlinnou výboru. Pěstuje se zde ječmen, pšenice, cukrovka.

Se zemědělskou produkcí souvisí i průmysl. Rozvinuté je konkrétně strojírenské, chemické a potravinářské odvětví. Významnými zástupci jsou především mladoboleslavská automobilka ŠKODA AUTO a.s., a kolínská automobilka TPCA Czech, s.r.o. Ač se na území kraje stále nachází i těžba uhlí, kožedělný průmysl a ocelářství, jedná se spíše již o tradiční obory, které jsou v posledních letech na ústupu.

Výhodná pozice kraje přispívá k vysoké ekonomické výkonnosti. V regionálním srovnání České republiky se kraj řadí u většiny makroekonomických ukazatelů hned na druhé místo po hlavním městě Praze. V roce 2016 hrubý domácí produkt v regionu dosáhl 552,5 mld. Kč, v přepočtu na jednoho obyvatele tak připadalo 414,4 tis. Kč. To jej zařadilo na 4. pozici ve srovnání s ostatními kraji. První příčky obsadila Praha, Jihomoravský a Plzeňský kraj. Hrubý domácí produkt tak vzrostl oproti přechozí hodnotě v roce 2015 o 5,9% (Český statistický úřad).

## 5 Vlastní analýza

Veškerá data jsou čerpána z dat uvedených na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, z dat z Úřadu práce, ze statistik vydaných Českým statistickým úřadem a z dat získaných z vlastního dotazníkového šetření.

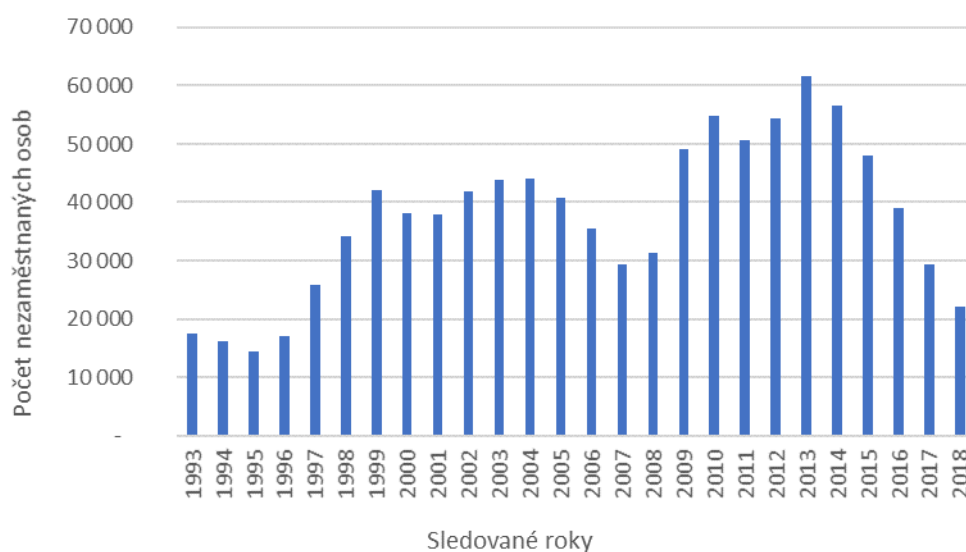
### 5.1 Nezaměstnanost ve Středočeském kraji

Česká republika k 31.12.2018 disponovala velice nízkou nezaměstnaností, její míra činila 2,2%, přičemž při rozdělení míry dle pohlaví u mužů dosahovala 1,8%, u žen 2,6% nezaměstnanosti (Český statistický úřad).

Středočeský kraj ke konci roku 2018 vykázal míru nezaměstnanosti 2,64%, tedy ne příliš výraznou odchylku od celorepublikové hodnoty.

#### 5.1.1 Dlouhodobý vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji

**Graf č. 1: Dlouhodobý vývoj počtu nezaměstnaných osob v letech 1993-2018 ve Středočeském kraji**



*Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí*

Míra nezaměstnanosti je jeden z nejdůležitějších ekonomických ukazatelů země. Doplňuje jí indikátor hrubé domácí produkce, míra inflace a bilance zahraničního obchodu. Ekonomika daného státu prochází hospodářským cyklem. Ten vyjadřuje pravidelné kolísání ekonomické aktivity, které se odchyľuje od dlouhodobého trendu. I u přehledu nezaměstnanosti lze pozorovat pravidelně se opakující výkyvy.

V grafu č.1 je znázorněn vývoj počtu nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji. V první polovině devadesátých let je míra nezaměstnanosti velice nízká. Nejnižší hodnota nastala v roce 1995, kdy počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce činil 14 352. Připadalo tak 1,4 uchazeče na 1 pracovní místo. Historicky se tento moment od roku 1993 už neopakoval, naopak začala nezaměstnanost růst a v roce 1999 bylo evidováno 42 024 uchazečů. 21. století se příliš nezměnilo, ač došlo k drobnému snížení nepracujících, tendence byla spíše rostoucí. Až v roce 2007 nastal zlom a opět se podařilo snížit nezaměstnanost, počet uchazečů v roce 2017 činil 29 273 osob. V roce 2008 ale nastala celosvětová finanční krize, která nadále ovlivnila ekonomiku natolik, že nezaměstnanost stále rostla a v roce 2010 počet evidovaných na Úřadě práce činil rekordních 54 716, ukazatel míra nezaměstnanosti dosahoval hodnoty 6,10%. O dva roky později, v roce 2013, se ovšem tento nejvyšší bod míry nezaměstnanosti překonal s hodnotou 6,90% (61 681 nezaměstnaných obyvatel evidovaných na ÚP). V tuto dobu připadalo 15,3 uchazečů na 1 pracovní místo. Od tohoto krizového bodu míra nezaměstnanosti nadále klesá a dosahuje opět rekordních hodnot, tentokrát ale těch nízkých (Příloha č. 1).

### **5.1.2 Nezaměstnanost ve Středočeském kraji podle okresů**

Portál Ministerstva práce a sociálních věcí vydává za každý měsíc statistiku, kolik uchazečů evidují na Úřadě práce dle územní působnosti.

Získaná data obsahují údaje o počtu volných pracovních míst, procentuální vyjádření počtu nezaměstnaných a počet tzv. dosažitelných uchazečů. Dosažitelným uchazečem jsou myšleny osoby ve věku 15-64 let, evidovány jako nezaměstnaní, a tudíž schopni bez omezení nastoupit do vhodného zaměstnání, aniž by měli nějakou překážku k nástupu do práce. Do této skupiny nespádají uchazeči o zaměstnání ve výkonu trestu, ve vazbě, lidé v pracovní neschopnosti, účastníci rekvalifikačních kurzů anebo osoby na rodičovské dovolené.

