

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Bakalářská práce

**Nezaměstnanost a nástroje aktivní politiky
zaměstnanosti v České republice**

Leoš Vrbata

© 2022 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Leoš Vrbata

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Jičín

Název práce

Vývoj nezaměstnanosti a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v České republice

Název anglicky

Unemployment and instruments of active employment policy in the Czech Republic

Cíle práce

Cílem práce je analýza politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením na trhu práce v České republice. Dílčím cílem práce je návrh doporučení týkajících se zefektivnění současné politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením na trhu práce v České republice.

Metodika

Primární empirický výzkum bude realizován kvantitativní formou prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru. Sekundární empirický výzkum bude realizován pomocí analýzy sekundárních empirických dat převzatých z portálu Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Z časového hlediska má práce charakter průřezové studie. Bakalářská práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část. Obsahem teoretické části bude rešerše odborné literatury zaměřené na téma aktivní politiky zaměstnanosti, míry nezaměstnanosti, trhu práce, legislativy související s tématem zaměstnanosti handicapovaných osob. Praktická část bude obsahovat interpretace výsledků analýzy politiky zaměstnanosti postižených osob na trhu práce v České republice v komparaci s výsledky analýzy na trhu práce ve Spolkové republice Německo. Následně budou interpretována empirická data získaná kvalitativní formou prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů. Závěr praktické části bude věnován výsledkům práce a případným návrhům a doporučením souvisejícím se zlepšením současného stavu politiky zaměstnanosti postižených osob na trhu práce v České republice.

Doporučený rozsah práce

30 – 50 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, politika zaměstnanosti handicapovaných osob, aktivní politika zaměstnanosti, podpora zaměstnanosti, zákon o zaměstnanosti v České republice, trh práce

Doporučené zdroje informací

ANÝŽOVÁ, Petra; VEČERNÍK, Jiří (ed.). Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích. Charles University in Prague, Karolinum Press, 2019. ISBN 978-80-7601-244-8

BRČÁK, J. – SEKERKA, B. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.

BUCHTOVÁ ŠMAJSOVÁ, B. –ŠMAJS, J.–BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost 2*. Vydavatelství Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3

JUREČKA, V. *Makroekonomie*. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0251-8.

PIGOU, Arthur Cecil. *Theory of unemployment*. Routledge, 2013. ISBN 9781138990272

SOUKUP, Jindřich, et al. *Makroekonomie*. Management press, 2018. ISBN 978-80-7261-537-7

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

ZÁKON č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

Bc. Ing. Jiří Čermák, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 4. 3. 2022

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 10. 3. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 14. 03. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Nezaměstnanost a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v České republice" jsem vypracoval 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 autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. 3. 2022

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval vedoucímu práce Bc. Ing. Jiřímu Čermákovi, Ph.D. za rady, vedení a podporu při zpracování bakalářské práce.

Děkuji za jeho ochotu být nápomocen studentům i v situaci, kdy této pomoci a podpoře musí věnovat zbytky svého soukromého času, který mu již nikdo nevrátí! Též děkuji samotné České zemědělské univerzitě za to, že podporuje vzdělanost a možnost doplnění vzdělání skrze síť konzultačních středisek v regionech, kde dá tímto možnost doplnit a rozšířit si znalosti i lidem (studentům) v pozdějším věku při jejich zaměstnání. Bez této formy podpory by se většina z nich ke studiu neodhodlala. Tímto za sebe i ostatní studenty ještě jednou děkuji.

Nezaměstnanost a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v České republice

Abstrakt

Předmětem předkládané bakalářské práce je analýza nezaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti na trhu práce v České republice se zaměřením na osoby zdravotně postižené. Práce si klade za cíl prostřednictvím primárního i sekundárního empirického výzkumu realizovat analýzu současného stavu na trhu práce v České republice z hlediska zaměstnávání osob zdravotně postižených a na základě výsledků výzkumu navrhnou adekvátní manažerská doporučení vedoucí ke zlepšení současné úrovně. Primární empirický výzkum je realizován kvalitativní formou prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru. Sekundární empirický výzkum je realizován formou analýzy sekundárních empirických dat převzatých z webových portálů Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Mezi nejvýznamnější zjištění patří nedostatečná podpora zaměstnávání osob zdravotně postižených v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, nízká ochota zaměstnavatelů zaměstnávat uvedené osoby, nedostatky platné legislativy zaměstnávání osob zdravotně postižených, nedostatečný počet vhodných pracovních míst pro osoby zdravotně postižené, množství negativ spojených se zaměstnáváním osob zdravotně postižených. Výsledkem bakalářské práce jsou manažerská doporučení týkající se zjednodušení a digitalizace administrativy, navýšení finanční podpory zaměstnávání osob zdravotně postižených, navýšení finanční podpory zaměstnavatelů, vytváření vhodných pracovních míst pro osoby zdravotně postižené.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, Osoby zdravotně postižené, trh práce v České republice, trh práce v Německu, zákoník práce, zaměstnávání osob zdravotně postižených, aktivní politika zaměstnanosti, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce

Unemployment and active employment policy instruments in the Czech Republic

Abstract

The subject of the submitted bachelor thesis is the analysis of unemployment and active employment policy in the labor market in the Czech Republic with a focus on the disabled. The thesis aims to carry out an analysis of the current state of the labor market in the Czech Republic in terms of employment of disabled people through primary and secondary empirical research and, based on the research results, propose adequate management recommendations to improve the current level. Primary empirical research is carried out in a qualitative form through a semi-structured interview. Secondary empirical research is carried out in the form of analysis of secondary empirical data taken from the web portals of the Czech Statistical Office and the Ministry of Labor and Social Affairs. The most important findings include insufficient support for the employment of people with disabilities within the active employment policy, low willingness of employers to employ these people, shortcomings of current legislation on employment of people with disabilities, insufficient number of suitable jobs for people with disabilities, many negatives related to employment of people with disabilities. The result of the bachelor's thesis are managerial recommendations concerning the simplification and digitization of administration, increasing financial support for the employment of people with disabilities, increasing financial support for employers, creating suitable jobs for people with disabilities.

Keywords

Unemployment, disabled people, labor market in the Czech Republic, labor market in Germany, labor code, employment of disabled people, active employment policy, Ministry of Labor and Social Affairs, Labor Office

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika.....	12
3 Teoretická východiska	15
3.1 Nezaměstnanost a trh práce	15
3.2 Nezaměstnanost.....	16
3.3 Nezaměstnanost u osob zdravotně postižených	20
3.3.1 Invalidita	22
3.4 Zákoník práce a předpisy zaměstnávání OZP	23
3.4.1 Zákoník práce.....	23
3.4.2 Zákon o zaměstnanosti.....	25
3.4.3 Další právní předpisy upravující zaměstnávání OZP.....	26
3.5 Aktivní politika zaměstnanosti	27
4 Vlastní práce	32
4.1 Interpretace výsledků sekundárního empirického výzkumu	32
4.1.1 Analýza trhu práce a míry nezaměstnanosti v České republice.....	32
4.1.2 Analýza míry nezaměstnanosti osob zdravotně postižených.....	37
4.1.3 Komparace	45
4.2 Interpretace výsledků primárního empirického výzkumu.....	50
5 Zhodnocení výsledků výzkumu.....	54
6 Závěr.....	59
7 Seznam použitých zdrojů.....	63
7.1 Bibliografie.....	63
7.2 Právní předpisy	64
7.3 Internetové zdroje.....	65
Přílohy	66

Seznam Grafů

Graf 1	Míra nezaměstnanosti na trhu práce v České republice mezi lety 2011-2021	34
Graf 2	Procentuální podíl osob zdravotně postižených na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v České republice.....	41
Graf 3	Procentuální hodnoty počtu volných pracovních míst pro OZP v komparaci s počtem OZP	42

Seznam tabulek

Tabulka 1	Míra nezaměstnanosti v procentuálním vyjádření v České republice od roku 2010 do roku 2020 podle úrovně dosaženého vzdělání	35
Tabulka 2	Míra nezaměstnanosti v procentuálním vyjádření v České republice mezi lety 2010-2020 podle věkové struktury	36
Tabulka 3	Počet OZP dle pohlaví a zvolených věkových kategorií	37
Tabulka 4	Míra nezaměstnanosti OZP v procentuálním vyjádření na trhu práce v České republice v roce 2018 dle pohlaví a úrovně dosaženého vzdělání.....	43
Tabulka 5	Míra nezaměstnanosti OZP v procentuálním vyjádření na trhu práce v České republice v roce 2018 podle věkových skupin a úrovně vzdělání	44
Tabulka 7	Komparace zvolených atributů souvisejících se zaměstnaností OZP na trhu práce v České republice a Německu	49
Tabulka 8	Velikost výše příspěvku OZP v návaznosti na výši minimální mzdy v České republice	55

Seznam použitých zkratk

OSN	Organizace spojených národů
OZP	Osoba zdravotně postižená
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Např.	Například

1 Úvod

Téma nezaměstnanosti v současné době velmi rezonuje ve společnosti. Ukazatel nezaměstnanosti je významným makroekonomickým ukazatelem, který reflektují podnikatelské subjekty, vládní garnitury jednotlivých států světa a zejména ekonomové zabývající se uvedeným tématem. Důvod spočívá ve skutečnost, že na makroekonomický ukazatel zaměstnanosti jsou významně nevázány další makroekonomické ukazatele, zejména hrubý domácí produkt. Zaměstnaní lidé tvořící hodnoty se významnou měrou podílejí na tvorbě hrubého domácího produktu, který je ukazatelem ekonomické vyspělosti daného státního zřízení.

Téma zaměstnanosti má několik rovin. Předně je vhodné konstatovat, že zaměstnanost úzce souvisí s tématem trhu práce. Na trhu práce dochází ke střetu nabídky práce a poptávky po práci. Na trh práce vstupují subjekty nabízející práci a subjekty poptávající práci. Výsledkem jednání je kompromis ve formě zaměstnané osoby, která následně za finanční odměnu vytváří pro zaměstnavatele určitou přidanou hodnotu. Zaměstnaní lidé svojí činností se podílejí na pokroku lidské společnosti. Problém nastává v případě převisu nabídky nad poptávkou či poptávky nad nabídkou. Rovněž na trhu práce může docházet k obtížnému přiřazení pracovníka na konkrétní pracovní místo, na kterém nejlépe uplatní vlastní znalosti a dovednosti. Vlivem uvedených skutečností nastává nerovnováha na trhu práce, což má negativní dopad na ekonomiku celého státu.

Pro státní zřízení, podnikatelské subjekty i jednotlivce je žádoucí dosáhnout vysoké míry zaměstnanosti. Důvodem je skutečnost, že zaměstnaný pracovník se podílí na tvorbě přidané hodnoty, není závislý na dávkách a podpoře státního zřízení, netrpí ekonomickými problémy a návaznými psychickými a zdravotními problémy z důvodů nedostatku finančních prostředků. Naopak podnikatelské subjekty mohou rozvíjet vlastní podnikatelskou činnost.

Další rovinu tématu zaměstnanosti představuje technologický pokrok a s ním související změny tržního prostředí. Zejména v poslední dekádě vlivem nástupu průmyslu 4.0 dochází k významnému technologickému pokroku v oblasti výroby, logistiky, marketingu, digitalizaci. Tržní prostředí se stává globálním, což přináší množství příležitostí i hrozeb pro podnikatelské subjekty i pro samotné zaměstnance. Především uvedené změny kladou jiné nároky na zaměstnance, jejich vzdělání, znalosti, odpovědnost, jazykovou kompetenci, schopnost kritického a analytického myšlení. V důsledku uvedených změn vzniká na trhu

práce strukturální nezaměstnanost. Mnohé empirické studie poukazují na souvislost míry nezaměstnanosti s úrovní dosaženého vzdělání, délkou praxe, handicapem. Ukazuje se, že největší vliv uvedené změny mají zejména na osoby s nižší úrovní vzdělání a praxe a na osoby zdravotně znevýhodněné.

Zvolené téma zaměstnanosti je v současné době velmi aktuální z několika důvodů. Jedním je pandemie COVID-19 a sní spojené vládní opatření související s aktivní politikou zaměstnanosti. Uvedená pandemie má významný dopad na trh práce. Dalším důvodem je skutečnost, že na trhu práce v České republice je více volných pracovních míst, než je nezaměstnaných uchazečů. Problémem je rovněž nedostatek pracovníků v mnoha oborech, např. zdravotnictví, technické osoby, IT služby a přebytek pracovníků v některých oborech, např. humanitární obory, cestovní ruch. Důvodem je mimo jiné školský systém, který v určitých případech nedostatečně rychle reaguje na změny tržního prostředí a poptávku zaměstnavatelů a nenabízí studentům uplatnitelné obory s nedostatkem pracovníků.

Samostatnou kapitolou jsou handicapované osoby, které v současné době velice obtížně hledají uplatnění na trhu práce. Současná podoba zákoníku práce je pro uvedenou skupinu osob nevyhovující. Smlouvy a způsoby spolupráce jsou zpravidla nevýhodné pro zaměstnavatele a i zaměstnance, a tak zde vzniká problém nezaměstnanosti uvedené skupiny osob a návazné problémy nezaměstnaných handicapovaných osob. Handicapované osoby nemohou vykonávat fyzicky náročnou práci, jelikož jsou zpravidla po určitém úrazu, zranění či zanedbání léčby nemoci. Vývoj technologií poskytuje uvedené skupině osob příležitosti, kdy mohou pracovat z domova online a uplatnit své znalosti na trhu práce. Důležitý je v této oblasti podnět ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí vůči zaměstnavatelům. Rovněž je důležité šířit osvětu mezi lidmi a podporovat neziskové organizace napomáhající handicapovaným lidem. Vzhledem k množství odložené a zanedbané péče pacientů v průběhu pandemie COVID-19 lze do budoucna předpokládat růst počtu handicapovaných osob, a proto je důležité uvedené téma otevřít a diskutovat. Autor práce zvolil uvedené téma z toho důvodu, že pracuje v chráněné dílně, kde jsou zaměstnávány osoby s handicapem. Autor práce disponuje letitými pracovními zkušenostmi s uvedenou skupinou osob, disponuje znalostí legislativy a možností získat informace od osob zdravotně postižených, jejich zaměstnavatelů i Úřadu práce.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavní cíl bakalářské práce spočívá v analýze nezaměstnanosti na trhu práce v České republice ve vztahu k handicapovaným osobám. V návaznosti na zjištěné výsledky je snahou autora sestavit soubor doporučení vedoucích ke zlepšení současné úrovně politiky zaměstnanosti handicapovaných osob na trhu práce v České republice. Dílčím cílem bakalářské práce je komparace legislativních podmínek zaměstnávání handicapovaných osob na trhu práce v České republice a ve Spolkové republice Německo.

V návaznosti na stanovené cíle práce jsou vytvořeny dvě výzkumné otázky, na které autor prostřednictvím vlastního empirického výzkumu hledá odpověď. Obsahově jsou výzkumné otázky svázány s primárním i sekundárním empirickým výzkumem. Úkol výzkumných otázek spočívá v poskytnutí podpory z hlediska dosažení stanovených cílů práce.

Výzkumná otázka 1: Jaké jsou soudobé charakteristiky aktivní politiky zaměstnanosti handicapovaných osob na trhu práce v České republice?

Odpověď na uvedenou výzkumnou otázku je hledána prostřednictvím primárního i sekundárního empirického výzkumu. Autor práce pokládá respondentům výzkumu otázky umožňující zodpovědět výzkumnou otázku číslo 1. Rovněž jsou využita dostupná empirická data na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí a platné informace uvedené v zákoníku práce.

Výzkumná otázka 2: Jaká konkrétní opatření mohou pomoci zlepšit současnou situaci zaměstnávání handicapovaných osob na trhu práce v České republice?

Odpověď na druhou výzkumnou otázku je hledána prostřednictvím primárního i sekundárního empirického výzkumu. Na základě analýzy všech empirických dat jsou stanovena doporučení, jež rovněž umožňují zodpovědět uvedenou výzkumnou otázku.

2.2 Metodika

Obsahem teoretické části práce je rešerše odborné literatury vztahující se k tématu nezaměstnanosti. Konkrétně se jedná o téma trhu práce, charakteristiku, druhy, způsoby výpočtu nezaměstnanosti, aktivní politiku zaměstnanosti, Ministerstvo práce a sociálních věcí. Opomenuta není platná legislativa, zejména zákoník práce a legislativa vztahující se k zaměstnávání osob zdravotně postižených.

Obsah praktické části tvoří analýza a interpretace výsledků primárního i sekundárního empirického výzkumu. Primární empirický výzkum je realizován kvalitativní formou prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru se třemi osobami. Otázky z polostrukturovaného rozhovoru jsou součástí přílohy 1. Hlavním tématem polostrukturovaného rozhovoru byly nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro zaměstnavatele vymezené na chráněném trhu práce (dříve „chráněné dílny“) a zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP). Cíl rozhovoru spočíval v ověření funkčnosti a vhodnosti používaných nástrojů politiky zaměstnanosti OZP v praxi. Mezi respondenty výzkumu se řadí statutární zástupci, ředitelé chráněných dílen, ředitel kontaktního pracoviště Úřadu práce. Pro vedení rozhovoru byly vybrány tyto dominantní organizace zaměstnávající OZP v České republice. Společnost Myjomi s.r.o. Brno a společnost Filipa a.s. Lázně Bělohrad. Dohromady tyto organizace zaměstnávají bezmála 1.000 OZP.

Respondenti výzkumu byly dopředu seznámeni s otázkami, jejichž odpovědi si mohli dostatečně dlouhou dobu promyslet. Autor práce postupoval v souladu s etikou výzkumu. Respondenti výzkumu v dostatečném časovém předstihu byli seznámeni s účelem rozhovoru. Autor se rovněž zavázal, že výsledky rozhovorů budou využity pouze pro účely předkládané bakalářské práce a nebudou dále poskytovány třetím osobám. Rozhovory byly nahrány a následně přepsány do podoby písemných transkripcí, ze kterých autor čerpal informace při realizaci analytické části práce. Rozhovory probíhaly od 10. listopadu 2021 do 5. ledna 2022.