**Tabulka č.1: Nezaměstnanost ve Středočeském kraji podle okresů**

Nezaměstnanost ve Středočeském kraji podle okresů						
Okres	Počet uchazečů			Počet volných pracovních míst		
	leden 2018	leden 2019	koeficient růstu	leden 2018	leden 2019	koeficient růstu
Benešov	1 319	1 079	0,82	1 463	1 773	1,21
Beroun	1 767	1 622	0,92	3 312	3 343	1,01
Kladno	4 792	3 920	0,82	1 594	2 981	1,87
Kolín	2 894	2 387	0,82	1 996	2 493	1,25
Kutná Hora	2 156	1 760	0,82	1 221	1 586	1,30
Mělník	2 895	2 352	0,81	1 907	2 839	1,49
Mladá Boleslav	1 826	1 687	0,92	4 544	7 047	1,55
Nymburk	2 732	2 433	0,89	3 029	3 899	1,29
Praha-východ	1 529	1 334	0,87	7 577	12 971	1,71
Praha-západ	1 668	1 470	0,88	3 019	7 550	2,50
Příbram	3 437	2 935	0,85	1 804	2 286	1,27
Rakovník	1 324	1 138	0,86	769	1 087	1,41
<b>Průměr</b>	<b>2 362</b>	<b>2 010</b>	<b>0,86</b>	<b>2 686</b>	<b>4 155</b>	<b>1,49</b>

*Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní zpracování*

Tabulka č. 1 uvádí srovnání počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst v lednu roku 2018 a 2019. Ve srovnání hodnot získaných v lednu roku 2018 a lednu roku 2019 se počet uchazečů snižoval, jak dokazují hodnoty koeficientu růstu, a to ve všech okresech. K nejvýznamnějšímu poklesu evidovaných osob na ÚP došlo v okrese Mělník (o 19%), podobně vysokou hodnotou poklesu pak disponovaly okresy Benešov, Kolín, Kladno a Kutná Hora. U všech se snížil počet uchazečů o 18%. Počet uchazečů o nové zaměstnání za sledované období v průměru za všechny okresy poklesl o 14%. Je evidentní, že uchazeči na trhu práce ve Středočeském kraji mají více příležitostí uplatnit se na pracovních pozicích.

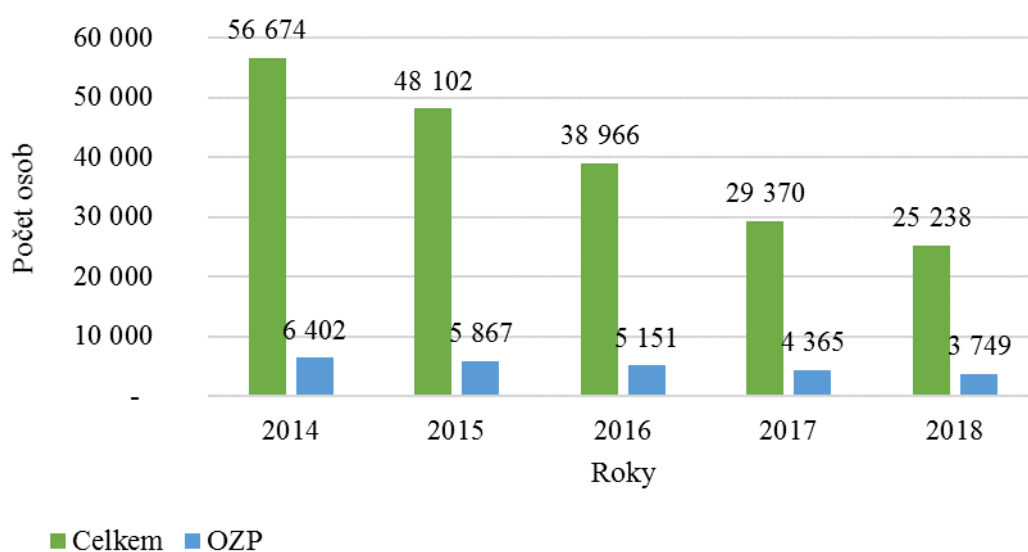
Naopak počet volných pracovních míst se v lednu 2019 oproti roku 2018 ve všech okresech zvyšoval. Nejvyšší nárůst volných pracovních míst evidoval okres Praha – západ, kde došlo ke zvýšení počtu pracovních míst za 1 rok o 150%. Největšími zaměstnavateli v tomto okrese jsou Amazon Logistic Prague a SCHENKER spol. s r.o., což jsou velké společnosti, které neustále rozšiřují svoji výrobu. Průmyslová zóna se rozrostla i ve městě Hostivice, přibýlo tak hodně volných pracovních míst. Podstatně větší rozsah pracovních míst získal také okres Kladno (nárůst o 87%) a Praha – východ (nárůst o 71%). V okrese Kladno jsou nejvíce poptávány pozice ve výrobě a v řemeslnictví, velký počet nových pozic také nabízí zaměstnavatel Nemocnice Kladno. Velice příznivou situaci na trhu práce

v okresech Praha – východ a západ vysvětluje jednoznačná blízkost k hlavnímu městu Praha, kde se ekonomické subjekty neustále rozrůstají a hledají nové zaměstnance. V přepočtu pouze o 1% (31 pozic) od ledna 2018 do ledna 2019 vzrostl počet pracovních míst v okrese Beroun, což je nejmenší zaznamenaný nárůst oproti ostatním okresům. V průměru za všechny okresy vzrostl počet nabízených volných pozic o 49%, což je pro uchazeče velice pozitivní jev.

### 5.1.3 Struktura uchazečů ve Středočeském kraji

Ministerstvo práce a sociálních věcí pravidelně zpracovává statistiku o nezaměstnanosti, a to měsíčně. Počet nezaměstnaných osob pak ještě vyčlení nejen podle územního hlediska, ale i podrobněji podle struktury uchazečů.

**Graf č.2: Struktura uchazečů ve Středočeském kraji (celkem, OZP) v letech 2014-2018**



*Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní zpracování*

V grafu č. 2 jsou porovnána data celkového počtu uchazečů za jednotlivé roky a z nich evidovaný počet OZP. Ve sledovaném období 2014-2018 byl zaznamenán pokles obou ukazatelů. Podíl OZP na celkovém počtu evidovaných osob v roce 2014 činil 11,30% a v následujících letech se zvyšoval. V roce 2018 dosáhl hodnoty 14,85 %. Podkladové údaje jsou uvedeny v příloze č.2. Ačkoli tedy počet celkových uchazečů klesá a stejně tak

počet uchazečů evidovaných jako OZP, tak se podíl OZP na celkovém počtu uchazečů meziročně zvyšuje. To značí, že většina nabízených pracovních míst nemusí být vhodná pro OZP a uplatnění tak nacházejí hlavně ostatní uchazeči. I přes to počet evidovaných OZP na ÚP každoročně klesá, jak je uvedeno v tabulce č. 2.

**Tabulka č.2: Vývoj počtu uchazečů (celkem, OZP) evidovaných na ÚP ve Středočeském kraji v letech 2014-2018**

Rok	Celkový počet uchazečů ve Středočeském kraji			
	Celkem	První absolutní diference	Z toho OZP	První absolutní diference
2014	56 674	-	6 402	-
2015	48 102	-8 572	5 867	-535
2016	38 966	-9 136	5 151	-716
2017	29 370	-9 596	4 365	-786
2018	25 238	-4 132	3 749	-616
<b>koeficient růstu</b>	0,82	-	0,87	-

*Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní zpracování*

Z vypočtené první absolutní diference v tabulce č. 2 jsou zaznamenány každoroční poklesy celkového počtu uchazečů evidovaných na ÚP ve Středočeském kraji. Od roku 2014 do roku 2018 nastal největší pokles v roce 2017, kdy se počet ucházejících se o zaměstnání snížil o 9 596 osob. Stejný vývoj nastal i u OZP evidovaných na ÚP, nejvyšší zaznamenaný pokles činil 786 osob v roce 2017. Z vypočteného koeficientu růstu pro celkový počet uchazečů od roku 2014 do roku 2018 lze vyhodnotit pokles o 18%. U hodnot získaných z evidence OZP koeficient růstu za sledované období vykazuje pokles uchazečů o 13%. Ačkoli pokles u uchazečů OZP není souměrný s celkovým počtem uchazečů, k roku 2018 evidence vykazuje nejnižší počet OZP evidovaných na ÚP za sledované období, což je velice pozitivní.