Autor bakalářské práce v rámci polostrukturovaného rozhovoru použil následující strukturu otázek v rozhovoru. Pokládány byly základní otázky, které byly doplněny dodatečnými a jednorázovými otázkami, které vyplynuly ze situace a z odpovědi respondentů výzkumu. Položeny byly taktéž zkoumavé otázky neboli sondy. Autor práce pokládal uzavřené i otevřené otázky respondentům výzkumu.

Sekundární empirická data jsou převzata z webového portálu Českého statistického úřadu, z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, ze zákoníku práce a ostatní platné legislativy týkající se práce osob zdravotně postižených. V rámci sekundárního empirického výzkumu byla realizována analýza sekundárních empirických dat. Sekundární empirická data byla zpracována v softwarovém programu Microsoft Office Excel. V závislosti na dostupnosti empirických dat bylo zvoleno časové období v horizontu 10 let za účelem získání trendu a možnosti analýzy vývoje zkoumaných aspektů. Zkoumána jsou data u osob ve věkové kategorii 15-65 let, tedy u ekonomicky aktivního obyvatelstva. Mezi

hlavní zkoumané aspekty v rámci sekundárního empirického výzkumu patří zaměstnanost na trhu práce v České republice z hlediska úrovně vzdělání, délky pracovních zkušeností, počet volných pracovních míst pro OZP, příspěvky ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí a další.

Součástí sekundárního empirického výzkumu je komparace platné legislativy v oblasti zaměstnávání OZP na trhu práce v České republice a ve Spolkové republice Německo. Platná legislativa obou státních zřízení je převzata z webových stránek příslušných ministerstev práce. Dle zvolených kritérií autor práce v přehledné tabulce realizuje komparaci platného legislativního obsahu zaměřeného na zaměstnávání OZP v obou analyzovaných zemích.

V návaznosti na primární i sekundární empirický výzkum je realizováno zhodnocení výsledků práce. Součástí kapitoly zaměřené na zhodnocení výsledků práce je komparace vlastních výsledků práce s poznatky uvedenými v odborné literatuře. Závěr práce je věnován celkovému shrnutí nejvýznamnějších zjištění, zodpovězení výzkumných otázek. Na základě výsledků analýzy primárního i sekundárního empirického výzkumu byla identifikována doporučení vedoucí ke zlepšení současné situace zaměstnávání OZP na trhu práce v České republice.

Z časového hlediska má práce charakter průřezové studie. Autor práce se primárně zaměřuje na soudobou charakteristiku zvoleného tématu a hledá možnosti zlepšení současné situace.

Hlavním limitem empirického výzkumu je omezený vzorek respondentů výzkumu a množství získaných primárních empirických dat. Z uvedeného důvodu nelze výsledky generalizovat na celý trh práce v České republice. Výsledky primárního empirického výzkumu slouží pouze pro účely předkládané bakalářské práce a zejména pro prokázání schopnosti autora realizovat primární empirický výzkum.

3 Teoretická východiska

3.1 Nezaměstnanost a trh práce

Ukazatel nezaměstnanosti patří mezi klíčové makroekonomické ukazatele. Uvedený ukazatel poskytuje způsob vyjádření využitelnosti lidských zdrojů. Zaměstnané neboli ekonomicky aktivní osoby se podílejí na tvorbě přidané hodnoty a pokroku lidstva jako celku.¹ Zároveň nezaměstnanost souvisí s dalšími významnými makroekonomickými ukazateli a má významný vliv na ekonomiku jako celek.²

Téma nezaměstnanosti je úzce spjata s tématem trhu práce. Trh práce ztělesňuje místo, na kterém dochází ke střetu nabídky práce ze strany domácností a poptávky po práci na straně výrobních podniků. Snaha domácností spočívá v nabídce svého volného času výměnou za finanční prostředky, zatímco snahou podnikatelských subjektů je zisk pracovníků, kteří za finanční odměnu vytvářejí přidanou hodnotu ve formě produktů či služeb. Domácnosti usilují o nalezené vhodné pracovní místo, které odpovídá jejich kvalifikaci, vzdělání, platovým představám.³ Na druhé straně podnikatelské subjekty usilují o zisk co nejkvalifikovanějších a pracovníčně nejvýkonnějších zaměstnanců. Výsledným kompromisem je uzavření pracovní spolupráce a vznik zaměstnané osoby.⁴ Na trhu práce platí princip svobodného rozhodnutí na straně nabízejícího i poptávajícího. Nabízející disponuje možností svobodného rozhodnutí, zda práci nabídne či nikoliv a poptávající se může svobodně rozhodnout, zda práci přijme či nikoliv.⁵

Osoba, jež na pracovním trhu práci poptává, se nazývá zaměstnanec, zhotovitel či dodavatel. Osoba, která na pracovním trhu práci nabízí, je označena jako zaměstnavatel. Mezi uvedenými stranami v případě uzavření dohody vzniká pracovněprávní vztah, který může dle platné legislativy České republiky nabývat podoby pracovněprávního poměru, služebního poměru, dohody o práci, dodavatelsko-odběratelského vztahu.⁶ Počátek pracovního vztahu se datuje k okamžiku jmenování do funkce či uzavření pracovní či jiné

¹ PIGOU, Arthur Cecil. *Theory of unemployment*. Routledge. 348 s. 2013. ISBN 978-11-38990-27-2.

² SAMUELSON, Paul A. *Economics*. Tata McGraw-Hill Education. 915 s. 2010. ISBN 978-00-70700-71-0.

³ WINEFIELD, Anthony H. *Growing up with unemployment*. Routledge. 208 s. 2005. ISBN 978-02-03977-14-9.

⁴ SOUKUP, Jindřich, et al. *Makroekonomie*. Management press. 536 s. 2018. ISBN 978-80-7261-537-7.

⁵ ŠVARCOVÁ, Jena, GABRHEL, Vít, CÍCHA, Ondřej. *Makroekonomické aspekty vývoje trhu práce ve vztahu k absolventům škol v ČR*. CEED. 143 s. 2014. ISBN 978-80-87301-18-0.

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

smlouvy.⁷ Na trhu práce lze nalézt množství omezujících limitů. Příkladem lze uvést různorodost povolání, nepružnost mezd směrem dolů, fixní mzdu, kde nereflakuje vývoj inflace.⁸

Na trh práce lze nahlížet z hlediska makroekonomického i mikroekonomického. Mikroekonomie je zaměřena na studium chování jednotlivce na trhu práce. Úkolem makroekonomie je zkoumání vzájemných vztahů trhu práce s ostatními trhy, např. trhem peněžním, trhem zboží, zahraničním obchodem.⁹ Mezi uvedenými trhy dochází k interakci, přičemž úkolem ekonomů je dané interakce analyzovat, reflektovat a vyhodnocovat.¹⁰ Makroekonomie se zabývá zkoumáním vlivu trhu práce na ostatní makroekonomické proměnné parametry, např. nezaměstnanost, výši důchodů, hrubý domácí produkt.¹¹

Na trhu práce dochází k nerovnostem, jež jsou způsobeny několika důvody. Předně se jedná o nerovnost nabídky práce a poptávky po práci. Nastat mohou problémy v rozdílné představě platového ohodnocení, nedostatek pracovních míst v určitém segmentu, nedostatek pracovníků v určitém segmentu.¹² Nezaměstnanost ovlivňuje množství faktorů. Příkladem lze uvést výši mzdy, úroveň vzdělání zaměstnanců, ochota dojíždět za prací, atraktivita nabízené práce, obory, mzdová renta.¹³ Pro ekonomiky států i podnikatelských subjektů je žádoucí udržovat trh práce v rovnováze, jelikož rovnováha trhu práce přispívá k ekonomické rovnováze či ekonomickému růstu. S poklesem míry nezaměstnanosti dochází k růstu hrubého domácího produktu, což je ukazatel ekonomické výkonnosti daného státního zřízení.¹⁴

3.2 Nezaměstnanost

V souvislosti s trhem práce se makroekonomové zabývají tématem nezaměstnanosti. Za nezaměstnanou osobu je považována osoba, která nemá práce, přičemž aktivním způsobem ze své vlastní iniciativy práci vyhledává.¹⁵ Osoby, které nemají zaměstnání,

⁷ ANÝŽOVÁ, Petra, VEČERNÍK, Jiří. (ed.). *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Charles University in Prague, Karolinum Press. 278 s. 2019. ISBN 978-80-7601-244-8.

⁸ JUREČKA, Václav, et al. *Mikroekonomie*. Grada. 368 s. 2010. ISBN 978-80-2473-259-6.

⁹ SAMUELSON, Paul A. *Economics*. Tata McGraw-Hill Education. 915 s. 2010. ISBN 978-00-70700-71-0.

¹⁰ PIGOU, Arthur Cecil. *Theory of unemployment*. Routledge. 348 s. 2013. ISBN 978-11-38990-27-2.

¹¹ SOUKUP, Jindřich, et al. *Makroekonomie*. Management press. 536 s. 2018. ISBN 978-80-7261-537-7.

¹² ŠVARCOVÁ, Jena, GABRHEL, Vít, CÍCHA, Ondřej. *Makroekonomické aspekty vývoje trhu práce ve vztahu k absolventům škol v ČR*. CEED. 143 s. 2014. ISBN 978-80-87301-18-0.

¹³ SOUKUP, Jindřich, et al. *Makroekonomie*. Management press. 536 s. 2018. ISBN 978-80-7261-537-7.

¹⁴ JUREČKA, Václav, et al. *Mikroekonomie*. Grada. 368 s. 2010. ISBN 978-80-2473-259-6.

¹⁵ LAYARD, Richard, et al. *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*. Oxford University Press on Demand. 640 s. 2005. ISBN 978-01-98284-34-5.

nicméně jsou registrovány na Úřadu práce a aktivně vyhledávají práci nejsou považovány za nezaměstnané.¹⁶

Odborná literatura poskytuje množství definic nezaměstnanosti. Zřejmě nejdůležitější definici poskytuje Pigou (2013), jenž definuje nezaměstnaného jako osobu splňující čtyři základní podmínky.¹⁷ První podmínkou je dosažení věku 15 let. Druhá podmínka hovoří tom, že v průběhu sledovaného období daná osoba nepracuje a není ani osobou výdělečně činnou. Třetí podmínkou je schopnost okamžitého, či nejpozději do 14 dnů, nástupu do zaměstnání. Případně se může jednat o již nalezené zaměstnání, do kterého daná osoba nastoupí v průběhu následujících tří měsíců. Čtvrtou a zásadní podmínkou je aktivní vyhledávání nového zaměstnání.¹⁸

Mezi hlavní příčiny vzniku nezaměstnanosti lze zařadit nízkou motivaci osob pracovat z důvodů nízké mzdové politiky zaměstnavatelů, nízké úrovně minimální mzdy, vysoké úrovně sociálních dávek.¹⁹ Dalšími důvody mohou být nízká úroveň kvalifikace, špatná dopravní obslužnost. Nezaměstnanost je rovněž ovlivněna hospodářským cyklem, strukturálními změnami, sezónností. Důsledkem vzniku nezaměstnanosti je snížení pružnosti trhu práce.²⁰

Nezaměstnanost lze při účelném členění rozdělit na dobrovolnou a nedobrovolnou. V ekonomické teorii se ve většině případů rozlišují tyto druhy nezaměstnanosti: frikční, strukturální, cyklická a sezónní.²¹

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku přechodu z jednoho pracovního místa na druhé zůstanou lidé na určitý čas nezaměstnaní. S tímto druhem nezaměstnanosti se lze taktéž setkat u absolventů, kteří hledají uplatnění po skončení studia, a tak se na několik dnů či týdnů stanou nezaměstnanými.²² Vždy se jedná o krátkodobou nezaměstnanost. Součástí frikční nezaměstnanosti jsou i ženy na mateřské dovolené. Z tohoto důvodu v ekonomice nelze dosáhnout nulové míry nezaměstnanosti.²³

¹⁶ JUREČKA, Václav, et al. *Mikroekonomie*. Grada. 368 s. 2010. ISBN 978-80-2473-259-6.

¹⁷ PIGOU, Arthur Cecil. *Theory of unemployment*. Routledge. 348 s. 2013. ISBN 978-11-38990-27-2.

¹⁸ HOLMAN, Robert. *Ekonomie, 5. vydání*. Nakladatelství CH Beck. 696 s. 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.

¹⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. SLON-Sociologické nakladatelství. 172 s. 2002. ISBN 978-80-8642-908-3.

²⁰ NĚMEC, Daniel. *Hystereze nezaměstnanosti v České republice v makroekonomických souvislostech*. Masarykova univerzita. 184 s. 2010. ISBN 978-80-210-5407-3.

²¹ KREBS, Vojtěch, a kol. *Sociální politika. 5.*, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 504 s. 2010. ISBN 978-80-7357-585-4

²² BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 292 s. 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.

²³ BUCHTOVÁ ŠMAJSOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost 2*. Vydavatelství Grada. 192 s. 2013. ISBN 978-80-247-4282-3

Strukturální nezaměstnanost vyplývá z nesouladu mezi kvalifikací nebo rozmístěním osob hledajících práci a požadavky nebo rozmístění pracovních míst.²⁴ Zde se jedná o nerovnoměrný rozvoj odvětví v jednotlivých regionech, kdy se může stát, že člověk, který má určitou kvalifikaci, je ve svém regionu nezaměstnaný, kdežto v jiném regionu by své uplatnění na trhu práce našel. Strukturální nezaměstnanost trvá mnohem delší dobu než nezaměstnanost frikční.²⁵

Cyklická nezaměstnanost je spojena s ekonomickými cykly. Pokud je pokles výkonnosti ekonomiky a agregátní poptávka je nedostatečná, dochází i ke snížení poptávky na celém trhu práce. Na trhu práce není existence volných pracovních míst. Jestliže dojde k poklesu agregátní poptávky, dojde k růstu cyklické nezaměstnanosti.²⁶ K nejvýraznějším projevům cyklické nezaměstnanosti dochází v období recese. Avšak je možné se s ní setkat i v období, kdy ekonomika roste. V tomto případě se cyklická nezaměstnanost objevuje, pokud dochází ke zvětšení pracovní síly, a to buď populačním růstem, nebo v důsledku migrace.²⁷

Opomenout nelze **sezónní nezaměstnanost**. Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost v některých odvětvích vzniklá v závislosti buď na počasí, nebo na některém z ročních období. S touto nezaměstnaností se setkáváme z pravidla ve stavebnictví a v zemědělství.²⁸ Odborná literatura dále poskytuje členění nezaměstnanosti na nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou.²⁹

Dobrovolná nezaměstnanost vzniká v situaci, kdy trh práce nabízí práci za mzdu a část ekonomicky aktivního obyvatelstva ji odmítá. Existují volná pracovní místa, ale lidé o ně zájem nemají.³⁰ Dobrovolně nezaměstnané osoby buď odmítají nabízenou mzdu a jsou ochotni pracovat pouze za mzdu vyšší, nebo dávají přednost volnému času a nemají vůbec zájem pracovat.³¹

²⁴ TULEJA, Pavel, NEZVAL, Pavel, MAJEROVÁ Ingrid. *Základy makroekonomie*. 2. vyd. Brno: BizBooks. 312 s. 2012. ISBN 978-80-2650-007-0.

²⁵ BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 292 s. 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.

²⁶ JUREČKA, Václav, et al. *Mikroekonomie*. Grada. 368 s. 2010. ISBN 978-80-2473-259-6.

²⁷ LAYARD, Richard, et al. *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*. Oxford University Press on Demand. 640 s. 2005. ISBN 978-01-98284-34-5.

²⁸ NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Nakladatelství Oeconomica, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.

²⁹ JUREČKA, Václav, et al. *Mikroekonomie*. Grada. 368 s. 2010. ISBN 978-80-2473-259-6.

³⁰ NĚMEC, Daniel. *Hystereze nezaměstnanosti v České republice v makroekonomických souvislostech*. Masarykova univerzita. 184 s. 2010. ISBN 978-80-210-5407-3.

³¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. SLON-Sociologické nakladatelství. 172 s. 2002. ISBN 978-80-8642-908-3.

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří by rádi pracovali za mzdu, jenž na trhu práce převládá nebo jsou ochotni pracovat i za mzdu nižší, ale z důvodu nízké poptávky po zaměstnancích nemohou práci najít.³² Překážky, které brání tomu, aby mzdy klesaly, jsou hlavní příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti. Velmi často jsou touto překážkou odbory, které prosazují vysoké mzdy a brání snížení mezd na úroveň tržní rovnováhy i v době, kdy dochází k nezaměstnanosti. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje ve velké míře osoby, které nemají možnost hledat alternativní příležitost.³³

Velikost nezaměstnanosti se vyjadřuje pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti. Míru nezaměstnanosti lze vypočítat jako podíl nezaměstnaných ke všem osobám schopným pracovat, tedy zaměstnaným i nezaměstnaným. Výsledná hodnota míry nezaměstnanosti je uváděna v procentuálním vyjádření.³⁴ Výpočtem míry nezaměstnanosti se v České republice zaobírá Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Obě instituce využívají k výpočtu míry nezaměstnanosti jinou metodiku výpočtu, a proto i výsledné hodnoty jsou mírně odlišné. Český statistický úřad vypočítává hodnoty obecné míry nezaměstnanosti na základě výběrového šetření pracovních sil, zatímco Ministerstvo práce a sociálních věcí sbírá data na Úřadech práce, a proto je výsledná hodnota označována za registrovanou míru nezaměstnanosti.³⁵ Dlužno dodat, že obě metody mají nedostatky a hodnoty obou metod jsou pouze odhadem. Nelze přesně stanovit míru nezaměstnanosti. Důvodem jsou nezaměstnané osoby, které nejsou nahlášeny ani na úřadech práce, např. bezdomovci, prostitutky, osoby drogově závislé.³⁶

V kontextu zvoleného tématu nelze opomenout téma **přirozené míry nezaměstnanosti**. Přirozená míra nezaměstnanosti vyjadřuje nejnížší dlouhodobě udržitelnou míru nezaměstnanosti, která odpovídá potenciálnímu produktu. Výše uvedeného ukazatele je pro každou ekonomiku odlišná, přičemž nelze vyjádřit žádoucí hodnotu.³⁷ Součástí přirozené míry nezaměstnanosti není cyklická míra nezaměstnanosti. V ekonomice dochází k fluktuaci míry nezaměstnanosti okolo přirozené míry nezaměstnanosti z důvodů existence hospodářských cyklů. Ve fázi recese dochází růstu míry nezaměstnanosti nad

³² HOLMAN, Robert. *Ekonomie*, 5. vydání. Nakladatelství CH Beck. 696 s. 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.

³³ PIGOU, Arthur Cecil. *Theory of unemployment*. Routledge. 348 s. 2013. ISBN 978-11-38990-27-2.

³⁴ TULEJA, Pavel, NEZVAL, Pavel, MAJEROVÁ Ingrid. *Základy makroekonomie*. 2. vyd. Brno: BizBooks. 312 s. 2012. ISBN 978-80-2650-007-0.

³⁵ SOUKUP, Jindřich, et al. *Makroekonomie*. Management press. 536 s. 2018. ISBN 978-80-7261-537-7.

³⁶ PIGOU, Arthur Cecil. *Theory of unemployment*. Routledge. 348 s. 2013. ISBN 978-11-38990-27-2.

³⁷ BUCHTOVÁ ŠMAJSOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost 2*. Vydavatelství Grada. 192 s. 2013. ISBN 978-80-247-4282-3

úroveň přirozené míry nezaměstnanosti, zatímco ve fázi poklesu je tomu přesně naopak.³⁸ Dle Friedmana a Phelps (1968) plná zaměstnanost nevyjadřuje nulovou nezaměstnanost. Naopak se jedná o hypotetickou míru nezaměstnanosti, která odpovídá hospodářským cyklům na dlouhodobé úrovni. Přirozená míra nezaměstnanosti je určována zejména ze strany nabídky ekonomiky, tedy výrobními možnostmi a ekonomickými institucemi.³⁹

3.3 Nezaměstnanost u osob zdravotně postižených

Jedna z nejvíce znevýhodněných skupin jsou lidé se zdravotním postižením. Nezaměstnanost osob zdravotně postižených (dále jen „OZP“) má více důvodů. Je zde nejen přítomen zdravotní handicap, ale i další faktory jako je menší možnost lokomoce, nedostatky v sociálních dovednostech (napsat životopis, motivační dopis). Ale je zajímavé, že přes přítomné negativní faktory, které ztěžují uplatnění OZP na trhu práce, je podíl zaměstnanosti zdravotně postižených osob v průměru oproti celkové populaci významně nižší.⁴⁰ Otázkou zůstává, jestli zaměstnavatelé vidí opravdu pracovní potenciál v zaměstnávání OZP, který chtějí ve svých firmách využít nebo se obávají pokut za neplnění povinného dílu zaměstnávat zdravotně postižené osoby ve firmách nad 25 zaměstnanců.⁴¹

Nezaměstnanost je komplexním problémem celého pracovního trhu, nejen v případě osob se zdravotním postižením. OZP patří mezi skupinu osob, která je vystavena většímu riziku nezaměstnanosti, zejména té dlouhodobé, a to i přes nejrůznější přijatá opatření, Národní plány podpory.⁴² Zaměstnání je jedním ze základních pilířů důstojného života. Skutečnost, že osoba je zaměstnaná má velký vliv na různé aspekty života – ovlivnění společenského statutu, společenského soužití, dokonce i vlastní seberealizace. Naproti tomu nezaměstnanost je doprovázena změnou vnímání žebříčku hodnot, pokles společenské i životní úrovně, ale i ztrátu sebevědomí.⁴³ Z pohledu pracovního uplatnění OZP by vždy

³⁸ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*, 5. vydání. Nakladatelství CH Beck. 696 s. 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.

³⁹ BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 292 s. 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.

⁴⁰ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*, 5. vydání. Nakladatelství CH Beck. 696 s. 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.

⁴¹ ANÝŽOVÁ, Petra, VEČERNÍK, Jiří. (ed.). *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Charles University in Prague, Karolinum Press. 278 s. 2019. ISBN 978-80-7601-244-8.

⁴² Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 99 o pracovní rehabilitaci OZP. In: International Labour Organisation [online], 2010, 4 (4), s. 27-40 [cit. 10. 02. 2022]. Dostupné z: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R099.

⁴³ GRUDZINSKA, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. 91 s. 2012. ISBN 978-80-7453-214-6

mělo být prioritní uplatnění se na volném pracovním trhu. Až v případech, kdy toto není možné, může být alternativou chráněné zaměstnávání.⁴⁴

Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka. Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí.⁴⁵ U osob s postižením to platí obzvláště. S postižením se člověk narodí nebo jej „získá“ v průběhu života vlivem nemoci nebo úrazu, ať vlastním či cizím zaviněním. Možnost práce není pro většinu osoby zdravotně postižené pouze zdrojem obživy, ale hlavně možností seberealizace a větší integrace do společnosti. Z výše uvedeného plyne, že tato situace se může dotknout kohokoliv. Proto by stát a společnost měli vyvíjet a udržovat struktury, které pomohou a zajistí maximální možnou péči a podporu pro obyvatele s postižením. Svědčí to o její kulturní a sociální vyspělosti.⁴⁶

V České republice je struktura sociální podpory na vysoké úrovni. Na trhu práce v České republice jsou aplikovány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti legislativně ukotvené především v Zákoně č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.⁴⁷ Tento zákon vymezuje chráněný trh práce a organizace v něm fungující. Vymezuje výši finanční podpory a její pravidla.⁴⁸

Díky tomuto systému se pohybuje nezaměstnanost osob se zdravotním postižením na úrovni okolo 15 % z celkového počtu nezaměstnaných. K 31.12.2021 celkem uchazečů o zaměstnání 258 173 osob, podíl nezaměstnaných tvořil 3,5 %. Z tohoto počtu vedených uchazečů bylo 37 915 osob se zdravotním postižením, což představovalo 14,7 % z celkového počtu nezaměstnaných.⁴⁹

⁴⁴ ANÝŽOVÁ, Petra, VEČERNÍK, Jiří. (ed.). *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Charles University in Prague, Karolinum Press. 278 s. 2019. ISBN 978-80-7601-244-8.

⁴⁵ BUCHTOVÁ ŠMAJSOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost 2*. Vydavatelství Grada. 192 s. 2013. ISBN 978-80-247-4282-3

⁴⁶ Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 99 o pracovní rehabilitaci OZP. In: International Labour Organisation [online], 2010, 4 (4), s. 27-40 [cit. 10. 02. 2022]. Dostupné z: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R099.

⁴⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

⁴⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

⁴⁹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nezaměstnanost*. 2021. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v_letech_2000_az_2005-3__3__nezamestnanost.

3.3.1 Invalidita

Invalidita je významná sociální událost, jejíž definice se v historii dlouho vyvíjela. Nejednoznačná definice osob s postižením a komplikace s tím spojené byly jedním z podstatných faktorů, které prodlužovaly dobu vzniku Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.⁵⁰

Nyní dle čl. 1 ÚPOZ je dáno „osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními. Byla vytvořena definice, která kromě vymezení postižení také určuje, aby postižení bylo dlouhodobé, to znamená, aby do této skupiny nepatřily běžné úrazy nebo krátkodobé nemoci bez trvalých následků. Za dlouhodobě nepříznivý stav je považován nejméně 1 rok nebo se u dlouhodobosti minimálně tato časová lhůta předpokládá.⁵¹

Také v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti se píše o osobě se zdravotním postižením a rozumí se „fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána za invalidní ve třetím stupni, invalidní v prvním nebo druhém stupni, zdravotně osobou znevýhodněnou (ZOZ § 67, odst. 2)“.⁵²

Mírou pracovní schopnosti a s tím spojeným stupněm invalidity se zabývá zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.⁵³ Občanům se zdravotním postižením je na trhu práce poskytována zvýšená ochrana (ZOZ § 67, odst. 1).

V závislosti na procentuální ztrátě pracovní schopnosti jsou rozlišovány tři základní stupně invalidity fyzických osob a dále zdravotní znevýhodnění:⁵⁴

- Invalidita 1. stupně – pokles pracovní schopnosti nejméně o 35 % avšak nejvíce o 49 %
- Invalidita 2. stupně – pokles pracovní schopnosti nejméně o 50 % avšak nejvíce o 69 %
- Invalidita 3. stupně – pokles pracovní schopnosti nejméně o 70 %.

⁵⁰ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením. 64 s. 2012. ISBN 978-80-87181-08-9.

⁵¹ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením. 2012. 13 s. ISBN 978-80-87181-08-9.

⁵² Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

⁵³ Zákon č. 155/1995 Sb., Zákon o důchodovém pojištění.

⁵⁴ PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. 172 s. 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.

Určování snížené pracovní schopnosti má určitá specifika. Invaliditu stanovují lékaři České správ sociálního zabezpečení na základě dat poskytnutých ošetřujícím lékařem. Také rozhodují o případné změně stupně invalidity.⁵⁵

Posuzování pracovní schopnosti se řídí více aspekty:⁵⁶

- a) zda je zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost
- b) zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav
- c) zda a jak je pojištěnec na své zdravotní postižení adaptován
- d) zda je možná rekvalifikace pojištěnce na jiný druh výdělečné činnosti, než dosud vykonával
- e) zda je přítomna schopnost využití zbytkové zachované pracovní schopnosti.

Osoby se zdravotním znevýhodněním jsou osoby mající zachovanou schopnost vykonávat zaměstnání nebo samostatně výdělečnou činnost, ale tato jejich schopnost je z velké části omezena. Omezení musí být lékařsky podloženo a podle lékařského posudku by mělo trvat déle než jeden rok. Patří sem tělesná, duševní nebo smyslová omezení.⁵⁷

3.4 Zákoník práce a předpisy zaměstnávání OZP

3.4.1 Zákoník práce

Zákoník práce je hlavní předpis pracovního práva, který upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, jejich práva a povinnosti, pracovní dobu, odměnu za práci, pracovní podmínky a další.⁵⁸ Bohužel problematika zaměstnávání OZP se zde zmiňuje jen velmi okrajově. OZP mají v pracovním procesu stejná práva a povinnosti jako všichni ostatní pracovníci a není jim zákoníkem práce poskytována žádná speciální ochrana.⁵⁹

Zákoník práce upravuje zaměstnávání OZP jen v otázce diskriminace, kterou zakazuje.⁶⁰ Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace jsou stanoveny směrnicí Rady 2000/78/ES87 a Listinou.⁶¹ V §16/1 tohoto zákona⁶² je garantována „povinnost

⁵⁵ PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. 172 s. 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.

⁵⁶ PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. 172 s. 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.

⁵⁷ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením. 64 s. 2012. ISBN 978-80-87181-08-9.

⁵⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

⁵⁹ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením. 64 s. 2012. ISBN 978-80-87181-08-9.

⁶⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

⁶¹ Listina základních práv a svobod, Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

⁶² Zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů §16

zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní a mzdové podmínky, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnávání.“

Druhý odstavec generálně zakazuje v pracovních vztazích jakoukoli diskriminaci. Předchozí zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, OZP poskytoval mnohem větší ochranu, než jakou nabízí ten současný. S příchodem novelizace zákoníku práce⁶³ již není povinností zaměstnavatele písemně oznámit místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je OZP. Úmyslem tohoto ustanovení bylo snad ochránit a udržet pracovní místo pro OZP, vedlo však spíše k tomu, že než aby zaměstnavatelé museli plnit tuto povinnost, raději takovou osobu vůbec nezaměstnali.

Zákoník práce spolu s nařízeními vlády také slouží ke garanci minimální mzdy. Pro osoby pobírající invalidní důchod byla minimální mzda až do začátku roku 2017 stanovena v nižší výši pro než pro ostatní osoby.⁶⁴

Mgr. Anna Šabatová, Ph.D. Ombudsmanka se zasloužila o zrušení ustanovení § 4 tohoto problematického nařízení. Podala návrh na zrušení ustanovení k Ústavnímu soudu na základě ustanovení § 64 odst. 2 písm. f) zákona č. 182/1993, o Ústavním soudu, který obsahoval námitku k tomuto nařízení. Problém byl v diskriminaci a v dodržení práva na rovnost v důstojnosti a právech osob. Nařízení neodpovídalo dle návrhu antidiskriminačnímu zákonu.⁶⁵

Úprava týkající se OZP se dále nachází v páté část zákoníku v hlavě I. Ustanovením § 103 odst. 1 je zaměstnavateli uložena povinnost nepřipustit, „aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce svou náročností neodpovídající jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.“⁶⁶

V § 103/ odst. 5 je dále vymezena povinnost zaměstnavatele „pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.“⁶⁷

⁶³ Zákon č. 365/2011 Sb. kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

⁶⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

⁶⁵ Srov. Usnesení Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 6/16-1.

⁶⁶ §103/odst. 5, Zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁷ §103/odst. 5, Zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

3.4.2 Zákon o zaměstnanosti.

Vstupem ČR do Evropské unie bylo nutné platné právní předpisy upravující trh práce sjednotit s legislativními požadavky EU pro nové členské státy. Platný zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a 22 zákon č.9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů bylo nutné seskupit do jedné komplexnější normy a zároveň jej sjednotit s Evropskými předpisy a nařízeními.⁶⁸

Náhradou se od 1. 10. 2004 stal Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.⁶⁹ K zákonu následovala vyhláška MPSV č.518/2004 Sb., která upravuje pracovní rehabilitaci, výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, chráněná pracovní místa, příspěvky na podporu zaměstnávání OZP a plnění povinného podílu ze strany zaměstnavatelů.

Základní hodnoty hospodářské a sociální politiky ČR jsou vyjádřeny hned v § 1 tohoto zákona: „Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“⁷⁰

Zákon o zaměstnanosti vytváří komplexní úpravu pro osoby se zdravotním postižením na trhu práce. Definiuje postavení, práva a povinnosti nejen OZP, ale také zaměstnavatelů, kteří jsou povinni vytvářet příznivé pracovní podmínky.⁷¹

Tento právní předpis dále upravuje nástroje a cíle státní politiky zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti usiluje zejména o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil či zajištění práva občanů na zaměstnání.⁷²

Státní politika zaměstnanosti tvoří jádro tohoto předpisu a je pozitivně vymezena v § 2 tohoto zákona. Jeden z klíčových bodů paragrafu je k) „opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.“⁷³

⁶⁸ PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. 172 s. 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.

⁶⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.

⁷⁰ § 1 ze Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.

⁷¹ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.

⁷² Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.

⁷³ § 2 ze Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.

3.4.3 Další právní předpisy upravující zaměstnávání OZP.

Vyhláška č. 518/2004 Sb. se zabývá prováděním zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

Stanoví v části první individuální plán pracovní rehabilitace, druhy nákladů hrazených úřadem práce a způsob jejich úhrady. Ve druhé části charakterizuje chráněné pracovní místo a chráněné pracovní dílny, způsob výpočtu ročního přepočteného počtu zaměstnanců, druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa osoby samostatně výdělečně činné a způsob poskytování příspěvku.⁷⁴

Způsobu výpočtu průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením se věnuje část třetí. V části čtvrté se zabývá způsobem výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a způsobu výpočtu plnění povinného podílu. Charakteristika poradenských činností, formy poradenství a druhy nákladů hrazených úřadem práce je popsána v páté části. Část šestá se věnuje příspěvkům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.⁷⁵

Zákon č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon):

Tento zákon se řídí směrnicemi Evropských společenství a v souladu s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána, a Listinou základních práv a svobod, definuje právo rovného zacházení, zákazu diskriminace fyzických osob.⁷⁶ Antidiskriminační zákon upravuje mimo jiné povinnost zaměstnavatele, aby docházelo k rovnému zacházení se všemi zaměstnanci, bez ohledu na jejich zdravotní stav, a to jak přímo v samotném pracovním procesu, tak i v přijímacím řízení (problematika pracovních inzerátů, pohovorů apod.).⁷⁷

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

Vymezuje invaliditu jako takovou, její stupně, tedy první, druhý a třetí a podmínky vzniku nároku na invalidní důchod.⁷⁸

⁷⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

⁷⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

⁷⁶ Státní politika zaměstnanosti. <https://www.epravo.cz> [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>.

⁷⁷ Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. [online]. [cit. 2022-02-10]. Dostupné z: <https://www.fulsoft.cz>.

⁷⁸ Zákon č. 155/1995 Sb., Zákon o důchodovém pojištění.

Zákon č. 140/2016 Sb.:

Tento zákon mění zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, který dle § 1 tohoto zákona „upravuje poskytování peněžitých dávek osobám se zdravotním postižením určených ke zmírnění sociálních důsledků jejich zdravotního postižení a k podpoře jejich sociálního začleňování a průkaz osoby se zdravotním postižením.“⁷⁹

Zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek:

Významný zákon pro zaměstnavatele, který dle § 38 zvýhodňuje ty dodavatele soutěžící o veřejnou zakázku, kteří provozují chráněnou pracovní dílnu, nebo pobírají příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, na jehož základě zaměstnávají více než 50 % OZP ze všech svých zaměstnanců a tím podporují zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich uplatnění se na trhu práce.⁸⁰

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů:

Upravuje zvýhodněné podmínky beroucí v potaz, zda je určitá osoba OZP. Tento zákon poskytuje daňové benefity jednak zaměstnavatelům zaměstnávajícím OZP, a zároveň zvýhodňuje samotné zaměstnance se ZP. Podle §35 odst. 1 se poplatníkům, fyzickým a právnickým osobám, snižuje daň z příjmů za zdaňovací období o určité částky. Při určení slevy na dani je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením dle § 35 odstavec 2 zákona o daních z příjmů. Zaměstnavatelům zaměstnávajícím osobu se zdravotním postižením se poskytuje zvýhodnění formou slevy na dani o částku 18 000 Kč ročně za každého zaměstnance se zdravotním postižením (s invaliditou prvního a druhého stupně) a o částku 60 000 Kč ročně za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením (aktuálně platná úprava k roku 2019).⁸¹

3.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Osoby se zdravotním postižením patří do nejohroženější skupiny, některé nástroje politiky zaměstnanosti jsou proto určeny výhradně pro osoby se zdravotním postižením. Jedná se o chráněné pracovní místo a pracovní rehabilitaci.⁸² Osobám zdravotně postiženým je umožňováno pracovat na chráněném trhu práce. To znamená na chráněném pracovišti –

⁷⁹ Zákon č. 140/2016 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁰ Zákon č. 134/2016 Sb., Zákon o zadávání veřejných zakázek.