## 5.2 Volná pracovní místa pro OZP

Ve statistické ročence vydané od Českého statistického úřadu je za každý rok podrobně popsána struktura nejen evidovaných uchazečů na ÚP, ale i strukturu volných pracovních míst.

### 5.2.1 Volná pracovní místa pro OZP ve Středočeském kraji (2014-2018)

**Tabulka č.3: Volná pracovní místa pro OZP v letech 2014-2018 ve Středočeském kraji**

Rok	Počet zdravotně znevýhodněných uchazečů	koeficient růstu	Volná pracovní místa pro OZP	koeficient růstu	Počet OZP na 1 volné pracovní místo
2014	6 402	-	503	-	12,7
2015	5 867	0,92	851	1,69	6,9
2016	5 151	0,88	1 212	1,42	4,3
2017	4 365	0,85	1 352	1,12	3,2
2018	3 749	0,86	1 387	1,03	2,7
<b>Průměr</b>	5 107	0,88	1 061	1,31	-

*Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování*

V tabulce č.4 jsou uvedeny počty zdravotně znevýhodněných osob ucházejících se o pracovní pozici v porovnání s počtu volných pracovních míst, které jsou pro ně vhodné. Dle vypočtené 1. absolutní diference v příloze č. 3 pro jednotlivé roky značí, že docházelo ke každoročnímu poklesu v počtu uchazečů. Ten byl zaznamenán v roce 2015 jako nejmenší, počet OZP uchazečů klesl o 8%. V roce 2016 evidence OZP na ÚP klesla o 12%, v roce 2017 byl zaznamenán největší pokles a to o 15%. Průměrně v letech 2014-2018 došlo k poklesu uchazečů evidovaných jako OZP o 12% ročně.

Volných pracovních míst vhodných pro OZP každoročně přibývalo, v průměru o 31% ročně. Nejvyšší nárůst nastal v roce 2015 (69%), s dalšími roky ale nárůst již nenabýval vyšších hodnot než v roce 2015, koeficient růstu se snižoval. Nejnižší růst volných pracovních míst pro OZP zaznamenal 3% v roce 2018 (35 volných míst navíc oproti roku 2017).

V roce 2015 tedy došlo k situaci, kde počet OZP uchazečů za sledované období klesl minimálně i přes to, že počet vhodných pracovních míst pro OZP vzrostl v tentýž roce nejvíce. Příčinou neuplatnění se uchazečů ve zaměstnání mohlo být to, že poptávané

pozice nemusely dostatečně vyhovovat uchazečům a jejich konkrétním potřebám (např. bezbariérový přístup, fyzická náročnost práce apod.)

Při přepočtení počtu volných míst na 1 uchazeče se zdravotním postižením v roce 2014 připadalo 12,7 osob na jednu volnou pracovní pozici. Tento ukazatel se každoročně snižoval a v roce 2018 činil 2,7 osoby zdravotně znevýhodněné na 1 pracovní pozici. V roce 2018 oproti roku 2014 tedy došlo k velice významnému snížení o 10 osob na 1 volné pracovní místo.

Všechny tyto ukazatele značí, že se pracovní příležitosti pro OZP značně zvyšují, zaměstnavatelé mají větší zájem o zaměstnávání těchto osob. OZP mají zároveň podstatně větší možnosti najít pro ně vhodné zaměstnání, jelikož se nabídka pozic oproti předchozím letům výrazně zvýšila.

### 5.2.2 Volná pracovní místa pro OZP v ČR v roce 2018

K 31.12.2018 se v České republice evidovalo celkem 38 268 uchazečů evidovaných na Úřadu práce jako osoby zdravotně postižené. To z celkových 231 534 uchazečů o zaměstnání činilo 16,53%. Volných míst pro všechny uchazeče bylo v roce 2018 dohromady 324 410. Z toho 4,17% tvořily pracovní pozice vhodné pro zaměstnání OZP (celkem 13 514 pracovních míst). Údaje vychází z dat uvedených v příloze č.4.

**Tabulka č.4: Počet OZP uchazečů na 1 pracovní místo v krajích ČR v roce 2018**

Volná pracovní místa pro OZP v krajích ČR		
Kraj	Počet OZP na 1 pracovní místo	Pořadí
Praha	0,65	1
Středočeský kraj	2,70	8
Jihočeský kraj	2,09	4
Plzeňský kraj	2,06	3
Karlovarský kraj	1,54	2
Ústecký kraj	6,19	14
Liberecký kraj	2,25	5
Královéhradecký kraj	2,61	6
Pardubický kraj	3,39	9
Vysočina	4,27	12
Jihomoravský kraj	4,03	11
Olomoucký kraj	3,45	10
Zlínský kraj	2,65	7
Moravskoslezský kraj	5,88	13
Průměr	3,13	-

*Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování*

V tabulce č. 5 jsou vypočteny hodnoty počtu uchazečů - OZP na 1 volnou pozici v krajích České republiky pro rok 2018. Nejlépe dopadl kraj Praha, ve kterém připadalo 0,65 osoby na 1 pracovní místo. Celkem zde měli poptávku po 2 836 pracovních pozicích vhodných pro OZP, uvedených uchazečů bylo dohromady 1 851 OZP. Nejhůře se OZP uplatnily v kraji Ústeckém, kde počet uchazečů o 1 volné pracovní místo činil 6,19 osoby. Počet OZP ucházejících se o zaměstnání byl v tomto kraji 4 655, oproti tomu množství volných míst činilo pouze 752 pozic.

V pořadí od nejlepších hodnot se v první polovině z celkových 14 krajů zařadil kraj Praha, Karlovarský, Plzeňský, Jihočeský, Liberecký, Královéhradecký a Zlínský kraj. Středočeský kraj se umístil v pořadí na 8. pozici, což jej řadí do druhé poloviny. I přesto jeho počet OZP uchazečů na 1 volné místo dosáhl výrazně nižších hodnot oproti kraji Vysočina, Moravskoslezskému a Ústeckému kraji. Průměr pro celou ČR činí 3,13 OZP na volné pracovní místo, Středočeský kraj se tedy pohybuje pod celorepublikovým průměrem.

Při zohlednění vysoké obyvatelnosti Středočeského kraje a zároveň rozvinuté infrastruktury je počet nabízených míst pro OZP poměrně dostačující.

### **5.3 Dotazníkové šetření**

Elektronicky vytvořený dotazník byl vytvořena za účelem zjištění dat o OZP na trhu práce. Dotazník obsahoval identifikační otázky, jakého jsou dotazovaní pohlaví, věku či jaké mají dosažené vzdělání. Následovala část otázek, která specifikovala názory a zkušenosti respondentů, a to ohledně možnosti uplatnění na trhu práce, o možnosti rekvalifikace a o vhodných pracovních podmínkách. Formulář dotazníku je uveden v příloze č.5.

Využita byla metoda dotazníkového průzkumu. Dotazník byl rozeslán do skupin handicapovaných na sociálních sítích, a v papírové podobě předán zaměstnancům ze společnosti FOKUS Mladá Boleslav z.s. Tato nestátní nezisková organizace se zabývá poskytováním služeb v rámci komplexní psychiatrické rehabilitace, včetně sociálně terapeutických dílen. V současné době nepůsobí pouze v Mladé Boleslavi, ale téměř po celých Čechách, a to již od roku 1990.