⁸¹ Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon České národní rady o daních z příjmů.

⁸² ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením. 64 s. 2012. ISBN 978-80-87181-08-9.

dříve označovaném chráněná dílna či na sociálně terapeutických dílnách. Mezi nástroje určené pouze osobám se zdravotním postižením patří také pracovní rehabilitace.⁸³

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na pomoc při potřebě změny kvalifikace a vytváření nových pracovních míst. Jedná se o souhrn opatření směřující k maximální možné úrovni zaměstnanosti.⁸⁴

Aktivní politika zaměstnanosti je v zákoně o zaměstnanosti 435/2004 definována: „Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“⁸⁵

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména a) rekvalifikace, b) investiční pobídky, c) veřejně prospěšné práce, d) společensky účelná pracovní místa, e) překlenovací příspěvek, f) příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, g) příspěvek na zapracování, h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.⁸⁶

V oblasti zdravotně postižených je také důležitým dokumentem Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020.

Mezi nástroje, kdy musí být uchazeč o zaměstnání aktivní patří:

- Rekvalifikace;
- Veřejně prospěšné práce;
- Společensky účelná pracovní místa;
- Chráněné pracoviště;
- Zaměstnávání OZP z hlediska zaměstnavatelů.

Rekvalifikace slouží k získání, nebo zvýšení či prohloubení kvalifikace. Součástí rekvalifikace je také udržování či obnovování kvalifikace stávající. Za rekvalifikaci lze považovat i takovou činnost, kdy dochází k získání kvalifikace osobou, která dosud žádnou kvalifikaci neměla.⁸⁷

Veřejně prospěšné práce jsou používány jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který se snaží o udržení, popřípadě aktivaci a získání pracovních návyků. Tento druh aktivní politiky zaměstnanosti se používá u rizikových skupin nezaměstnaných,

⁸³ PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. 172 s. 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.

⁸⁴ KAHOUN, Vilém a kolektiv, 2013. *Sociální zabezpečení vybrané kapitoly*. ISBN 978-80-7387-733-0

⁸⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

⁸⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

⁸⁷ HOLMAN, Robert. *Ekonomie, 5. vydání*. Nakladatelství CH Beck. 696 s. 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.

jako jsou dlouhodobě nezaměstnaní.⁸⁸ Veřejně prospěšné práce, jak již napovídá název, slouží k prospěchu veřejnosti. Jsou vykonávány pod záštitou obecně prospěšných institucí, či státních a obecních institucí.⁸⁹

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti (zpravidla nejdéle 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců) spočívající v údržbě veřejných prostranství, nebo jiných prospěšných činnostech. Tyto práce vznikají na základě dohody s úřadem práce, který na ně může přispět až do výše skutečně vynaložených nákladů.⁹⁰

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadu práce České republiky a obsazuje je uchazeči o zaměstnání. Ke společensky účelným pracovním místům patří též pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Tato pracovní místa mají umožnit trvalé nebo dlouhodobější zaměstnání uchazečům o zaměstnání, kterým nelze v současné době zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.⁹¹

Společensky účelná pracovní místa se tedy vytvářejí pro uchazeče o zaměstnání, pro kterého není možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na tyto místa se vyplácí podpora na mzdu uchazeče a náklady spojené s vytvořením a udržováním místa.⁹²

Chráněné pracoviště se vyznačuje tím, že zaměstnává více než 60 % přepočtených zaměstnanců OZP. Vytváří chráněná pracovní místa. Účelem organizace je pomoc a integrace. Snaží se vytvořit i zisk, který ovšem jde většinou zpět do organizace. Jedná se o formu sociálního podniku. Nemá povinnost poskytovat pracovní rehabilitaci. Poskytuje především zkrácené úvazky s ohledem na možnosti OZP. Úřad práce tato chráněná pracoviště podporuje poskytováním podpory na vytvoření chráněného místa. Chráněné pracoviště poskytuje firmám možnost poskytnout náhradního plnění dodávkou služeb, výrobků nebo zakázek (např. různé druhy kooperací, kompletací výrobků, kontrolu výrobků, balení).⁹³

⁸⁸ JUREČKA, Václav, et al. *Mikroekonomie*. Grada. 368 s. 2010. ISBN 978-80-2473-259-6.

⁸⁹ HOLMAN, Robert. *Ekonomie, 5. vydání*. Nakladatelství CH Beck. 696 s. 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.

⁹⁰ JUREČKA, Václav, et al. *Mikroekonomie*. Grada. 368 s. 2010. ISBN 978-80-2473-259-6.

⁹¹ ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

⁹² Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

⁹³ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

Náhradní plnění mohou využít firmy nad 25 zaměstnanců (tzv. velké organizace), kteří nezaměstnávají povinný počet zdravotně postižených osob.⁹⁴

Zaměstnávání OZP z hlediska zaměstnavatelů. Motivace zaměstnavatele zaměstnat osobu zdravotně postiženou by mělo v první řadě vycházet z jeho společenské odpovědnosti. Společenská odpovědnost je zásadní motivací pro zaměstnání osob zdravotně postižených. Dalšími motivacemi může být například povinný podíl zaměstnávání zdravotně postižených ve firmách nad 25 zaměstnanců. Motivace povinným podílem je ovšem motivace vnější a nejde do nitra problému. Zaměstnavatel může vnímat, jako motivaci také čerpání příspěvku na osobu zdravotně postiženou. Skrze tento příspěvek může pokrývat náklady na zaměstnávání člověka se zdravotním postižením. Stále ovšem zůstává, že nejlepší variantou je zaměstnávání OZP z přesvědčení, a ze společenské odpovědnosti. Pokud takto odpovědný zaměstnavatel zároveň pobírá příspěvek a dodržuje povinný podíl či odebírá z chráněných pracovišť, nijak se to s jeho společenskou odpovědností nevylučuje.⁹⁵

Povinnost zaměstnávat občany se zdravotním postižením je dána zaměstnavatelům dle § 81 o zaměstnanosti, podle kterého má zaměstnavatel s více než 25 přepočtenými zaměstnanci povinnost tyto osoby zaměstnávat. Pokud tak nečiní, může odebírat tzv. náhradní plnění od zaměstnavatelů, kteří tyto zaměstnance zaměstnávají (§81odst. 2 písm. b), nebo...“⁹⁶

V České republice je v oblasti zaměstnávání OZP stěžejní Operační program Zaměstnanost 2021-2027. Tento projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu, konkrétně z Operačního programu Zaměstnanost, a státního rozpočtu České republiky. Projekt je zaměřen zejména na podporu vstupu nebo návratu osob dlouhodobě nezaměstnaných, sociální začleňování, boj s chudobou, sociální inovace. Je určen uchazečům o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě vedeni v evidenci Úřadu práce, a jedná se zejména o uchazeče, jimž se podle zákona o zaměstnanosti věnuje zvýšená péče při zaměstnání. Prostřednictvím tohoto projektu mohou uchazeči o zaměstnání využít dva z nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti, a to veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa vyhrazená.⁹⁷

⁹⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

⁹⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

⁹⁶ ČERVINKA, Tomáš a kolektiv. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 210 s. 2009. ISBN 978-80-7363-529-0.

⁹⁷ Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR. [Http://www.nfozp.cz](http://www.nfozp.cz) [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/nase-projekty/aktualni-tema/odborna-studie-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-a11129271>

Dalším operačním programem je Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Ten je zaměřen primárně na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání a také na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti. V rámci tohoto programu byla vytvořena specializovaná pracoviště pro pracovní rehabilitaci, jejichž zřízení bylo spolufinancováno z Evropského sociálního fondu. Evropská unie nijak neupravuje integraci zdravotně postižených nějakou souhrnnou normou. Jedinou mezinárodně platnou normou je Úmluva OSN k dodržování rovných práv OZP, ratifikovaná ČR po roce 2005. Nepřímo, ale závazně z pohledu omezení veřejné podpory, se vztahuje na oblast podpory zaměstnávání OZP nařízení Evropské komise č. 651/EC/2014 (nahradilo původní z roku 2008, bez významných změn s výjimkou změny procentní hranice zastoupení OZP v prostředí tzv. „chráněného trhu práce“ z původních 50 % na 30 %).⁹⁸

Podpora OZP na trhu práce je u nás zajišťována hlavními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti (viz kapitola č. 3.3 „Aktivní politika“). Podporu má převážně v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti,⁹⁹ prováděcí vyhláškou č. 518/2004 Sb. Dílčí podpora je obsažena v §35 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu právnických osob, dále v zákonu o zadávání veřejných zakázek č. 134/2016 Sb., kde došlo k významné restrikci – zrušení cenového zvýhodnění zadavatelů z řad ZZP50%+ (zaměstnavatelů zdravotně postižených, kteří zaměstnávají více jak 50 % zaměstnanců se ZP).¹⁰⁰

⁹⁸ Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR. [Http://www.nfozp.cz](http://www.nfozp.cz) [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/nase-projekty/aktualni-tema/odborna-studie-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-a11129271>

⁹⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

¹⁰⁰ Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR. [Http://www.nfozp.cz](http://www.nfozp.cz) [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/nase-projekty/aktualni-tema/odborna-studie-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-a11129271>

4 Vlastní práce

4.1 Interpretace výsledků sekundárního empirického výzkumu

Obsahem předkládané kapitoly je analýza vývoje nezaměstnanosti na trhu práce v České republice z hlediska věku a úrovně vzdělání. Autor neopomíná rovněž analýzu vývoje míry nezaměstnanosti handicapovaných osob. Důvodem uvedených analýz je zjištění současného stavu a získání podkladů potřebných pro tvorbu manažerských doporučení. Dále se autor zabývá komparací legislativního obsahu týkajícího se zaměstnávání osob zdravotně postižených na trhu práce v České republice a ve Spolkové republice Německo. Výsledky opět slouží jako podklad pro tvorbu manažerských doporučení. Následně se autor zabývá analýzou vývoje sociálních dávek a příspěvků na osoby zdravotně postižené

4.1.1 Analýza trhu práce a míry nezaměstnanosti v České republice

V roce 2020 na trhu práce v České republice bylo zaměstnáno 2 306,7 tisíc žen a 2 928,2 tisíc mužů. U obou pohlaví byl zaznamenán meziroční pokles. Zároveň došlo meziročně k poklesu zaměstnanosti v primárním, sekundárním i terciárním sektoru. Meziroční pokles byl rovněž zaznamenán v počtu podnikatelů. Celkově v roce 2020 došlo k meziročnímu poklesu zaměstnanosti. V důsledku snížení počtu zaměstnaných osob a růstu počtu nezaměstnaných osob v roce 2020 byl zaznamenán snížený počet ekonomicky aktivních obyvatel.¹⁰¹

Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce České republiky v roce 2020 v meziročním srovnání vzrostl na hodnotu 292,5 tisíc osob. V inkriminovaném roce počet volných pracovních míst oznámených zaměstnavateli na Úřadech práce meziročně poklesl na hodnotu 332,0 tisíc. Meziroční rozdíl uvedených ukazatelů představoval 8,3 tisíc pracovních míst. Na trhu práce v České republice v roce 2020 bylo více nabízených volných pracovních míst než nezaměstnaných osob přihlášených na Úřadech práce. Hodnota počtu uchazečů o zaměstnání připadající na 1 volné pracovní místo v roce 2020 činila 0,8 uchazeče. Z uvedených informací lze konstatovat, že téma

¹⁰¹ ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením je aktuální a je žádoucí uvedenou skupinu osob zapojit do pracovního procesu za účelem obsazení volných pracovních míst.¹⁰²

Opomenout nelze statistická data související s aktivní politikou zaměstnanosti. V roce 2020 došlo k meziročnímu nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Rovněž byla meziročně navýšena hodnota podpory v nezaměstnanosti. V roce 2020 došlo k meziročnímu nárůstu výdajů ze státního rozpočtu souvisejících s výplatou podpory v nezaměstnanosti na hodnotu 10 566 518 tisíc Kč. V inkriminovaném roce taktéž bylo meziročně vynaloženo vyšší množství finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti ve výši 25 838 152 tisíc Kč. Důvodem bylo cílené poskytování příspěvků v rámci cíleného programu zaměřeného na podporu zaměstnanosti Antivirus vypláceného od měsíce dubna roku 2020.¹⁰³

D datu 31.12.2020 evidence Úřadů práce České republiky zaznamenala 38,6 tisíc uchazečů o zaměstnání spadajících do kategorie osob se zdravotním postižením. Jedná se o meziroční nárůst o 4,9 tisíc osob. Podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání na konci roku 2020 se snížil meziročně na hodnotu 13,2 %. Součástí státní politiky zaměstnanosti je mimo jiné vyplácení příspěvků na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených na chráněném trhu práce. Hodnota uvedeného příspěvku v roce 2020 meziročně vzrostla na úroveň 8 406 393 tis. Kč. V inkriminovaném roce rovněž Ministerstvo práce a sociálních věcí vyplácelo příspěvek zaměstnaným osobám zdravotně postiženým v případě platební neschopnosti zaměstnavatele. Celkem v uvedeném roce bylo vyplaceno 273 895 tisíc Kč osobám zdravotně postiženým, jejichž zaměstnavatel se dostal do insolvence.¹⁰⁴

V obsahovém kontextu bakalářské práce je vhodné realizovat analýzu celkové míry nezaměstnanosti na trhu práce v České republice. Výsledky slouží k tvorbě doporučení.

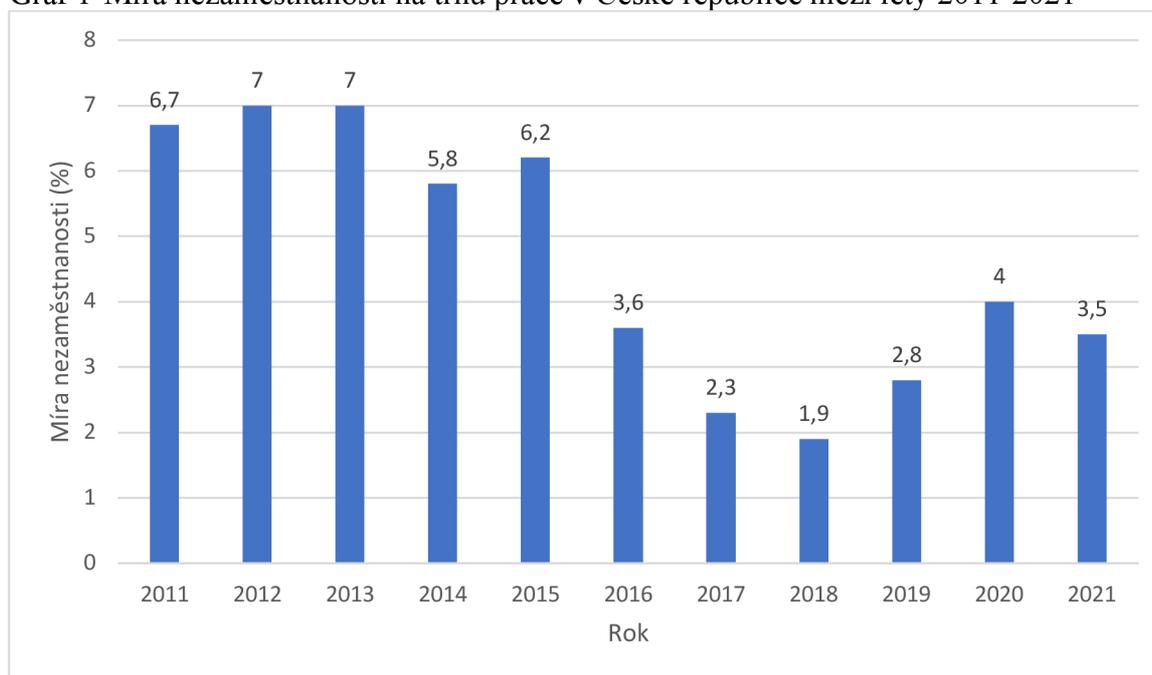
¹⁰² ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

¹⁰³ ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

¹⁰⁴ ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

V níže přiloženém grafu jsou v procentuálním vyjádření zobrazeny hodnoty míry nezaměstnanosti v České republice mezi lety 2011-2021.

Graf 1 Míra nezaměstnanosti na trhu práce v České republice mezi lety 2011-2021



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z Českého statistického úřadu¹⁰⁵

Výše přiložený graf zachycuje vývoj obecné míry nezaměstnanosti vyjádřené v procentuálních hodnotách v České republice mezi lety 2011-2021. Z grafu lze vyčíst, že nejvyšší hodnoty byly naměřeny v letech 2012 a 2013. Důvodem byla celosvětová ekonomická recese. Naopak nejnižší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v roce 2018. Důvodem byl rekordní ekonomický růst. V inkriminovaném roce byla míra inflace nižší než je přirozená míra inflace, což má negativní dopad na trh práce a zejména na zaměstnavatele, kteří obtížně hledají kvalifikované pracovníky a nemohou rozvinout plný potenciál svého podnikání. V roce 2020 vlivem nástupu pandemie COVID-19 byl zaznamenán nárůst míry nezaměstnanosti. Důvodem byly vládní restrikce související s uvedenou pandemií a snaha o zamezení šíření onemocnění. V inkriminovaném roce došlo k poklesu úrovně hrubého domácího produktu vlivem růstu míry nezaměstnanosti. Následující rok došlo k ekonomickému oživení a poklesu míry nezaměstnanosti.