Dotazník obsahoval celkem 15 otázek, všechny byly povinné, uzavřené, některé nabízely více možností odpovědí. Anketu dohromady zodpovědělo 77 respondentů,

respektive lidí zdravotně znevýhodněných ve Středočeském kraji. Mezi dotazovanými mírně převahovali muži, kterých bylo právě 40 (51,9%) nad ženami, kterých bylo 37 (48,1%).

V tabulce č. 5 je uvedena věková struktura respondentů se zaměřením na ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které je definované jako dosažitelní uchazeči ve věku 15-64 let. Největší četnost odpovědí byla u kategorie 31-50 let s celkovým počtem 31 respondentů.

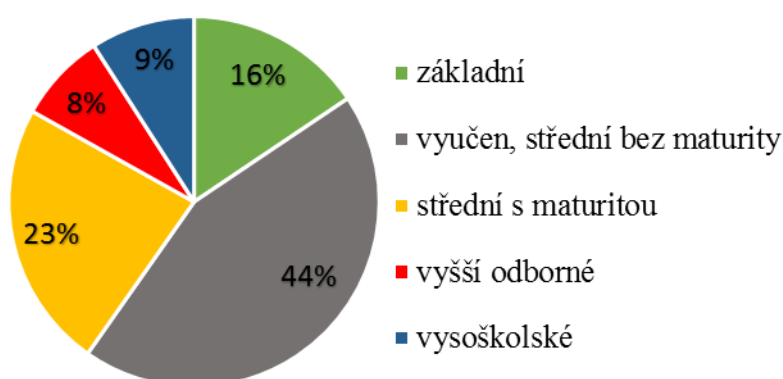
**Tabulka č.5: Věková struktura respondentů**

Věková skupina (roky)	Počet odpovědí	Počet odpovědí (%)
15-20	6	7,8
21-30	8	10,4
31-50	31	40,3
51-60	14	18,2
61 a více	18	23,4

*Zdroj: Dotazníkové šetření*

Graf č. 2 znázorňuje dosažené vzdělání respondentů, počet odpovědí je vyjádření procentně. Nejčetnější odpovědí je středoškolské vzdělání bez maturity (34 odpovědí). Středoškolské vzdělání s maturitou a základní vzdělání byly další četnou odpovědí.

**Graf č.3: Dosažené vzdělání dotazovaných v %**



*Zdroj: Dotazníkové šetření*

Z hlediska aktuálního zaměstnání a formy pracovního poměru největší počet respondentů uvedl, že mají zaměstnání na hlavní pracovní poměr. Druhou nejčastější odpovědí bylo zaměstnání na smlouvu o Dohodě o pracovní činnosti, nebo o Dohodě o provedení práce. Tato odpověď už ovšem nebyla tak četná. Výsledky členění respondentů podle formy aktuálního pracovního poměru jsou podrobně uvedeny v tabulce č. 6.

**Tabulka č.6: Stav a forma zaměstnanosti respondentů**

Jste zaměstnán/a?	Odpovědi	Procentní podíl
Ne	8	10,4
Ano - hlavní pracovní poměr	48	62,3
Ano - částečný pracovní poměr	5	6,5
Ano - brigádně	10	13
Ano - podnikám	6	7,8

*Zdroj: Dotazníkové šetření*

Z celkových 77 odpovídajících na dotazník bylo 69 respondentů aktuálně zaměstnaných (89,61%) a 8 nezaměstnaných (10,39%).

### **Způsob hledání zaměstnání**

V České republice je hlavní institucí pro zajištění zaměstnání Úřad práce. Avšak v počtu odpovědí se stal až třetí nejčastěji vybranou možností. Nejvíce dotazovaným vyhovuje možnost získat zaměstnání přes doporučení od známých, či si zjistit nabízené pracovní pozice přímo na webových stránkách příslušné společnosti.

Stále aktuální je v moderní době hledat si zaměstnání přes inzerce na internetu nebo v podobě tisku. V České republice se rozvíjejí i pracovní agentury. Pracovníci jsou zaměstnání u nich, ale povolání vykonávají v jiných společnostech, které potřebují například pokrýt svůj nedostatek zaměstnanců. V dotazníkovém šetření se ale jednalo o nejméně častou responzi.

**Tabulka č.7: Způsob hledání zaměstnání**

Způsob hledání zaměstnání		
Pořadí	Způsob hledání zaměstnání	Počet odpovědí
1.	Doporučení od známých, přátel	37
2.	Webové stránky firem	25
3.	Úřad práce	24
4.	Inzerce (internet, tisk)	19
5.	Pracovní agentura	14
6.	Portál MPSV	2

*Zdroj: Dotazníkové šetření*

### **Délka nezaměstnanosti**

Pro uchazeče, kteří si aktivně hledali zaměstnání, nejčastěji trvala evidence na Úřadě práce po dobu kratší než 5 měsíců, popřípadě v časovém intervalu 5 až 11 měsíců. V příloze č. 6 jsou uvedeny četnosti všech odpovědí. Doba hledání si zaměstnání tak nebyla příliš vysoká, vzhledem k možnému horšímu uplatnění osob kvůli zdravotnímu postižení.

### **Dostatečnost nabídky práce pro zdravotně znevýhodněné**

Žádný ze 77 dotazovaných nepovažuje nabídku práce za rozhodně dostačující. 9,1% respondentů se přiklání k názoru, že jsou spíše spokojeni s pracovní nabídkou. Značnou převahu měly negativní odpovědi. Dohromady 84,4% dotazovaných je nespokojeno s možnostmi pracovního uplatnění. (Příloha č.7)

### **Pocit diskriminace OZP na trhu práce**

Častým důsledkem neuplatnění se na trhu práce u OZP je pocit diskriminace. Četnost odpovědí je uvedena v příloze č.8. Celkem 78% respondentů má pocit diskriminace na trhu práce oproti zdravým uchazečům. To značí vysoce negativní přístup k OZP nejen na trhu práce, ale i v celé společnosti. Zdravotně znevýhodnění mají nárok na zaměstnání jako kdokoli jiný a neměli by být vyčleňováni z trhu práce. Přístup k OZP by měl být ohleduplný a vstřícný především ze strany zaměstnavatelů a spolupracovníků, kteří vytváří pracovní prostředí pro tyto osoby a jsou pro ně častým rozhodovacím kritériem při výběru zaměstnání.

### **Vhodnost zaměstnání vzhledem k zdravotnímu stavu OZP**

Z celkových 69 odpovědí nemá 35 osob problém s typem zaměstnání vůči svému zdravotnímu stavu. Oproti tomu 28 lidí reagovalo záporně, tedy vyjádřili nespokojenost s pracovními podmínkami vzhledem k svému zdravotnímu stavu. Uvedená data jsou popsána v příloze č.9. Ačkoli převahovaly pozitivní názory, stále velká část respondentů považuje své zaměstnání za nevhodné pro jejich postižení. Přitom Zákoník práce č. 262/2006 sb., stanovuje zaměstnavatelům povinnost zajistit zdravotně postiženému zaměstnanci potřebnou úpravu pracovních podmínek a celého pracoviště. Ohledně vhodných pracovních podmínek hovoří i Listina základních práv a svobod č. 2/1993 Sb., článek 29, kde OZP vyhrazuje právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a nárok na

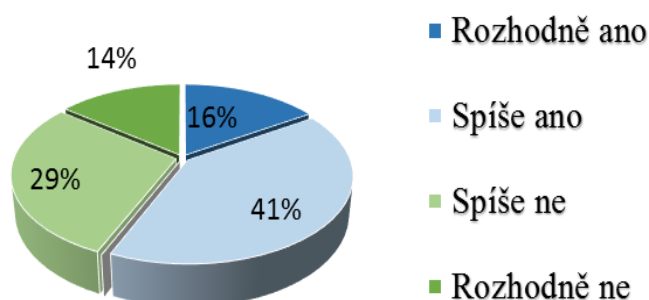
zvláštní pracovní podmínky. Státní úřad inspekce práce (respektive oblastní inspektoráty práce) provádí kontroly dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Kontrola může zahrnovat právě i dodržování pracovněprávních předpisů, tedy zdali nedochází k diskriminaci.

### **Spokojenost s finančním ohodnocením**

Celkem 39 odpovídajících se vyjádřilo jako spokojených ohledně svého finančního ohodnocení (57%). Spokojenost tak převažovala nad negativními pocity z finanční odměny. Podrobné výsledky jsou uvedeny v grafu č. 3.

Převaha kladných odpovědí vypovídá o dostačujícím mzdovém ohodnocení OZP, což potlačuje pocit diskriminace těchto osob na trhu práce a v zaměstnání. Vhodné platové podmínky mohou být pro OZP velkou motivací začlenit se do pracovního procesu.

**Graf č.4: Spokojenost respondentů se svým finančním ohodnocením v %**



*Zdroj: Dotazníkové šetření*

### **Jazykové znalosti OZP**

Většina zaměstnavatelů vyžaduje aktivně používané jazyky, psanou i mluvenou formou. I přes to se většina respondentů (48,1%) nedokáže domluvit jinak než svým rodným jazykem. S jedním cizím jazykem disponuje 31,2% odpovídajících a 2 cizími jazyky 20,8% respondentů. Nikdo z dotazovaných neumí aktivně komunikovat více než třemi cizími jazyky (Příloha č.10).

Tyto výsledky souvisí s dosaženým středoškolským vzděláním u respondentů a jejich věkovou strukturou. Častým problémem může být, že OZP cizí jazyk vzhledem ke svému povolání anebo zdravotnímu omezení aktivně nevyužívá.

### **Možnost bezplatné rekvalifikace**

Zákoník práce č. 262/2006 sb., stanovuje zaměstnavatelům povinnost zvyšovat kvalifikaci OZP při pravidelném výkonu zaměstnání. Častou formou rekvalifikačních kurzů jsou právě i ty jazykové. Nezájem o rekvalifikační kurzy mělo 40,3% respondentů. Převažovaly odpovědi pozitivní, pro které se vyjádřilo 52% odpovídajících, tedy více než polovina všech dotazovaných. Zbylé odpovědi jsou uvedeny v příloze č.11. Zájem o novou kvalifikaci je prokazatelný.

### **Pozitiva rekvalifikace**

Výsledky hodnocení otázky ohledně výhod rekvalifikace jsou uvedeny v tabulce 7.

**Tabulka č.8: Pozitivní názory na rekvalifikaci**

<b>Pozitiva rekvalifikace</b>	<b>Počet hlasů</b>	<b>Pořadí (nejvyšší počet hlasů)</b>
žádná pozitiva	8	5
vyšší finanční ohodnocení	45	2
větší nabídka pracovních míst	49	1
vyšší sebevědomí	13	4
nové znalosti a zkušenosti	31	3
nový způsob trávení volného času	2	6-7
jiné	2	6-7

*Zdroj: Dotazníkové šetření*

Nejčastější odpovědí se stala výhoda širší nabídky pracovních míst a vyššího finančního ohodnocení. Dalším pozitivem se staly nové znalosti, zkušenosti, a vyšší sebevědomí. Všechny tyto pozitivní důsledky jsou důležitým podnětem pro začlenění OZP do společnosti, které fungují jako motivace. Zdravotně postižení mají velice často komplexy kvůli svému zdravotnímu stavu. Pokud se zvládnou posunout z úrovně jejich vzdělání, kariéry i pozici ve společnosti, dojde k seberealizaci a vyššímu sebevědomí, které přinesou spokojenost. OZP by se neměly bránit novým možnostem rekvalifikace.



## Negativa rekvalifikace

Výsledky odpovědí jsou uvedeny v tabulce č. 9.

**Tabulka č.9: Negativní názory na rekvalifikaci**

Negativa rekvalifikace	Počet hlasů	Pořadí (nejvyšší počet hlasů)
žádná negativa	11	5
nebude mi užitečná	23	3-4
časová náročnost	43	1
nezvládal/a bych to	30	2
nebavilo by mě to	23	3-4
jiné	1	6

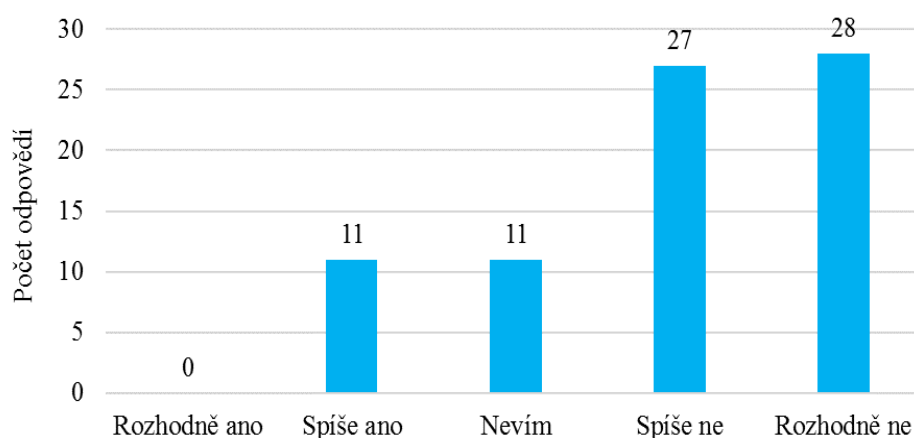
*Zdroj: Dotazníkové šetření*

Nejobávanější nevýhodou účasti na rekvalifikačních kurzech se stala časová náročnost. Další častou odpovědí byly obavy z toho, že by respondent kurz nezvládal z důvodu jeho obtížnosti, nebyl by mu užitečný anebo by ho nebavil.

## Spokojenost s podporou a péčí státu pro OZP

V grafu č. 4 je viditelná převaha negativních pocitů ohledně přístupu státu k OZP. 71,5% respondentů se vyjádřilo jako nespokojených, 14,3% dotazovaných je spíše spokojených. Data vychází z přílohy č. 12.

**Graf č. 5: Spokojenost OZP se státní podporou**



*Zdroj: Dotazníkové šetření*

## **5.4 Problémy OZP na trhu práce ve Středočeském kraji**

**Počet evidovaných OZP na Úřadě práce se ve Středočeském kraji od roku 2014 významně nezměnil.**

Z dat získaných z ČSÚ a MPSV se prokázalo, že klesá celkový počet uchazečů evidovaných na Úřadě práce ve Středočeském kraji. Každoročně nižších hodnot dosáhl i počet evidovaných OZP ucházejících se o zaměstnání. V roce 2014 bylo evidováno 6 402 OZP, v roce 2018 jen 3 749 OZP. Počet evidovaných OZP na Úřadě práce se ve Středočeském kraji od roku 2014 změnil významně.