Na základě informací uvedených z grafu lze konstatovat, že velikost míry nezaměstnanosti souvisí s vývojem hospodářského cyklu. Ve fázi recese hospodářského cyklu byly zaznamenány nejvyšší hodnoty míry nezaměstnanosti na trhu práce v České

¹⁰⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Nezaměstnanost. 2021. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v_letech_2000_az_2005-3__3__nezamestnanost.

republiky. Naopak ve fázi ekonomického růstu a vrcholu dochází k poklesu hodnoty ukazatele míry nezaměstnanosti na trhu práce v České republice. Ze získaných dat lze konstatovat, že míra nezaměstnanosti na trhu práce v České republice dosahuje dlouhodobě velmi nízké úrovně ve srovnání s ostatními členskými zeměmi Evropské unie. Z uvedeného konstatování lze dedukovat efektivní a adresnou aktivní politiku zaměstnanosti vládní garnitury České republiky.

S ukazatelem míry nezaměstnanosti souvisí rovněž úroveň vzdělání. Z uvedeného důvodu je níže přiložená tabulka obsahující hodnoty míry nezaměstnanosti v procentuálním vyjádření na trhu práce v České republice dle úrovně dosaženého vzdělání mezi lety 2010-2020. Autorovi práce se bohužel nepodařilo získat data za rok 2021.

Tabulka 1 Míra nezaměstnanosti v procentuálním vyjádření v České republice od roku 2010 do roku 2020 podle úrovně dosaženého vzdělání

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Základní	25,0	24,3	28,5	25,6	22,1	22,7	20,4	13,0	10,7	10,7	10,8
Vyučení	8,5	7,7	8,0	8,4	7,3	5,8	4,3	3,4	2,4	2,2	2,3
Maturita	5,3	5,0	4,9	5,3	4,8	3,7	2,7	2,0	1,7	1,4	1,4
VŠ	2,8	2,8	2,9	2,8	2,9	2,4	1,9	1,5	1,2	1,0	1,0

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z Českého statistického úřadu¹⁰⁶

Ve výše přiložené tabulce jsou zaneseny v procentuálním vyjádření hodnoty míry nezaměstnanosti v České republice od roku 2010 do roku 2020 dle úrovně dosaženého vzdělání. Zvoleny jsou čtyři kategorie vzdělání: základní vzdělání a bez vzdělání, středoškolské vzdělání bez maturity (výuční list), středoškolské vzdělání s maturitou a vysokoškolské vzdělání.

Hodnoty uvedené ve výše přiložené tabulce poskytují informace o tom, že největšího hodnota míry nezaměstnanosti je dlouhodobě naměřena u osob se základním či žádným vzděláním. Naopak nejnižší míra nezaměstnanosti je dlouhodobě sledována u osob disponujícím vysokoškolským vzděláním. Z uvedených informací lze konstatovat, že s růstem úrovně vzdělání klesá hodnota míry nezaměstnanosti. Vzdělanější osoby mají možnost díky jazykové a technologické kompetenci pracovat i s tělesným postižením online z domova pro nadnárodní korporace i české zaměstnavatele. Uplatnění na trhu vzdělaných osob je významně vyšší. Pozitivním zjištěním je též skutečnost, že dlouhodobě ve všech kategoriích vzdělání je sledován pokles hodnoty míry nezaměstnanosti.

¹⁰⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Nezaměstnanost. [online]. [cit. 2022-2-10]. 2021. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v_letech_2000_az_2005-3__3__nezamestnanost.

Výše míry nezaměstnanosti do značné míry koresponduje s konkrétní fází hospodářského cyklu. Dle odborné literatury ve fázi recese dochází k růstu míry nezaměstnanosti a naopak ve fázi růstu hospodářského cyklu k poklesu míry nezaměstnanosti.¹⁰⁷ Uvedené tvrzení podporují výsledky sekundárního empirického výzkumu. Mezi lety 2008-2013 v České republice se pohyboval hospodářský cyklus ve fázi recese, přičemž výsledky výzkumu v grafu 1 a v tabulce 1 dokládají nejvyšší hodnoty míry nezaměstnanosti v uvedených letech hospodářské recese. Mezi lety 2016-2019 byla zaznamenána fáze hospodářského růstu a s ní související pokles míry nezaměstnanosti z hlediska celkového počtu i dle úrovně vzdělání. V roce 2020 vlivem pandemie COVID-19 došlo k meziročnímu nárůstu míry nezaměstnanosti a přechodu do fáze ekonomického poklesu.

Hodnoty ukazatele míry nezaměstnanosti jsou dle poznatků odborné literatury ovlivněny taktéž věkem osoby. Jednotlivé věkové kategorie obsahují osoby s určitou znalostní kompetencí, které mohou poskytnou svému zaměstnavateli určitou přidanou hodnotu. Obsahem níže přiložené tabulky je vývoj ukazatele míry nezaměstnanosti v České republice od roku 2010 do roku 2020 podle věkové struktury osob.

Tabulka 2 Míra nezaměstnanosti v procentuálním vyjádření v České republice mezi lety 2010-2020 podle věkové struktury

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
15-19	39,2	41,7	46,5	43,1	36,8	31,8	24,6	22,1	18,0	15,8	16,1
20-24	15,9	15,4	16,7	16,8	13,6	10,7	9,2	6,5	5,6	4,5	5,1
25-29	9,4	7,9	8,9	8,1	7,4	6,7	5,5	3,5	3,1	2,6	2,8
30-34	6,2	6,1	6,4	7,2	6,6	5,9	4,3	2,9	2,4	2,6	2,7
35-39	5,5	5,3	5,6	6,2	5,5	4,6	3,2	3,0	2,2	1,9	2,0
40-44	5,6	5,1	5,1	5,2	4,4	3,6	2,9	2,2	1,6	1,4	1,3
45-49	5,9	5,4	5,2	5,2	5,0	3,5	2,6	2,1	1,5	1,4	1,5
50-54	6,6	6,2	6,1	5,8	5,0	4,2	3,4	2,6	1,8	1,5	1,7
55-59	7,4	6,6	6,6	6,4	5,5	5,1	4,2	2,7	2,1	2,2	2,1
60-64	4,0	3,5	3,8	4,3	3,7	2,8	3,2	1,8	1,7	1,5	1,6
65+	1,5	1,4	2,9	1,5	1,2	1,1	0,8	0,9	0,9	0,5	0,4

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí¹⁰⁸

Výše přiložená tabulka zachycuje vývoj ukazatele míry nezaměstnanosti na trhu v České republice mezi lety 2010-2020 podle věkové struktury. Data jsou uvedena v procentuálních hodnotách. Zle si povšimnout, že uvedené hodnoty do jisté míry

¹⁰⁷ PIGOU, Arthur Cecil. *Theory of unemployment*. Routledge. 348 s. 2013. ISBN 978-11-38990-27-2.

¹⁰⁸ ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

korespondují s hodnotami míry nezaměstnanosti dle úrovně vzdělání. Nejvyšší hodnoty míry nezaměstnanosti jsou zjištěny ve věkové kategorii 15-19, tedy u osob se základním či žádným vzděláním. Z přiložené tabulky lze vyčíst, že s přibývajícím věkem, a tedy i se získáním vyšší úrovně vzdělání a pracovních zkušeností klesá hodnota míry nezaměstnanosti. Uvedené tvrzení opět koresponduje s ukazatelem míry nezaměstnanosti dle úrovně vzdělání. Nejnižší hodnota míry nezaměstnanosti je naměřena v kategorii osob starších 65 let. Daná kategorie může být do určité míry zkreslená, jelikož se již jedná o kategorii seniorního věku, kdy osoby v této kategorii čerpají ve většina případů penzi a zaměstnání mají spíše jako přivýdělek či koníček.

Hodnoty uvedené v tabulce číslo 2 dokládají vliv hospodářského cyklu. V období ekonomické recese mezi lety 2011-2013 byla ve všech věkových kategoriích zaznamenána nejvyšší míra nezaměstnanosti, zatímco v období ekonomického růstu v letech 2016-2019 byly ve všech věkových kategoriích zaznamenány nižší hodnoty míry nezaměstnanosti. S počátkem ekonomického poklesu v roce 2020 došlo k meziročnímu nárůstu míry nezaměstnanosti ve všech věkových kategoriích.

4.1.2 Analýza míry nezaměstnanosti osob zdravotně postižených

Český statistický úřad v roce 2018 realizoval výběrové šetření osob se zdravotním postižením na trhu práce v České republice.¹⁰⁹ Výsledky uvedeného šetření poskytují nejaktuálnější data vztahující se k zaměstnávání OZP na trhu práce v České republice. Z uvedeného dokumentu autor bakalářské práce přebírá sekundární empirická data potřebná pro analytickou část práce. Níže přiložená tabulka zahrnuje počty OZP dle pohlaví ve zvolených věkových skupinách.

Tabulka 3 Počet OZP dle pohlaví a zvolených věkových kategorií

Věková skupina	Počet OZP (v tisících)		
	Ženy	Muži	Celkem
15-34 let	29,0	35,6	64,6
35-49 let	72,1	64,5	136,6
50-64 let	158,9	154,7	313,6
Celkem	641,0	510,9	1 151,9

¹⁰⁹ Výběrové šetření osob se zdravotním postižením. Český statistický úřad. 2018. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018>.

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat Českého statistického úřadu¹¹⁰

Výše přiložená tabulka obsahuje počty OZP podle pohlaví a podle jednotlivých věkových kategorií na trhu práce v České republice v roce 2018. Autor bakalářské práce zvolil pouze věkové kategorie zahrnující ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Z tabulky lze vyčíst, že počet OZP vzrůstá s věkem. Důvodem jsou možné pracovní úrazy i úrazy v osobním životě, opotřebení organismu, nemoci. Data přiložená v tabulce poukazují na větší počet OZP u ženského pohlaví. Pouze ve věkové kategorii 15-34 let byl zaznamenán vyšší počet OZP u mužů ve srovnání s ženami. Celkově bylo zaznamenáno o téměř 130 000 více OZP žen než mužů. Celkový počet OZP v roce 2018 na trhu práce činil bezmála 1 152 000 OZP. Dle Českého statistického úřadu v roce 2018 v České republice žilo přibližně 6 000 000 ekonomicky aktivních obyvatel mezi 15-65 lety. Výsledky porovnání celkového počtu OZP a počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva na trhu práce v České republice v roce 2018 podtrhují důležitost zvoleného tématu a nutnost legislativní změny umožňující snadnější zaměstnávání OZP.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky realizuje množství opatření vedoucích k podpoře znevýhodněných osob na trhu práce. Jednou z forem podpory jsou společensky účelná pracovní místa. Jedná se o pracovní místa zřizovaná zaměstnavateli na základě dohody s Úřadem práce České republiky a obsazuje je uchazeči o zaměstnání. Uvedená pracovní místa mají za úkol poskytnout možnost trvalého či dlouhodobějšího zaměstnání uchazečů o zaměstnání, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni.¹¹¹

V roce 2019 byl v České republice uvedený projekt pilotně testován. Rovněž byl testován způsob poskytování finančních prostředků zaměstnavatelům. Finanční příspěvek byl poskytován v závislosti na míře znevýhodnění uchazeče o zaměstnání a to až do 100% výše z vynaložených mzdových nákladů. Uvedený systém motivoval zaměstnavatele zaměstnávat nejvíce ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání. V roce 2020 došlo k úpravě výpočtu příspěvků na znevýhodněné osoby. V meziročním srovnání výše uvedených výdajů

¹¹⁰ Výběrové šetření osob se zdravotním postižením. Český statistický úřad. 2018. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018>.

¹¹¹ ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

v roce 2020 převyšovala hodnotu z předchozího roku zejména z důvodů realizace programu Antivirus v roce 2020.¹¹²

V roce 2020 Úřad práce České republiky díky zmíněnému projektu přispěl finanční prostředky na zřízení či vyhrazení 4 175 pracovních míst. Rovněž se v uvedeném období podařilo umístit na trh práce 3 899 znevýhodněných uchazečů o zaměstnání. Celkové náklady na uvedený projekt v roce 2020 dosáhly výše 106 422 tisíc Kč.¹¹³

V rámci projektu aktivní politiky zaměstnanosti k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením Ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2020 finančně podpořilo zřízení celkem 166 nových pracovních míst. V inkriminovaném roce se podařilo umístit na pracovní místa pro osoby zdravotně postižené celkem 318 jedinců. Celkem bylo vynaloženo 11 352 tisíc Kč na uvedené aktivity. Uvedená finanční částka je nižší ve srovnání s předchozím rokem. V roce 2020 byly vynaloženy finanční prostředky na úhradu provozních nákladů pracovních míst pro osoby zdravotně postižené včetně samostatně výdělečných činností v celkové výši 4 427 tisíc Kč. Uvedená částka dosáhla nižší hodnoty ve srovnání s předchozím rokem.¹¹⁴

Za další formu podpory osob zdravotně postižených lze považovat pracovní rehabilitace. Pracovní rehabilitace jsou realizovány na základě individuálního plánu, přičemž jsou zaměřeny na podporu pracovního uplatnění osoby zdravotně postižené. V důsledku pandemie COVID-19 došlo v roce 2020 k významnému poklesu uvedené podpory. Celkem v inkriminovaném roce bylo realizováno 225 individuálních plánů pracovní rehabilitace, což je téměř poloviční hodnota ve srovnání s předchozím rokem. Mezi nejčastější formu rehabilitace patřila příprava k pracovní činnosti.¹¹⁵

¹¹² ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

¹¹³ ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

¹¹⁴ ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

¹¹⁵ ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

Dále v roce 2020 došlo k uzavření 410 dohod týkajících se uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Označení zaměstnavatelé mohou čerpat benefity určené pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50 % osob zdravotně postižených z celkového počtu zaměstnanců. Uvedená skupina zaměstnavatelů disponuje možností čerpání příspěvku na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených na chráněném trhu práce.¹¹⁶

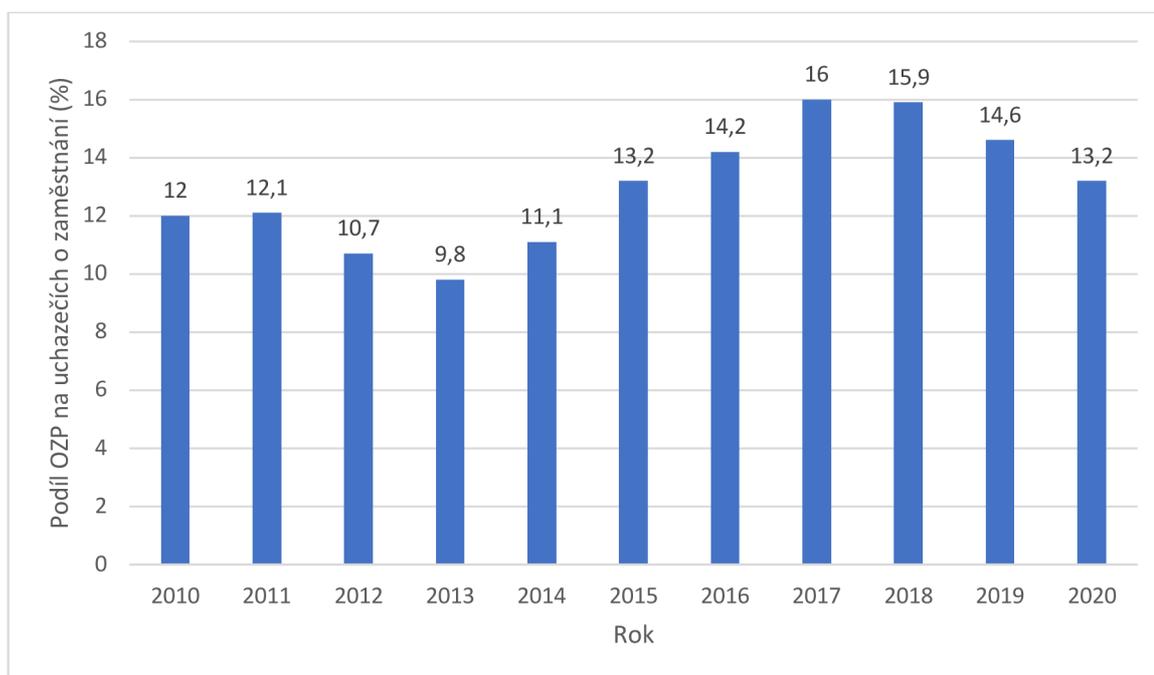
Osoby zdravotně postižené měli v roce 2020 v rámci aktivní politiky zaměstnanosti možnost čerpat od Úřadu práce finanční příspěvky zaměřené na náklady spojené s dojížděním do zaměstnání. Dále měli osoby zdravotně postižené možnost čerpat benefit ve formě poradenství.¹¹⁷

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky se mimo jiné zabývá statistikami týkajícími se zaměstnanosti osob zdravotně postižených. Níže přiložené statistiky vycházejí ze šetření Úřadů práce a slouží k evaluaci strategie zaměřené na aktivní politiku zaměstnanosti osob zdravotně postižených. Níže přiložený graf zobrazuje procentuální hodnoty počtu osob zdravotně postižených na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání přihlášených na Úřadech práce v České republice mezi lety 2010-2020.