**Počet volných pracovních pozic vhodných pro OZP ve Středočeském kraji se od roku 2014 významně nezměnil.**

Za sledované období od roku 2014 do roku 2018 došlo k významnému nárůstu volných pracovních míst uzpůsobených pro OZP. Z 503 nabízených míst v roce 2014 se počet navýšil na 1 387 míst, jedná se tedy o 2,8 násobek původní hodnoty. Zaznamenáno bylo každoroční navýšení.

**Osoby zdravotně znevýhodněné jsou spokojeny se svým finančním ohodnocením.**

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že přes 57% odpovídajících je se svým platem spokojeno. Opačného názoru dostalo 43% lidí. OZP jsou spokojeny se svým finančním ohodnocením. Vzhledem k tomu, že se dotazníkového šetření účastnilo pouze 77 osob, výsledky mohou být zkreslující.

**Osoby zdravotně znevýhodněné mají obavy, že by nezvládaly účast na rekvalifikačních kurzech kvůli svému postižení.**

Nejčastější příčinou odmítnutí rekvalifikačních kurzů se podle dotazníkového šetření stala obava z časové náročnosti kurzu. Další, neméně četnou odpovědí, byla obava z neschopnosti rekvalifikační kurz zvládat. Tato odpověď byla myšlena v širším smyslu – ať už od problému, jak by se například handicapovaná osoba na kurz dostavila, až po mentální či fyzické zdatnosti, které by byly vyžadovány. OZP mají obavy, že by nezvládaly účast na rekvalifikačních kurzech kvůli svému postižení.

## 5.5 Návrhy a doporučení

Z analýzy získaných dat a z provedeného šetření je zřejmé, že uplatnění osob zdravotně znevýhodněných na trhu práce ve Středočeském kraji je stále nízké, avšak oproti minulým obdobím dosáhlo výrazného zlepšení. Ačkoli v posledních letech došlo k nárůstu nabízených míst pro OZP, počet těchto osob je narůstající. Proto je tento jev stále považován za problematický.

Prokázalo se, že je stále nedostatek pracovních míst pro OZP v České republice. Středočeský kraj ale v roce 2018 vykázal oproti minulým obdobím významně lepší nabídku volných míst pro OZP.

Jednou z důležitých podmínek pro získání nových nabídek práce je informovanost. Ta na trhu práce chybí především ze strany uchazečů. Ti kvůli svým zdravotním omezením nemusí být schopni dostat se k dostatečnému množství zdrojů, které nabízejí pracovní příležitosti. OZP se řadí mezi rizikové skupiny uchazečů, nemělo by tedy docházet k diskriminaci, ale k rovnováze všech těchto skupin na trhu práce. Důležitou součástí podpory není jen finanční výpomoc ze státních příspěvků, ale především časté a pravidelné poradenství, možnost rekvalifikace vhodné vzhledem ke zdravotnímu omezení, získání potřebných pracovních zkušeností, vytváření příznivých pracovních míst apod. Pro lepší komunikaci mezi OZP a zprostředkovatelem pracují asistenti, kteří pomáhají při vzájemné spolupráci. Jejich funkce ovšem existuje pouze pod záštitou pracovních agentur anebo neziskových organizací. Asistenti tak nemohou být k dispozici všem OZP na trhu práce.

Dalším důležitým krokem k uplatnění OZP na trhu práce je jejich kvalifikace. Dosažená úroveň vzdělání OZP je velice často nedostačující, o to horší podmínky pak mají při hledání nového zaměstnání. Vhodné by bylo, aby na všech školských zařízeních byl umožněn bezbariérový přístup a kvalifikovaní asistenti, kteří by OZP pomáhali během výuky. Pro již zaměstnané a nestudující je řešením rekvalifikace OZP, která by byla dostatečně přizpůsobena jejich zdravotnímu postižení. To znamená, aby OZP nemuseli mít obavy, že fyzicky či mentálně rekvalifikaci nezvládnou. Pokud by se jim také dostalo větší informovanosti o těchto možnostech rozšíření kvalifikace, zvětšilo by to zájem o kurzy, díky kterým by se OZP otevřely nové příležitosti, ať už z hlediska výběru pracovních pozic, či lepšího finančního ohodnocení.

Pro lepší pracovní podmínky by stát měl provádět častější kontroly ve společnostech, kde jsou OZP zaměstnávány. Dle výsledků dotazníkového šetření je viditelné, že ne všichni respondenti byli spokojeni s pracovními podmínkami vzhledem k jejich zdravotnímu stavu. Stát by měl zpřísnit sankce při zjištění porušení zákonných opatření.

## 6 Závěr

Bakalářská práce poskytla analytický pohled na postavení osob zdravotně znevýhodněných ve Středočeském kraji. Zabývá se vývojem nezaměstnanosti ve Středočeském kraji, dále počtem osob zdravotně postižených evidovaných na Úřadě práce a počtem volných pracovních míst vhodných pro tyto osoby. Data byla čerpána ze statistik Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Součástí práce jsou zpracovaná data získaná z dotazníkové šetření.

Při srovnání měsíčních údajů z vypočteného podílu nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji se ukázalo, že v lednu 2019 se podařilo poměrně významně snížit tento podíl oproti lednu 2018. Při zaměření na strukturu uchazečů bylo zjištěno, že od roku 2014 se do roku 2018 počet nabízených volných pracovních míst vhodných pro osoby zdravotně znevýhodněné výrazně zvýšil. Oproti tomu počet evidovaných osob zdravotně postižených na Úřadě práce se ve sledovaných letech každoročně snižoval, což je velice pozitivním důsledkem aktivní a pasivní politiky. Podíl osob zdravotně postižených na celkovém počtu uchazečů se ale každoročně zvyšuje. Příčinou může být nabízené pracovní místo, které neodpovídá specifickým potřebám postiženého. Co se týče počtu uchazečů osob zdravotně postižených na jedno volné pracovní místo, Středočeský kraj si v porovnání s ostatními kraji České republiky vedl nadprůměrně. Ke snížení nezaměstnanosti osob zdravotně postižených může vést i výhodná lokace Středočeského kraje, jelikož je blízko hlavnímu městu a je středem hlavních dopravních tepen.

Následovala analýza dotazníkového šetření, které bylo distribuováno mezi zdravotně znevýhodněné osoby ve Středočeském kraji. Zodpovědělo jej dohromady 77 lidí, z toho 40 mužů a 37 žen. Nejčastější věková skupina byla ve věku 31-50 let, kdy se hovoří o produktivním období. Ze všech dotazovaných se 8 osob (10%) v době vyplňování dotazníku označilo statusem nezaměstnaný, zbývajících 69 respondentů se rozdělilo mezi zaměstnance v hlavním pracovním poměru (62%), v částečném pracovním poměru (7%), dále na pozici brigádníků (13%) a podnikatelů (8%).

Jako nejčastější způsob hledání zaměstnání se neprojevila databáze nabídky volných pracovních míst sestavená Úřadem práce (31%), ale doporučení od přátel (48%) a informace z webových stránek firem (33%). Méně častou využívanou variantou hledání si

zaměstnání pak byl portál Ministerstva práce a sociálních věcí (3%) a možnost nabídky práce od pracovních agentur (18%).

Z hlediska nejdelší doby nezaměstnanosti OZP se ukázala jako častá nezaměstnanost v obdobím kratší než 5 měsíců (46%), a v období 5-11 měsíců (36%). S největším počtem hlasů se projevila nejkratší doba, což je hodnoceno pozitivně a značí to poměrně rychlou dobu získání nového zaměstnání. Je ale nutné respektovat, že každý uchazeč má jinou formu postižení a podle toho má ztížený výběr pracovních míst.

Rovných 78% respondentů vyjádřilo nespokojenost s pozicí osob zdravotně postižených na trhu práce a cítí se diskriminováni. Zdravotně znevýhodnění spadají do rizikové skupiny, která je často odsuzována a odsouvána na podřadné pozice. Může za to ale i nedostatečná úroveň vzdělání nebo praxe. V dotazníkovém šetření uvedlo přes 48% respondentů, že neumí žádný cizí jazyk. Při současné nabídce pracovních míst jsou právě jazykové znalosti velice často vyžadovány. Osoby zdravotně postižené mají příležitost jako všichni uchazeči na Úřadu práce účastnit se bezplatné rekvalifikace. 52% z dotazovaných uvedlo, že by využili možnosti zúčastnit se rekvalifikačního kurzu. Mají ale obavy z časové náročnosti kurzu (56% respondentů). Dalším negativem byla představa, že by danou rekvalifikaci nezvládali absolvovat úspěšně (39%), nebyla by jim užitečná (30%) anebo by je nebavila (30%). Respondenti vybrali i pozitiva rekvalifikace, a to v pořadí: větší nabídka pracovních míst (64%), vyšší finanční ohodnocení (58%), nové znalosti a zkušenosti (40%) a vyšší sebevědomí (17%).

Pokud se mezi osoby zdravotně znevýhodněné dostane více informací a příležitostí využívat rekvalifikační kurzy, naskytne se jim více pracovních příležitostí s kvalitnějším finančním ohodnocením. Bohužel ne všichni mohou získat nové znalosti kvůli jejich typu zdravotního postižení. K těmto osobám by měl stát rozšířit jejich možnosti alespoň v rámci rehabilitace a psychického zdraví.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 71,5% respondentů není spokojených s podporou a péčí státu pro osoby zdravotně znevýhodněné. Ačkoli je přístup, pracovní podmínky a další nezbytnosti pracovních pozic pro osoby zdravotně postižené stanoven v zákonných normách, stát by měl pevněji dohlížet na dodržování zákonů a dostatečně trestat jejich porušování.

Motivace by neměla chybět ani pro budoucí či současné zaměstnavatele osob zdravotně znevýhodněných. Stát jim udává povinnost zaměstnávat tyto osoby, či za ně odvádět finanční částku. Zároveň jim za to uděluje daňové výhody. Důležité je ale tyto

finanční prostředky regulovat tak, aby se zdravotně postižení nestali osobami neváženými, terčem posměchu a bez jakékoli lidské hodnoty.

Postavení zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Středočeském kraji je k 31.12.2018 výrazně lepší, než v předchozích letech. Vznikají stále nové vhodné pracovní pozice, zatímco počet uchazečů každý rok podstatně klesá. Osobám zdravotně znevýhodněným se tak daří začlenit se na trh práce a do společnosti. Mohou využít možnosti dalšího vzdělávání a dostat se na lepší pracovní pozice, které budou odpovídat jejich zdravotnímu stavu.

## 7 Seznam použitých zdrojů

BUCHTOVÁ, Božena: Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol.: Management lidských zdrojů. Praha: C. G. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

KREJČÍŘOVÁ, Olga: Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7.

MAREŠ, Petr: Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana a KODYMOVÁ, Pavla: Sociální práce v praxi. 1. vydání. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

MICHALÍK, Jan: Zdravotní postižení a pomáhající profese. 1. Praha: PORTÁL, 2012. ISBN 978-80-7367-859-3.

RICHTEROVÁ, Bohdana: Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice. Krnov: Reintegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1.

SLAŠŤANOVÁ, Denisa a DURAJOVÁ, Zuzana: Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu. Brno: Liga lidských práv, 2012. Analýzy (Liga lidských práv). ISBN 978-80-87414-08-8.

ŠESTÁK, Jan: Chráněná dílna - nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, 2007. ISBN 9788025401088.

ŠÍŠKA, Jan: Mimořádná dospělost: edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti. Praha: Karolinum, 2005. 100 s. ISBN 80-246-0992-4.

TITZL, Boris: Postižený člověk ve společnosti. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, 2000. ISBN 80-860-3990-0.

WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ: *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. Business books (Computer Press). ISBN isbn80-7226-195-9.



### **Zákonné normy**

Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

### **Internetové zdroje**

Charakteristika kraje | ČSÚ pro Středočeský kraj. Český statistický úřad | ČSÚ [online].

Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika\\_kraje](https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_kraje)

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zdravotní postižení. [online]. Dostupné

z: <https://www.mpsv.cz/cs/8>

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ochranná značka

"Práce postižených" [online]. Copyright © 2017. Dostupné z : [http://nfozp.cz/nase-](http://nfozp.cz/nase-projekty/ochranna-znacka-prace-postizenych/)

[projekty/ochranna-znacka-prace-postizenych/](http://nfozp.cz/nase-projekty/ochranna-znacka-prace-postizenych/)

Podpora zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce | SOVZ. SOVZ | Sociálně odpovědné veřejné zadávání [online]. Copyright © Ministerstvo práce a sociálních věcí

ČR, projekt [cit. 05.03.2019]. Dostupné z: <http://sovz.cz/temata/podpora-zamestnanosti->

[osob-znevychodnenych-na-trhu-prace/](http://sovz.cz/temata/podpora-zamestnanosti-)

Statistická ročenka Středočeského kraje - 2018 | ČSÚ. Český statistický úřad |

ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka->

[stredoceskeho-kraje-2018](https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-)

Zaměstnanost, nezaměstnanost | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné

z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace)

## 8 Přílohy

**Příloha č. 1: Dlouhodobý vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji v letech 1993 – 2018**

<b>Rok</b>	<b>Počet nezaměstnaných osob</b>
1993	17 452
1994	16 076
1995	14 325
1996	17 077
1997	25 739
1998	34 096
1999	42 024
2000	38 160
2001	37 819
2002	41 761
2003	43 937
2004	44 012
2005	40 751
2006	35 498
2007	29 273
2008	31 220
2009	49 144
2010	54 716
2011	50 594
2012	54 451
2013	61 681
2014	56 674
2015	48 102
2016	38 966
2017	29 370
2018	22 002

**Příloha č. 2: Vývoj počtu uchazečů (celkem, OZP) evidovaných na ÚP ve Středočeském kraji v letech 2014-2018**

Rok	Celkový počet uchazečů ve Středočeském kraji	
	Celkem	Z toho OZP
2014	56 674	6 402
2015	48 102	5 867
2016	38 966	5 151
2017	29 370	4 365
2018	25 238	3 749

**Příloha č. 3: Volná pracovní místa pro OZP ve Středočeském kraji**

Rok	Počet OZP uchazečů	Absolutní první diference	Absolutní druhá diference	koeficient růstu
2014	6 402	-	-	-
2015	5 867	-535	-	0,92
2016	5 151	-716	-181	0,88
2017	4 365	-786	-70	0,85
2018	3 749	-616	170	0,86
Průměr	5 107	-	-	0,88

Rok	Volná pracovní místa pro OZP	Absolutní první diference	Absolutní druhá diference	koeficient růstu	Počet OZP na 1 volné pracovní místo
2014	503	-	-	-	12,7
2015	851	348	-	1,69	6,9
2016	1 212	361	13	1,42	4,3
2017	1 352	140	-221	1,12	3,2
2018	1 387	35	-105	1,03	2,7
Průměr	1 061	-	-	1,31	