¹¹⁶ ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

¹¹⁷ ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

Graf 2 Procentuální podíl osob zdravotně postižených na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v České republice



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z Ministerstva práce a sociálních věcí¹¹⁸

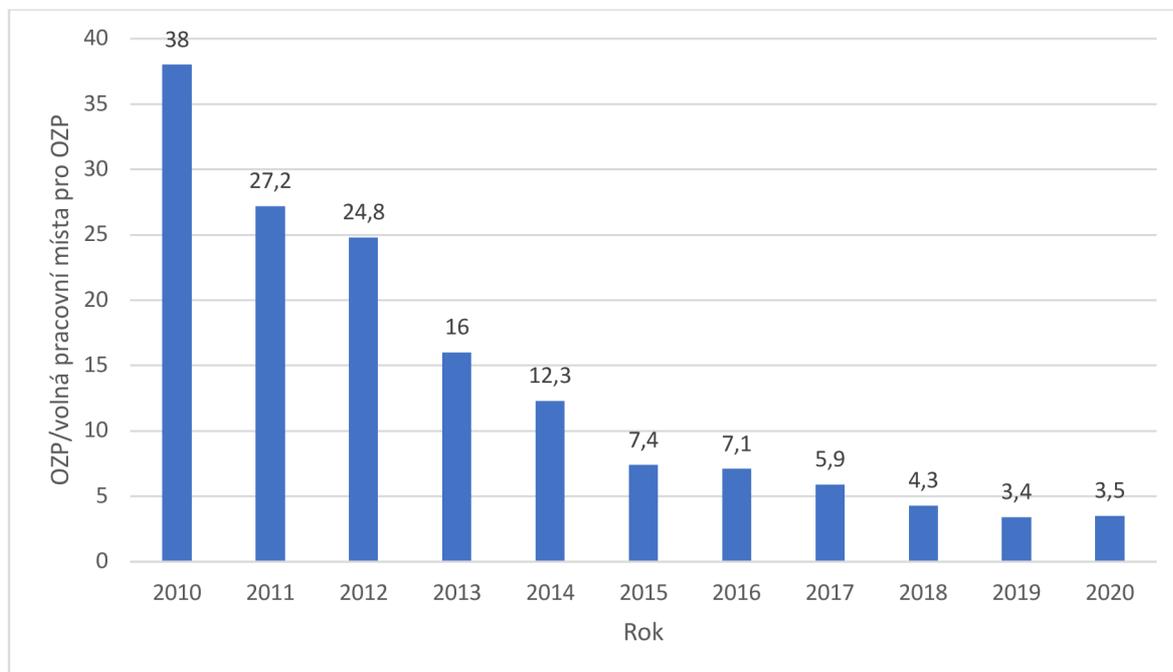
Výše přiložený graf zachycuje procentuální hodnoty počtu osob zdravotně postižených na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadech práce v České republice. Z grafu lze číst trend vývoje uvedeného ukazatele. Pozitivním zjištěním je pokles počtu uchazečů z řad osob zdravotně postižených na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání. Ačkoliv v roce 2020 došlo k meziročnímu nárůstu celkového počtu uchazečů o zaměstnání, naopak počet osob zdravotně postižených ucházejících se o zaměstnání vykazuje meziroční pokles. Z uvedených dat lze dedukovat, že aktivní politika zaměstnanosti zaměřená na osoby zdravotně postižené v inkriminovaném roce byla velmi dobře obsahově nastavena. Na základě příspěvků ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí se podařilo udržet zaměstnanost u osob se zdravotním postižením a podílet se na poklesu hodnoty procentuálního podílu osob se zdravotním pojištěním na celkovém počtu uchazečů o práci. Pozitivní je klesající trend uvedeného ukazatele od roku 2018.

Mezi zpracovávané statistické údaje Ministerstva práce a sociálních věcí patří ukazatel počtu vhodných pracovních míst pro osoby zdravotně postižené a srovnání

¹¹⁸ ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

s počtem uchazečů zdravotně postižených. Níže přiložený graf zachycuje procentuální hodnoty ukazatelů uchazečů ze strany osob zdravotně postižených a volných pracovních míst na trhu práce v České republice mezi lety 2010-2020.

Graf 3 Procentuální hodnoty počtu volných pracovních míst pro OZP v komparaci s počtem OZP



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z Ministerstva práce a sociálních věcí¹¹⁹

Výše přiložený graf zachycuje v procentuálních hodnotách jednotlivých let sledovaného období vývoj počtu volných pracovních míst pro osoby zdravotně postižené ve srovnání s počtem uchazečů o zaměstnání z řad osob zdravotně postižených. Negativním zjištěním je významný klesající trend počtu vhodných volných pracovních míst pro uchazeče se zdravotním postižením. Např. v roce 2020 Úřady práce v České republice evidovaly celkem 11,2 tisíce volných pracovních míst vhodných pro osoby zdravotně postižené. Ze všech volných pracovních míst vhodná volná pracovní místa pro osoby zdravotně postižené představovala 3,5 %. V inkriminovaném roce na jedno volné pracovní místo vhodné pro osobu zdravotně postiženou připadalo 3,4 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením.

Jedná se o velmi negativní zjištění, vezmeme-li v úvahu skutečnost, že na trhu práce v České republice v současnosti nabídka práce převyšuje poptávku po práci a je nedostatek

¹¹⁹ ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚŠTNANOSTI A NEZAMĚŠTNANOSTI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

pracovníků. Z uvedených údajů lze dedukovat, že zaměstnavatelé nejsou ochotni zaměstnávat osoby zdravotně postižené, vytvářet pro ně vhodná pracovní místa a zapojovat je do pracovního procesu. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky ve svém reportu z roku 2020 uvádí za hlavní příčiny nízké ochoty zaměstnávání OZP omezení na straně handicapovaných osob, které má negativní vliv na pracovní potenciál, zhoršený přístup ke vzdělání, omezenou dostupnost zaměstnání z hlediska obtížné možnosti dojíždění za prací. Překážkou uplatnění OZP na trhu práce je rovněž vyšší úroveň nemocnosti.¹²⁰

Níže přiložená tabulka obsahuje výsledná data analýzy míry nezaměstnanosti OZP v procentuálním vyjádření na trhu práce v České republice v roce 2018 podle pohlaví a nejvyššího dosaženého vzdělání.

Tabulka 4 Míra nezaměstnanosti OZP v procentuálním vyjádření na trhu práce v České republice v roce 2018 dle pohlaví a úrovně dosaženého vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání	Pohlaví	
	Žena	Muž
Základní	30,1	15,0
Vyučení	35,9	54,7
Maturita	27,3	21,9
VŠ	6,7	8,4

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat Českého statistického úřadu¹²¹

Obsahem výše přiložené tabulky jsou výsledné hodnoty analýzy míry nezaměstnanosti OZP na trhu práce v České republice v roce 2018 z hlediska pohlaví a stupně vzdělání. Z tabulky lze vyčíst, že s růstem úrovně vzdělání u obou pohlaví klesá procentuální hodnota míry nezaměstnanosti OZP na trhu práce v České republice. Výjimku tvoří kategorie středního vzdělání ukončeného výučním listem bez maturity. Osoby s uvedenou úrovní vzdělání jsou zpravidla připravovány na fyzicky náročnou práci, a tak není překvapující, že OZP disponující zpravidla určitým fyzickým handicapem nemohou vykonávat fyzicky náročnou práci, a proto je v uvedené kategorii vysoká míra nezaměstnanosti u obou pohlaví. Východiskem je prohlubování vzdělání prostřednictvím absolutoria rekvalifikačních kurzů, rozšiřování vzdělání, účast na workshopech. Za

¹²⁰ Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

¹²¹ Výběrové šetření osob se zdravotním postižením. Český statistický úřad. 2018. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018>.

zajímavost lze považovat velikost míry nezaměstnanosti u žen v kategorii základního vzdělání, která dosahuje dvojnásobné hodnoty ve srovnání s muži. Jedním z důvodů může být znevýhodnění žen na trhu práce v důsledku mateřství, kdy ženy s OZP po mateřské dovolené se základním vzděláním obtížně hledají pracovní uplatnění.

V níže přiložené tabulce jsou v procentuálním vyjádření shrnuty hodnoty míry nezaměstnanosti OZP na trhu práce v České republice v roce 2018 z hlediska úrovně dosaženého vzdělání a podle věkových skupin. Zvoleny jsou věkové skupiny v rozmezí 15-64 let. Jedná se o ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Tabulka 5 Míra nezaměstnanosti OZP v procentuálním vyjádření na trhu práce v České republice v roce 2018 podle věkových skupin a úrovně vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání	Věková skupina (v procentech)		
	15-34	35-49	50-64
Základní	47,7	21,3	16,2
Vyučení	28,2	47,4	54,9
Maturita	18,1	25,0	23,7
VŠ	6,0	6,3	5,2

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat Českého statistického úřadu¹²²

Výše přiložená tabulka zobrazuje komparaci míry nezaměstnanosti na trhu práce v České republice v roce 2018 v procentuálním vyjádření z hlediska věkových skupin a nejvyšší úrovně dosaženého vzdělání. Výsledky poskytují poměrně zajímavé zjištění. U kategorií základního a vysokoškolského vzdělání byl zaznamenán pokles míry nezaměstnanosti OZP s rostoucím věkem. Rostoucí věk je spojen s doplněním znalostí, pracovních zkušeností a dovedností a následným snazším uplatněním na trhu práce. Naopak v kategorii středního vzdělání ukončeného výučním listem s růstem věku roste i míra nezaměstnanosti OZP. Důvodem je fyzická náročnost povolání vyžadujících výuční list a nemožnost z důvodů fyzického omezení OZP vykonávat daný druh práce. Východiskem je prohloubení úrovně dosaženého vzdělání. U kategorie osob disponujících středoškolským vzděláním ukončeným maturitní zkouškou byla nejvyšší míra nezaměstnanosti OZP zaznamenána v kategorii 35-49 let. Autor bakalářské práce na základě vlastních letitých zkušeností práce s OZP spatřuje hlavní příčinu v pomalejší adaptaci na nové změny a ve zhoršování zdravotního stavu u OZP v uvedeném věkovém rozpětí.

¹²² Výběrové šetření osob se zdravotním postižením. Český statistický úřad. 2018. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018>.

4.1.3 Komparace

Účelem komparace je porovnat podmínky pro zaměstnávání OZP mezi Českou republikou a Spolkovou republikou Německo. Spolková republika Německo je pro Českou republiku největší obchodní partner. Značná část firem v České republice je vlastněna německým kapitálem. Proto je zajímavé nahlédnout právě na německý trh práce a porovnat podmínky nástrojů aktivní podpory zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice a ve Spolkové republice Německo.

Zaměstnávání OZP ve Spolkové republice Německo má ukotvené způsoby podpory v mnohem delší historii péče v této oblasti než České republice a vyznačuje se vyšší mírou individualizace. Transformace ekonomiky a přechod k tržnímu hospodářství v České republice měl vliv na změnu a nastavení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti až v posledních zhruba 30 letech.

V porovnání s Česko republikou je systém podpory ve Spolkové republice Německo více rozvětvený, což je hůře přehledné pro celou oblast podpory a komplikuje ji vyšší administrativní zátěž, jak pro byrokratický aparát, tak pro zaměstnavatele. Finanční podporu může poskytovat více orgánů státní správy. Způsob finanční podpory ve Spolkové republice Německo je více fakultativní.

Právním podkladem pro úpravu zaměstnávání OZP je ve SRN IV. kniha sociálního zákoníku - Rehabilitace a participace osob se zdravotním postižením. Dle tohoto předpisu jsou „Lidé zdravotně postižení, pokud se jejich tělesná funkce, intelektuální schopnosti nebo duševní zdraví nejméně po dobu šesti měsíců odchylojí od stavu běžného pro daný věk a je tím narušena jejich účast na životě ve společnosti.“ Uvedený právní rámec zavazuje zaměstnavatele ve Spolkové republice Německo zajistit občanská, politická, ekonomická, sociální a kulturní práva a ochranu před veškerými druhy diskriminace společnosti.¹²³

I zde platí plnění povinného podílu, německá úprava je jen o něco přísnější ve srovnání s českou úpravou. Povinný podíl zaměstnávání OZP platí ve výši 5 % pro zaměstnavatele s více než 20 zaměstnanci.¹²⁴

Problém je ovšem v tom, že aktivní vytváření míst pro OZP není povinné a mnoho zaměstnavatelů využívá různé mezery a zákon nedodrжуje. Na druhou stranu povinná sazba

¹²³ § 2 odst. 1 Sozialgesetzbuch (SGB IX). [online]. [cit. 10-02-2022]. Dostupné z: <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/71.html>

¹²⁴ § 71 Sozialgesetzbuch (SGB IX). [online]. [cit. 10-02-2022]. Dostupné z: <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/71.html>

je pružná a může se změnit podle situace na trhu práce. Ve Spolkové republice Německo také existuje možnost náhradního plnění odběrem zboží a služeb od OZP, nicméně na plnění povinného podílu je možné započíst pouze 50 % z hodnoty takto zakoupeného zboží a služeb. Tím se má docílit plnění povinného podílu primárně zaměstnáváním OZP a zároveň se tímto omezením snižuje možnost zneužití tohoto institutu zaměstnavateli. Stejně jako v České republice je možné povinnost povinného podílu splnit peněžitým odvodem. Na rozdíl od České republiky, kde tento odvod končí kdesi ve státním rozpočtu, ve Spolkové republice Německo jsou z něj vytvářeny tzv. vyrovnávací fondy, které následně slouží k přímé podpoře zaměstnávání OZP.¹²⁵

Ve Spolkové republice Německou hrají významnou roli v oblasti integrace OZP na trh práce orgány a instituce nesoucí název Spolková agentura práce a integrační úřad. Spolková agentura práce je orgánem zodpovědným za realizaci státní politiky zaměstnanosti. Mimo jiné se zabývá participací osob s těžkým zdravotním postižením do pracovního života. Pomocí individuálních forem pomoci napomáhá OZP nalézt vhodné povolání, zprostředkovat odborné vzdělání. Rovněž poskytuje odborné poradenské služby zaměstnavatelům. V gesci uvedené agentury je dohled nad plnění povinností zaměstnavatelů OZP. Zároveň organizace poskytuje příspěvky a dávky na pracovní integraci, odborné vzdělání, pracovní rehabilitace. Úzce spolupracuje s integračními úřady. Mezi další instituci zabývající se integrací OZP do pracovního procesu ve Spolkové republice Německo lze zařadit Úřad zmocněnce spolkové vlády pro záležitosti osob se zdravotním postižením.¹²⁶

V České republice většinu agendy, podpory či poradenství zastřešuje místně příslušný Úřad práce. Ne však vždy může úřad disponovat dostatečnou kapacitou pro jednotlivé případy. Otázka je rovněž bezbariérovost některých budov, ve kterých sídlí Úřady práce a jejich dostupnost pro handicapované osoby. Otázkou zůstává rovněž zaměření, kvalifikace zaměstnanců Úřadu práce v oblasti integrace OZP a přínos uvedeného systému pro dotčené osoby. Autor bakalářské práce považuje za přínosné zřízení po vzoru Spolkové republiky Německo vlastní integrační úřad, který napomáhá OZP, zaměstnavatelům s integrací, administrativou, s psychologickou i finanční podporou.

Platná legislativa Spolkové republiky Německo obdobně jako v České republice poskytuje OZP finanční příspěvky na rehabilitaci a integraci do pracovního procesu. OZP

¹²⁵ § 71 Sozialgesetzbuch (SGB IX). [online]. [cit. 10-02-2022]. Dostupné z: <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/71.html>

¹²⁶ SUCHOMELOVÁ, Mirjam. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Spolkové republice Německo*, 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013, s. 120. ISBN 978-80-7416-136-0.

disponují nárokem zisku dávek k participaci na pracovním životě, které mají za cíl napomoci zlepšit či obnovit pracovní schopnosti u handicapovaných osob. Významný důraz je kladen na poskytování dávek a finanční podpory v oblasti prohlubování úrovně vzdělání OZP. Na dávky mají nárok i zaměstnavatelé, kteří poskytují svým OZP zaměstnancům vzdělání formou kurzů, školení. Významnou úlohu plní tzv. integrační příspěvek poskytující mzdu OZP, která má za úkol alespoň částečně nahradit nižší produktivitu práce a napomoci uplatnit handicapované osoby na trhu práce. Platný zákon ve Spolkové republice Německo poskytuje OZP možnost vyzkoušet si „zaměstnání na zkoušku“. Uvedený způsob zaměstnání má za úkol usnadnit nástup či návrat OZP na pracovní místo, vyzkoušet formu budoucí spolupráce a usnadnit nalezení vhodného pracovního místa.¹²⁷ Obdobná opatření jsou přijímána v rámci aktivní politiky zaměstnanosti i v České republice s tím rozdílem, že výše finančního příspěvku je nižší a množství OZP, kteří mají nárok na příspěvky a reálně jsou schopny příspěvky získat je menší. OK!

Povinná legislativa ve Spolkové republice Německo ukládá zaměstnavatelům mimo jiné povinnost realizovat podnikový integrační management. Jedná se o opatření zacílená na opětovné začleňování OZP do pracovního procesu, které jsou déle než 6 týdnů v pracovní neschopnosti. Cíl uvedené povinnosti spočívá v udržení zaměstnance v zaměstnání a zabránění v propuštění z pracovního poměru. Další povinnost zaměstnavatelů ve Spolkové republice Německo spočívá ve zkoumání možnosti obsazení volných pracovních míst handicapovanou osobu a danou skutečnost hlásit agenturám práce. Povinností zaměstnavatelů je rovněž s podnikovou radou a zastoupením OZP uzavřít integrační dohodu, která obsahuje účast OZP na pracovním životě v podniku, např. úpravu pracoviště, pracovní doby. Uvedená povinnost má za cíl zabránit diskriminaci a napomoci rozvoji OZP. OZP jsou ve Spolkové republice Německo chráněni zvláštní ochranou před výpovědí. Výpověď z pracovního poměru musí odsouhlasit integrační úřad. OZP mají rovněž nárok na dodatkovou placenou dovolenou, uspořádání pracovní doby, úpravu pracoviště.¹²⁸ Uvedené povinnosti zaměstnavatelů se poměrně odlišují od povinností zaměstnavatelů v České republice, které nejsou primárně zaměřeny na integraci OZP do pracovního procesu a poskytují zaměstnavatelům větší volnost v případě zaměstnávání OZP.

¹²⁷ SUCHOMELOVÁ, Mirjam. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Spolkové republice Německo*, 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013, s. 120. ISBN 978-80-7416-136-0.

¹²⁸ SUCHOMELOVÁ, Mirjam. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Spolkové republice Německo*, 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013, s. 120. ISBN 978-80-7416-136-0.

Níže přiložená tabulka přehledným způsobem poskytuje základní informace z oblasti platné legislativy týkající se zaměstnávání OZP na trhu práce v České republice a Spolkové republice Německo. Uvedené informace přímo poskytují realizovat komparaci zvolených atributů.

Tabulka 6 Komparace zvolených atributů souvisejících se zaměstnaností OZP na trhu práce v České republice a Německu

Atributy	Česká republika	Spolková republika Německo
Podpora OZP na trhu práce.	ANO	ANO
Instituce odpovědné za politiku zaměstnanosti.	Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce.	Spolková agentura práce. Integrační úřady. Nositelé rehabilitace.
Povinnost zaměstnávat OZP	4 % OZP ve spol. s více jak 25 zaměstnanci	5 % OZP ve spol. s více jak 20 zaměstnanci
Plnění povinného podílu	A) Zaměstnání OZP B) Odebíráním výrobků, služeb a zakázek od chráněné dílny C) Odvod do státního rozpočtu	A) Zaměstnávání OZP B) Zadávání zakázek pro uznané dílny (WfbM) ¹²⁹ C) Měsíční vyrovnávací odvod za každé neobsazené místo
Sankce pro zaměstnavatele v případě neplnění povinného podílu.	ANO 2,5 násobek průměrné mzdy/rok za nesplněný počet OZP	ANO Měsíční vyrovnávací odvod za každé neobsazené místo
Sleva na dani zaměstnavatelům OZP	ANO 18.000kč/rok (1 a 2 stupeň) 60.000kč/rok (3 stupeň)	NE
Sleva na dani z příjmu pro fyzickou osobu	ANO	ANO
Chráněný trh práce	ANO	ANO
Přímá státní finanční podpora zaměstnavatelům na chráněném trhu práce od Úřadu práce	ANO A) 13.600,-Kč/měs pro rok 2021 (1-3 stupeň invalidity). B) 5.000,-Kč/měs osoba zdravotně znevýhodněná. C) 1.000,-Kč/měs paušál na každou OZP	ANO A) Dotace na zřízení prac. místa pro TZP. B) Zkušební doba 3 měsíce plná dotace mzdových nákladů C) Integrační příspěvek – 70 % mzdových nákladů, max 24 měsíců
Stupně invalidity	I., II., III. stupeň	Zdravotní postižení od 20 bodů. Těžké zdravotní postižení od 50 bodů. Škála od 10 do 100 bodů.

Zdroj: Vlastní zpracování

¹²⁹ Aktivní politika zaměstnanosti. Německo. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.rehadat-wfbm.de>.

Výše přiložená tabulka zahrnuje přehlednou komparaci zvolených atributů souvisejících s aktivní politikou zaměstnanosti OZP v České republice a Spolkové republice Německo. Z tabulky je zřejmé, že obě země si uvědomují důležitost zaměstnávání OZP a v rámci aktivní politiky zaměstnanosti dané téma akcentují a aktivním způsobem usilují o podporu zaměstnávání OZP. Lze konstatovat, že podmínky ve Spolkové republice Německo jsou pro OZP přívětivější a platná legislativa Spolkové republiky Německo ve srovnání s legislativou České republiky motivuje zaměstnavatele zaměstnávat OZP ve větší míře a zároveň poskytuje větší úroveň ochrany a pomoci zaměstnavatelům i zaměstnancům OZP. Zřejmě nejvýznamnější rozdíl lze nalézt v existenci Integračního úřadu a důrazu na integraci OZP na trh práce ve Spolkové republice Německo ve srovnání s Českou republikou. V České republice chybí specializovaná instituce, jejíž pracovní náplň je primárně zaměřena na integraci OZP na trhu práce, podporu OZP, zaměstnavatelů OZP, poskytování osvěty, podílení se na tvorbě aktivní politiky zaměstnanosti celého státu.

4.2 Interpretace výsledků primárního empirického výzkumu

Primární empirický výzkum byl realizován kvalitativní formou prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru s cílovými respondenty výzkumu. Náležitosti primárního empirického výzkumu jsou detailně specifikovány v metodické části práce. Součástí předkládané kapitoly je interpretace analyzovaných výsledků primárního empirického výzkumu. Respondentům výzkumu byly položeny totožné otázky z dotazníku, na které navazoval následný polostrukturovaný rozhovor. Otázky z dotazníku slouží jako předloha rozhovoru, přičemž v průběhu rozhovoru autor práce flexibilně reagoval na odpovědi respondentů a pokládal doplňující otázky plynoucí ze situace. Otázky z polostrukturovaného rozhovoru i následné transkripcí rozhovorů jsou součástí přílohy 1, ve které jsou rovněž uvedeny přehledné tabulky s odpověďmi respondentů výzkumu na položené otázky v rámci polostrukturovaného rozhovoru.

Autorovi bakalářské práce se podařilo realizovat polostrukturovaný rozhovor s třemi rozdílnými institucemi, které přicházejí do přímé interakce s OZP, přičemž uvedené instituce mají na zvolené téma rozdílný pohled a autor bakalářské práce má možnost konfrontovat názory jednotlivých respondentů mezi sebou i s poznatky vycházejícími z odborné literatury.

Respondenti výzkumu se shodují v několika otázkách. Shoda panuje v otázce týkající se důvodu zaměstnávání OZP. Respondenti považují zaměstnávání OZP za součást

společenské a etické odpovědnosti, jelikož osobou se zdravotním postižením se může stát kdokoliv. Respondenti vypověděli, že pro OZP je důležité disponovat zaměstnáním, které má vliv na jejich psychiku, ekonomickou situaci. Zároveň se respondenti shodují na tom, že korporátní firmy působící na trhu práce v České republice jsou zaměřeny na maximalizaci výkonu a minimalizaci nákladů, přičemž přehlížejí OZP. Respondenti výzkumu považují za důležité zaměstnávání OZP z hlediska přínosu pro společnost i pro dotčené osoby a je klíčové se uvedenou otázkou zabývat a usilovat o zařazení OZP do pracovního procesu.

Shoda respondentů výzkumu též panuje v otázce vnímání veřejnosti zaměstnávání OZP. Většina společností uvedenou iniciativu vnímá pozitivně a společnosti zaměstnávající OZP mohou v rámci konceptu společenské odpovědnosti (CSR) získat benefity ve formě aktivnější spolupráce se stakeholdery. Zároveň se respondenti shodují na tom, že část společností vnímají zaměstnávání OZP negativním způsobem zpravidla z důvodů příležitostných kauz, které se objevují v masmédiích.

Odlišné vnímání respondentů výzkumu bylo zaznamenáno u otázky týkající se síly stimulace zaměstnavatelů vedoucí k zaměstnávání OZP. Společnost Filipa považuje intenzitu stimulů za nedostačující, zatímco ostatní dva respondenti výzkumu považují intenzitu stimulace vedoucí k zaměstnávání OZP za částečnou. Faktem zůstává, že z hlediska zákona jsou zaměstnavatelé zaměstnávající více než 25 osob na trhu práce v České republice zaměstnávat OZP, případně hradit poplatky za nezaměstnávání osob. Zaměstnavatelé jsou pomocí příspěvků vyplácených Úřadem práce České republiky stimulováni k zaměstnávání OZP. Výše příspěvku je vázána na výši minimální mzdy, přičemž v roce 2021 velikost příspěvku činila 14 600 Kč. Dle respondentů výzkumu se jedná o nedostatečnou výši finančního příspěvku, který nestimuluje zaměstnavatele k zaměstnávání OZP, jelikož je nutné reflektovat zvýšenou administrativní zátěž, nižší produktivitu práce u OZP, častější kontroly příslušných institucí. Rovněž se respondenti shodují na skutečnosti, že chráněné dílny pro OZP zpravidla mají nedostatek vhodné práce, kterou mohou vyhotovit osoby s určitým omezením. Opět respondenti výzkumu poukazují na nedostatečnou podporu ze strany vládní garnitury a zejména na neochotu spolupráce ze strany soukromých podnikatelských subjektů.

Respondenti výzkumu se shodují v otázce týkající se finanční podpory ze strany Úřadů práce zaměstnavatelů OZP. Bez finanční podpory dle zvolených respondentů by nebylo možné zaměstnávat OZP, jelikož kvůli určité indispozici nemohou poskytnou stejnou úroveň produktivity práce ve srovnání s lidmi bez zdravotního postižení. Finanční příspěvky

ze strany Úřadu práce částečně napomáhají chráněným dílnám kompenzovat ušlý zisk způsobením nižší produktivitou práce OZP. Zároveň se respondenti výzkumu shodují na nedostatečné výši poskytovaného příspěvku ze strany Úřadu práce. Metodickou a administrativní podporu ze strany Úřadu práce považují respondenti výzkumu spíše za kvalitní. Respondenti zejména oceňují skutečnost existence finanční podpory.

Následná sada otázek v rámci dotazníkového šetření se dotazovala zvolených respondentů výzkumu na srozumitelnost systému zaměstnávání OZP. Respondenti výzkumu se shodují v otázce týkající se srozumitelnosti nastaveného legislativního systému. Zároveň podotýkají, že k legislativním změnám uvedeného systému dochází velmi zřídka. Systém nereaguje flexibilně na změny na trhu práce a není schopen pružně reagovat na potřeby OZP. Všichni respondenti výzkumu považují legislativní systém zaměstnávání OZP za nedokonalý, spatřují určité nedostatky, které nemají zásadní vliv na funkčnost legislativního systému v praxi. Zároveň respondenti výzkumu dodávají, že prostřednictvím legislativní změny příslušného zákona lze nedostatky odstranit.

Pozitivně lze hodnotit shodu respondentů výzkumu v otázce zneužitelnosti systému finanční podpory zaměstnavatelů OZP. Dle všech respondentů výzkumu nelze finanční příspěvky zneužít, jelikož nastavený legislativní systém je natolik sofistikovaný, že není možné čerpat neoprávněně finanční příspěvky za zaměstnávání OZP. Úřad práce disponuje dostatečnými kontrolními prostředky umožňujícími realizovat kontrolu čerpání a potenciálního zneužívání finančních příspěvků týkajících se zaměstnávání OZP.

Součástí polostrukturovaného rozhovoru byly rovněž otázky týkající se členství v asociaci. Autor práce se dotazoval respondentů na benefity plynoucí ze členství v asociaci zaměřené na zaměstnávání OZP. Respondentka z Úřadu práce poskytla informace o tom, že uvedená otázka není pro relevantní, jelikož nedisponuje příslušnými zkušenostmi se členstvím v asociaci. Odpovědi ostatních respondentů výzkumu jsou odlišné, ačkoliv jsou oba členy asociace zaměstnávající OZP. Respondent ze společnosti Myjomi považuje členství v asociaci za přínosné a je spokojen se členstvím. Naopak společnost FILIPA, a.s. považuje členství v asociaci spíše za přítěžující a není spokojena se členstvím v asociaci. Z odpovědí respondentů lze dedukovat, že záleží zejména na ostatních členech asociace, jejich zapojení a velikosti poskytnutého přínosu.

Autor práce se dotazoval respondentů výzkumu na výhody plynoucí ze zaměstnávání OZP. Za přínos respondenti výzkumu považují vylepšení image společnosti, možnost dosažení daňové úlevy a benefitů ve formě finančních příspěvků ze strany Úřadu práce.

Respondent ze společnosti FILIPA, a.s. rovněž zmínil množství negativ spojených se zaměstnáváním OZP. Zejména se jedná o zvýšené množství kontrol z Inspektorátu práce, větší administrativní zátěž. Uvedené negativní aspekty mohou mít vliv na nízkou míru ochoty zaměstnavatelů zaměstnávat OZP.

Překvapivá shoda u respondentů výzkumu panovala i v otázce zaměřené na vady v systému podpory zaměstnanosti OZP. Respondenti výzkumu se shodují na nedostatečném propojení dat. Dle platné legislativy OZP nemůže pracovat ve dvou chráněných dílnách. V praxi kvůli nedostatečnému propojení dat dochází k obtížné kontrole dodržování platného zákona. Uvedenou vadu vnímá rovněž respondentka z Úřadu práce. Respondenti výzkumu se rovněž shodují v otázce neadekvátní valorizace finančního příspěvku.

5 Zhodnocení výsledků výzkumu

Obsahem předkládané kapitoly je zhodnocení výsledků primárního empirického výzkumu a poté sekundárního empirického výzkumu. Na základě výsledků primárního empirického výzkumu lze konstatovat, že zvolení respondenti ochotně zodpověděli uzavřené i otevřené dotazy. Cíl polostrukturovaného rozhovoru byl naplněn a lze z něj vyvodit tyto hlavní závěry.

Jak plyne z polostrukturovaného rozhovoru, pohled na chráněné dílny a zaměstnávání zdravotně postižených se z pohledu každého respondenta částečně liší. Jinak situaci vidí úřad práce a jinak odpovědní manažeři v chráněných dílnách. Uvedené zjištění není pro autora práce překvapující, jelikož disponuje mnohaletými pracovními zkušenostmi s OZP a z letité komunikace s Úřadem práce autor práce zná nesrovnalosti mezi zaměstnavateli a uvedeným úřadem v otázce zaměstnávání OZP. Zároveň respondenti výzkumu v mnoha otázkách polostrukturovaného rozhovoru dospěli ke konsenzuální shodě, což autor práce hodnotí pozitivně z hlediska možné budoucí spolupráce týkající se zlepšení současné úrovně.

Celková konsenzuální shoda panuje u respondentů výzkumu nad potřebou handicapované osoby zaměstnávat. Také není pochyb nad tím, že tyto aktivity jsou prospěšné pro celou společnost. Vypovídá to totiž o její kulturní a sociální vyspělosti. V tomto ohledu si česká společnost stojí velmi dobře. Uvedené zjištění je v souladu s odbornou literaturou od Červinka et al. (2009) kteří považují za důležité zaměstnávat OZP. Přínos se zaměstnávání OZP mohou mít samotné dotčené osoby, stát i zaměstnavatel. Je důležité budovat sociální vazby, začlenit OZP do společnosti, umožnit jim žít kvalitní a plnohodnotný život.¹³⁰

Shoda respondentů výzkumu též panuje v otázce potřebnosti podpory státu pro tuto oblast a nastavení systému aktivních nástrojů podpory zaměstnanosti. Systém finanční podpory a celkového nastavení je funkční a dlouhodobě udržitelný. Zároveň se respondenti shodují na dostatečně silných kontrolních mechanismech ze strany státu znemožňujících zneužití poskytovaných finančních prostředků a ověření stavu provozovaných chráněných míst v praxi. Uvedená zjištění jsou v souladu s informacemi uvedenými ve výroční zprávě publikované Ministerstvem práce a sociálních věcí. Příslušný úřad si uvědomuje jistou

¹³⁰ ČERVINKA, Tomáš a kolektiv. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 210 s. 2009. ISBN 978-80-7363-529-0.

úroveň rigidity nastaveného systému a postupně usiluje o dílčí změny umožňující reflektovat potřeby současného trhu práce a napomoci OZP začlenit se do pracovního procesu.¹³¹

Respondenti detekovali a popsali vady v systému. Vady lze odstranit úpravou legislativy, je zde však nutná politická vůle. Nejzásadnější vada v systému je plošné zvyšování minimální mzdy v národním hospodářství a snaha přibližovat se evropskému průměru (akt politické vůle) bez adekvátního navýšení příspěvku - řešitelné automatickou valorizací danou do zákona. Uvedené zjištění autor bakalářské práce považuje za velmi podnětné a dle jeho názoru by mělo být adresováno úřadu Ministerstva práce a sociálních věcí, v jehož gesci je tvorba a garance aktivní politiky zaměstnanosti v České republice.

Níže přiložená tabulka zobrazuje výše minimální mzdy a výše příspěvku pro OZP v letech 2021 a 2022 v České republice.

Tabulka 7 Velikost výše příspěvku OZP v návaznosti na výši minimální mzdy v České republice

Rok	Minimální mzda v ČR	Výše příspěvku dle §78
2021	15 200 Kč	13 600 Kč
2022	16 200 Kč	-

Zdroj: Vlastní zpracování

Obsahem výše přiložené tabulky jsou výše minimální mzdy a výše příspěvku OZP v České republice v letech 2021 a 2021. Výše příspěvku dle §78 pro OZP je navázán na výši minimální mzdy. Např. dne 30.1.2022 ještě není jasná valorizace příspěvku dle §78 pro rok 2022 (zákon čeká na schválení). Tzn., že v tomto období chráněné dílny nejsou schopny nastavit valorizaci mezd svým zaměstnancům. Uvedené zjištění je v rozporu s platnou legislativou, která ukládá Ministerstvu práce a sociálních věcí povinnost stanovovat výši uvedeného příspěvku.¹³²

Dalším vyhodnoceným závěrem z polostrukturovaného rozhovoru je úzké místo v systému nastavení ochranného mechanismu pro případ žádání dvou subjektů v jeden čas o příspěvek dle §78 na konkrétního OZP zaměstnance a zamezení dvojího vyplacení na jedno rodné číslo ve stejném kalendářním čtvrtletím. Autor práce nedohledal na webových

¹³¹ ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

¹³² Zákon č. 140/2016 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí informace týkající se dané problematiky. Z těchto důvodů lze dedukovat, že vládní garnitura působící na příslušném úřadě nevnímá popsaný problém respondentů výzkumu a je možné, že vůbec neregistruje potřebu řešení vzniklého problému. Dlužno podotknout, že od roku 2022 v České republice je nová vládní garnitura, přičemž Ministr práce a sociálních věcí několikrát v rozhovorech a prohlášeních avizoval změny týkající se zákoníku práce. Optimisticky lze očekávat rovněž změny v oblasti zaměstnávání OZP.¹³³

Souběh pracovních úvazků u několika zaměstnavatelů sice možný je, ale žádat příspěvek může pouze jeden subjekt. V praxi se stává, že daný zaměstnanec zamlčí další úvazek u jiné chráněné dílny, která si na něj samozřejmě potřebuje žádat příspěvek, na který však již nemá nárok. Čerpat příspěvek může pouze jeden subjekt. Není v systému funkční možnost jak případný souběh úvazků při přijímání zaměstnance do poměru zjistit. Tento případ lze zjistit až při kontrole podaných žádostí na Úřad práce vzhledem k podání žádosti o příspěvek až po uplynutém odpracovaném čtvrtletí vznikne organizaci ztráta nevyplaceného příspěvku až ve výši 3 měsíců. Celkem tedy až 40. 800 Kč. Možným řešením je realizace legislativní změny, respektive digitalizace státní správy, která umožní nastalé duplicity identifikovat a předejít jejich vzniku (Anýžová a Večerníček, 2019).¹³⁴ Optimisticky lze vnímat počínání nové vládní garnitury, která zanesla úkol týkající se digitalizace státní správy do svého vládního programu a slibuje propojení procesů a zjednodušení administrativní náročnosti spojené se zaměstnáváním OZP.¹³⁵

I přes digitalizaci státní správy (E-government), stále existují „bílá místa“. Opomenout nelze výsledky sekundárního empirického výzkumu. Empirická data převzata z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu poskytují množství informací vztahujících se ke zvolenému tématu. Autor práce čerpal z relevantních empirických dat převzatých z uvedených institucí.