**Příloha č. 4: Počet OZP uchazečů na 1 pracovní místo v krajích ČR v roce 2018**

<b>Volná pracovní místa pro OZP v krajích ČR 2018</b>				
<b>Kraj</b>	<b>Počet uchazečů OZP</b>	<b>Volná pracovní místa pro OZP</b>	<b>Počet OZP na 1 pracovní místo</b>	<b>Pořadí</b>
Praha	1 851	2 836	0,6527	1
Středočeský kraj	3 749	1 387	2,7030	8
Jihočeský kraj	1 992	953	2,0902	4
Plzeňský kraj	1 775	862	2,0592	3
Karlovarský kraj	731	476	1,5357	2
Ústecký kraj	4 655	752	6,1902	14
Liberecký kraj	1 615	717	2,2524	5
Královéhradecký kraj	1 770	677	2,6145	6
Pardubický kraj	1 420	419	3,3890	9
Vysočina	2 034	476	4,2731	12
Jihomoravský kraj	5 175	1 284	4,0304	11
Olomoucký kraj	2 466	714	3,4538	10
Zlínský kraj	2 048	773	2,6494	7
Moravskoslezský kraj	6 987	1 188	5,8813	13
Celkem	38 268	13 514	-	-
Průměr	2 733	965	3,13	-

<b>Celkem všech uchazečů</b>	231 534	<b>Celkem všech volných míst</b>	324 410
<b>% podíl OZP uchazečů</b>	16,53%	<b>% podíl míst pro OZP</b>	4,17%

## **Příloha č. 5: Dotazník**

Dobrý den,

jste-li osobou zdravotně znevýhodněnou a máte bydliště ve Středočeském kraji, budu ráda za vyplnění mého dotazníku.

Vaše odpovědi jsou zcela anonymní a budou využity pro moji bakalářskou práci.

Mnohokrát děkuji za Váš čas.

Otázky:

**1. Jste pohlaví:**

- Muž
- Žena

**2. Váš věk?**

- 16-20 let
- 21-30 let
- 31-50 let
- 51-60 let
- 61 a více let

**3. Vámi dosažené vzdělání?**

- základní
- vyučen, střední bez maturity
- střední s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

**4. Jste momentálně zaměstnán/a?**

- Ne
- Ano - hlavní pracovní poměr
- Ano - částečný pracovní poměr
- Ano - brigádně (dohoda o provedení práce / o pracovní činnosti)
- Ano - podnikám

**5. Jakým způsobem si hledáte (či jste si našli) zaměstnání? (více možných odpovědí)**

- Úřad práce
- Portál Ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí
- Pracovní agentura
- Webové stránky firem
- Inzerce (internet, tisk)
- Doporučení od známých, přátel

**6. Jakou nejdelší dobu jste kdy byl/a nezaměstnaný/á? (a zároveň hledající zaměstnání)**

- méně než 5 měsíců
- 5-11 měsíců
- 1-3 roky
- 3 a více let

**7. Přejde Vám nabídka práce pro zdravotně znevýhodněné dostačující?**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Rozhodně ne

**8. Pociťujete jako osoba zdravotně znevýhodněná diskriminaci na trhu práce?**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Rozhodně ne

**9. Považujete Vaše aktuální zaměstnání za vhodné vzhledem k Vašemu zdravotnímu stavu?**

- Nejsem momentálně zaměstnaný/á
- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Rozhodně ne

**10. Jste spokojeni se svým finančním ohodnocením?**

- Nejsem momentálně zaměstnaný/á
- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Rozhodně ne

**11. Jaké jsou Vaše jazykové znalosti? (myšleno aktivně používané)**

- Žádný cizí jazyk
- 1 cizí jazyk
- 2 cizí jazyky
- 3 a více cizích jazyků

**12. Využili byste možnost bezplatné rekvalifikace?**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Rozhodně ne

**13. V čem vidíte pozitiva rekvalifikace? (více možných odpovědí)**

- vyšší finanční ohodnocení
- větší nabídka pracovních míst
- vyšší sebevědomí
- nové znalosti a zkušenosti
- nový způsob trávení volného času
- jiné
- žádná pozitiva

**14. V čem naopak vidíte negativa rekvalifikace? (více možných odpovědí)**

- žádná negativa
- nebude mi užitečná
- časová náročnost
- nezvládal/a bych to
- nebavilo by mě to
- jiné

**15. Jste spokojeni s tím, jakou podporu a péči stát poskytuje osobám zdravotně znevýhodněným? Souhlasíte s nynější legislativou?**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Rozhodně ne

**Příloha č.6: Výsledky dotazníkového šetření – délka nezaměstnanosti**

<b>Délka nezaměstnanosti OZP</b>		
<b>Možnost</b>	<b>Počet odpovědí</b>	
Méně než 5 měsíců	35	45,5 %
5-11 měsíců	28	36,4 %
1-3 roky	12	15,6 %
3 a více let	2	2,6 %

**Příloha č.7: Výsledky dotazníkového šetření – spokojenost s nabídkou práce**

<b>Spokojenost s nabídkou práce pro OZP</b>		
<b>Možnosti</b>	<b>Počet odpovědí</b>	
Rozhodně ano	0	0 %
Spíše ano	7	9,1 %
Nevím	5	6,5 %
Spíše ne	39	50,6 %
Rozhodně ne	26	33,8 %

**Příloha č.8: Výsledky dotazníkového šetření – pocit diskriminace OZP na trhu práce**

<b>Pocit diskriminace OZP na trhu práce</b>		
<b>Možnosti</b>	<b>Počet odpovědí</b>	
Rozhodně ano	27	35,1 %
Spíše ano	33	42,9 %
Nevím	3	3,9 %
Spíše ne	14	18,2 %
Rozhodně ne	0	0 %

**Příloha č.9: Výsledky dotazníkového šetření – vhodné zaměstnání pro OZP**

<b>Vhodné zaměstnání vzhledem k zdravotnímu stavu</b>		
<b>Možnosti</b>	<b>Počet odpovědí</b>	
Nejsem momentálně zaměstnaný/á	7	9,1 %
Rozhodně ano	9	11,7 %
Spíše ano	26	33,8 %
Nevím	7	9,1 %
Spíše ne	17	22,1 %
Rozhodně ne	11	14,3 %



**Příloha č.10: Výsledky dotazníkového šetření – jazykové znalosti OZP**

<b>Jazykové znalosti respondentů</b>		
<b>Možnosti</b>	<b>Počet odpovědí</b>	
Žádný cizí jazyk	37	48,1 %
1 cizí jazyk	24	31,2 %
2 cizí jazyky	16	20,8 %
3 a více cizích jazyků	0	0 %

**Příloha č.11: Výsledky dotazníkového šetření – účast na rekvalifikaci**

<b>Možnost využití bezplatné rekvalifikace</b>		
<b>Možnosti</b>	<b>Počet odpovědí</b>	
Rozhodně ano	18	23,4 %
Spíše ano	22	28,6 %
Nevím	6	7,8 %
Spíše ne	18	23,4 %
Rozhodně ne	13	16,9 %

**Příloha č.12: Výsledky dotazníkového šetření – spokojenost OZP s péčí a podporou od státu**

<b>Spokojenost OZP s péčí a podporou od státu</b>		
<b>Možnosti</b>	<b>Počet odpovědí</b>	
Rozhodně ano	0	0%
Spíše ano	11	14,3 %
Nevím	11	14,3 %
Spíše ne	27	35,1 %
Rozhodně ne	28	36,4 %