Analyzován byl vývoj míry nezaměstnanosti na trhu práce v České republice z hlediska vzdělání a věkové struktury. Opomenuta nebyla analýza vývoje nezaměstnanosti na trhu práce v České republice u OZP. Výsledná data hovoří o tom, že hodnota míry

¹³³ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zaměstnávání OZP. 2022. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-podporu-zamestnavani-ozp>.

¹³⁴ ANÝŽOVÁ, Petra, VEČERNÍK, Jiří. (ed.). *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Charles University in Prague, Karolinum Press. 278 s. 2019. ISBN 978-80-7601-244-8.

¹³⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zaměstnávání OZP. 2022. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-podporu-zamestnavani-ozp>.

nezaměstnanosti klesá s rostoucí úrovní vzdělání. Z tohoto důvodu rovněž klesá míra nezaměstnanosti s rostoucím věkem osoby. Uvedená zjištění jsou v souladu s Anýžovou a Večerníčkem (2019), kteří spatřují ve vzdělání hlavní benefit vedoucí k zabránění vzniku strukturální nezaměstnanosti a v možnosti lepšího uplatnění na trhu práce.¹³⁶ U OZP bylo prokázáno, že vyšší úroveň vzdělání pozitivním způsobem přispívá k poklesu míry nezaměstnanosti. Nejvyšší míra nezaměstnanosti u OZP byla zaznamenána u osob disponujícím středoškolským vzděláním ukončeným výučním listem a základním vzděláním. Z uvedeného zjištění lze dedukovat, že OZP by měli usilovat o získání co nejvyšší úrovně vzdělání a prohlubovat současnou úroveň vzdělání absolutoriem např. seminářů, rekvalifikačních kurzů. Klíčové jsou zejména technické, jazykové, komunikační, prezentační dovednosti umožňující OZP pracovat online pomocí osobního počítače z pohodlí domova či kanceláře. Uvedené zjištění koresponduje s Winklerem a Klimplovou (2010).¹³⁷

Pozitivním zjištěním je pokles procentuálního podílu počtu OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání na trhu práce v České republice. Naopak jednoznačně negativně lze vnímat klesající trend počtu nových pracovních míst vhodných pro OZP.¹³⁸ Z výsledků sekundárního empirického výzkumu plyne nedostatek volných pracovních míst ve srovnání s počtem uchazečů OZP o zaměstnání. Rovněž respondenti výzkumu poukazují na nedostatečný počet pracovních zakázek vhodných pro práci OZP. Jedná se o negativní zjištění, přičemž je vhodné podporovat více ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí aktivní politiku zaměstnanosti zaměřenou na zaměstnávání OZP. Uvedené zjištění je v souladu s výsledky Výběrového šetření Českého statistického úřadu realizovaného v roce 2018. Výsledky výběrového šetření poukazují na nedostatečný počet kompenzačních pomůcek pro OZP a celkovou nedostatečnou podporu integrace OZP na trhu práce v České republice.¹³⁹

¹³⁶ ANÝŽOVÁ, Petra, VEČERNÍK, Jiří. (ed.). *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Charles University in Prague, Karolinum Press. 278 s. 2019. ISBN 978-80-7601-244-8.

¹³⁷ WINKLER, Jiří, KLIMPLOVÁ, Lenka. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Masarykova univerzita. 225 s. 2010. ISBN 978-80-210-5352-6.

¹³⁸ ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

¹³⁹ Výběrové šetření osob se zdravotním postižením. Český statistický úřad. 2018. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018>.

V rámci sekundárního empirického výzkumu byly identifikovány aspekty související s aktivní politikou zaměstnanosti OZP. Bylo zjištěno, že v rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou podporovány chráněné dílny prostřednictvím finančních příspěvků, rovněž mohou OZP čerpat příspěvky na dopravu a poradenství.¹⁴⁰ Dlužno podotknout, že výše příspěvků je dle analyzovaných dat nedostatečná. Rovněž je nedostatečný počet vytvářených nových pracovních míst vhodných pro OZP. Uvedené hodnocení rovněž poskytli respondenti primárního empirického výzkumu, kteří považují současnou úroveň podpory ze strany Úřadu práce za nedostatečnou. Zjištění jsou v souladu s výsledky Výběrového šetření Českého statistického úřadu.¹⁴¹

Součástí sekundárního empirického výzkumu byla rovněž komparace legislativy z oblasti zaměstnávání OZP na trhu práce v České republice a ve Spolkové republice Německo. Výsledky poukazují na aktivní podporu integrace a zaměstnávání OZP v obou uvedených státech. Zásadním rozdílem je existence Integračního úřadu ve Spolkové republice Německo, který je specializovaný na integraci OZP na trh práce a poskytování podpory dotčeným osobám i zaměstnavatelům. Rovněž jsou ve Spolkové republice Německo nastaveny přísnější podmínky zaměstnávání OZP. Důsledkem je vyšší ochota zaměstnavat OZP a straně zaměstnavatelů ve srovnání se zaměstnavateli na trhu práce v České republice. Z letitých pracovních zkušeností autora bakalářské práce je vhodné zřídit v České republice obdobu Německého Integračního úřadu, zpřísnit podmínky zaměstnávání OZP, navýšit příspěvky a více podporovat integraci, rehabilitaci, kvalifikaci OZP.

¹⁴⁰ ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

¹⁴¹ Výběrové šetření osob se zdravotním postižením. Český statistický úřad. 2018. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018>.

6 Závěr

Tématem předkládané bakalářské práce byla analýza trhu práce v České republice v komparaci s trhem práce ve Spolkové republice Německo z hlediska zaměstnanosti OZP. Téma bakalářské práce bylo zvoleno z důvodů vysoké aktuálnosti a potřeby analýzy současné úrovně zaměstnanosti OZP na trhu práce v České republice. Pomocí primárního a sekundárního empirického výzkumu bylo zvolené téma zpracováno a následně byl vytvořen soubor doporučení vedoucí ke zlepšení současného úrovně politiky zaměstnanosti OZP na trhu práce v České republice.

Výsledky primárního i sekundárního empirického výzkumu přináší množství očekávaných i neočekávaných výsledků. Kladným způsobem lze hodnoty skutečnost, že Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky realizuje na trhu práce aktivní politiku zaměstnanosti zaměřenou mimo jiné i na OZP. Z výsledků výzkumu vyplývá, že platná právní legislativa společně s aktivní politikou zaměstnanosti přináší handicapovaným osobám i zaměstnavatelům handicapovaných osob mnoho povinností, negativ i pozitiv.

Na základě výsledků výzkumu lze zařadit mezi negativní aspekty zaměstnávání OZP nižší úroveň produktivity práce, častější nemocnost handicapovaných osob, vyšší míra byrokracie, častější kontroly příslušných úřadů. Respondenti výzkumu zaměstnávající OZP negativním způsobem vnímají nízkou úroveň příspěvku na zaměstnávání OZP, který dle jejich názoru nekompenzuje finanční ztráty způsobené nižší produktivitou práce handicapované osoby.

Mezi hlavní povinnosti zaměstnavatelů OZP lze uvést uzpůsobení pracovního místa potřebám handicapované osoby, uzpůsobení pracovní doby, pomoc při integraci. Zároveň platný zákon ukládá zaměstnavatelům při zaměstnávání alespoň 25 zaměstnanců zaměstnat minimálně 4 % OZP. V komparaci s platnou legislativou Spolkové republiky Německo se jedná o nižší hodnotu.

Výsledky výzkumu poskytují pozitivní informace vztahující se k zaměstnávání OZP. Předně lze zmínit pozitivní vliv na psychiku handicapované osoby, které práce napomáhá začlenit se lépe do kolektivu osob, získat pocit seberealizace. Zaměstnavatelé v současné době s nedostatkem pracovní síly mají možnost realizovat podnikatelskou činnost a přispět k tvorbě hodnot. Výhodou zaměstnávání OZP přináší i státnímu rozpočtu České republiky z hlediska úspory finančních prostředků nevynaložených na podporu v nezaměstnanosti.

Z výsledků výzkumu rovněž bylo zjištěno, že OZP náleží ze zákona příspěvky na rehabilitaci, vzdělání. Výše příspěvku je dle respondentů výzkumu neadekvátní. Uvedené tvrzení rovněž podporují výsledky analýzy Ministerstva práce a sociálních věcí, které hovoří o snižující hodnotě finančního příspěvku pro OZP a o snižujícím počtu OZP, které na příspěvek reálně dosáhnou. Taktéž byl zjištěn nedostatečný počet kompenzačních pomůcek pro OZP, které jsou v mnoha případech potřebné pro výkon povolání. Pozitivním zjištěním je klesající počet OZP v poměru k celkovému počtu nezaměstnaných usilujících o práci, nicméně za alarmující lze považovat zjištění hovořící o stále se snižujícím počtu vhodných volných pracovních míst pro OZP. Na trhu práce v České republice je v současné době více OZP hledajících pracovní uplatnění ve srovnání s počtem volných pracovních míst vhodných pro OZP.

Zřejmě nejvýznamnější zjištění poskytuje informace týkající se neatraktivnosti zaměstnávání OZP z výše uvedených důvodů na straně zaměstnavatele. Současná legislativní úprava nemotivuje zaměstnavatele aktivním způsobem vytvářet vhodná pracovní místa pro OZP, aktivně napomáhat OZP při integraci do pracovního systému. Možným východiskem z patové situace je možnost inspirace legislativní úpravou přijatou ve Spolkové republice Německo, která více motivuje zaměstnavatele integrovat do pracovního procesu OZP. Dle názoru autora práce je vhodné zřídit po vzoru Spolkové republiky Německo Integrační úřad zaměřený na oblast integrace OZP do pracovního procesu.

Výše uvedená zjištění získaná prostřednictvím realizace primárního i sekundárního výzkumu umožňují zodpovědět dvě stanovené výzkumné otázky.

Výzkumná otázka 1: Jaké jsou soudobé charakteristiky aktivní politiky zaměstnanosti handicapovaných osob na trhu práce v České republice?

Na základě výsledků primární i sekundárního empirického výzkumu lze konstatovat, že uvedená instituce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti OZP přijímá množství opatření, která ovšem nejsou dostatečná. V rámci aktivní politiky OZP dochází k tvorbě pracovních míst vhodných pro OZP, k poskytování finanční podpory zaměstnavatelů. Bohužel negativa spojená se zaměstnáváním OZP převyšují dle respondentů výzkumu pozitiva. Rovněž autor bakalářské práce postrádá celospolečenskou osvětu vztahující se k uvedenému tématu. Nutno si uvědomit, že určitým handicapem může být postižen každý člověk. V souvislosti se zanedbanou nemocniční péčí kvůli pandemii COVID-19 lze očekávat v budoucnu nárůst počtu handicapovaných osob a rostoucí aktuálnost zvoleného tématu.

Výzkumná otázka 2: Jaké konkrétní opatření mohou pomoci zlepšit současnou situaci zaměstnávání handicapovaných osob na trhu práce v České republice?

Opatření, které mohou pomoci zlepšit současnou situaci je více. Mezi hlavní opatření autor bakalářské práce řadí zavedení valorizace příspěvku na OZP, větší podporu tvorby pracovních míst vhodných pro OZP, podporu vzdělávání OZP formou rekvalifikačních kurzů i rehabilitací, zavedení nástrojů motivujících zaměstnavatele přijímat na pracovní poměr OZP např. formou většího daňového zvýhodnění či navýšení poplatku za nezaměstnávání OZP, šířit osvětu vztahující se k zaměstnávání OZP. Za přínos autor práce rovněž považuje snížení administrativní zátěže a množství kontrol souvisejících se zaměstnáváním OZP. Po vzoru Spolkové republiky Německo autor práce považuje za žádoucí zřízení instituce zaměřené pouze na podporu OZP a zaměstnavatelů OZP, např. Integrovaný úřad.

Přínosem práce je charakteristika současné aktivní politiky zaměstnanosti osob zdravotně postižených na trhu práce v České republice a soubor doporučení vycházejících z výsledků primárního i sekundárního výzkumu. V následujících odstavcích jsou uvedena nejvýznamnější doporučení vycházející z výsledků výzkumu.

Autor práce spatřuje za nejvýznamnější doporučení změnu současné platné legislativy. Všechna doporučení je možné realizovat formou legislativních úprav. Např.: novelizací zákona 435/2004 Sb. Podporou by též bylo zvýšení plnění povinného podílů zaměstnávání OZP ve firmách úpravou §81 zákona 435/2004 Sb.

Důležité je primárně změnit myšlení zainteresovaných úředníků na Ministerstvu práce a sociálních věcí, uvědomit si závažnost problému, potenciální růst počtu OZP vlivem pandemie COVID-19 a otevřít celospolečenskou diskusi rezonující mezi všemi dotčenými osobami. Na zaměstnávání OZP je nutné nahlížet z hlediska ekonomického, sociálního, psychologického aspektu. Klíčové je zařazovat OZP do pracovního procesu a do běžného života. Téma je aktuální i z důvodů většího počtu volných pracovních míst na trhu práce v České republice ve srovnání s počtem nezaměstnaných osob. Téma je důležité rovněž diskutovat na školách zejména humanitního zaměření. Připravovat kvalitní absolventy, kteří mohou pracovat s OZP, napomáhat jim do pracovního procesu. Již studentům je nezbytné vysvětlovat význam zaměstnávání OZP, jelikož se může jednat o budoucí potenciální zaměstnavatele dané skupiny osob.

Autor práce spatřuje za vhodné manažerské doporučení zřízení odborů zaměřených na zaměstnávání OZP případně Ombudsmana, jenž by se primárně zabíral pouze tímto

tématem. Uvedená osoba by měla komunikovat s podnikatelskými subjekty, vládou a dotčenými OZP jejich požadavky, napomáhat ke zlepšení současné situace a zařazení OZP na trh práce. Uvedená osoba by měla napomoci též s komunikací platné legislativy dotčeným OZP. Zaměstnavatelé by měli možnost od ombudsmana či odborů získat bezplatnou právní pomoc související s administrativou zaměstnávání OZP.

Dále autor práce doporučuje zavedení automatické valorizace příspěvku dle §78 do zákona ve vztahu na případné zvyšování minimální mzdy v národním hospodářství. Zdokonalení přístupu k informacím o aktivních pracovních úvazcích u přijímaných OZP zaměstnanců s ohledem na ověření souběhu pracovních úvazků. Zvýšení motivace standardních firem v národním hospodářství pro spolupráci s chráněnými dílnami by prospělo ke zvýšení efektivnosti používaných aktivních nástrojů politiky zaměstnanosti. Snížení administrativní zátěže a počtu kontrol ze strany zdravotní pojišťovny, Úřadu práce, Inspektorátu práce. Autor práce doporučuje rozšíření osvěty týkající se zaměstnávání OZP. Uvedená manažerská doporučení souvisí s digitalizací státní správy, která umožní šetřit finanční prostředky a čas pracovníků v administrativě.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je vhodné více podporovat tvorbu pracovních míst vhodných pro OZP, více motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání OZP, prohlubovat vzdělanostní úroveň OZP, podporovat rehabilitační kurzy OZP. Autor práce rovněž doporučuje přijmout platnou legislativu Spolkové republiky Německo, která více podporuje zaměstnávání OZP. Navýšeny by měli být úrovně finančních příspěvků pro zaměstnavatele OZP i pro samotné OZP, které mohou příspěvky čerpat pro účely prohloubení odborné kvalifikace, rehabilitace.

Autor práce po vzoru Spolkové republiky Německo doporučuje v České republice zřídit Integrační úřad, v jehož gesci by byla integrace OZP na trhu práce, zajišťování a kontrola dodržování legislativy, poskytování psychologické pomoci OZP i zaměstnavatelům, pomoc při úpravě pracovních míst, konzultace se zaměstnavateli, poskytování kompenzačních příspěvků, příspěvků na rehabilitaci, vzdělání. Instituce by měla propojovat zaměstnavatele a OZP, měla by být dostupná a nápomocná oběma stranám. Zejména pro OZP by měl být vznik instituce přínosem z hlediska ukončení potřeby návštěv Úřadu práce, které sídlí mnohdy v nevyhovujících budovách.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Bibliografie

- ANÝŽOVÁ, Petra, VEČERNÍK, Jiří. (ed.). *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Charles University in Prague, Karolinum Press. 278 s. 2019. ISBN 978-80-7601-244-8.
- BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 292 s. 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.
- BUCHTOVÁ ŠMAJSOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost 2*. Vydavatelství Grada. 192 s. 2013. ISBN 978-80-247-4282-3
- ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením. 64 s. 2012. ISBN 978-80-87181-08-9.
- ČERVINKA, Tomáš a kolektiv. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 2009. ISBN 978-80-7363-529-0.
- GRUDZINSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. 91 s. 2012. ISBN 978-80-7453-214-6
- HOLMAN, Robert. *Ekonomie, 5. vydání*. Nakladatelství CH Beck. 696 s. 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.
- JUREČKA, Václav, et al. *Mikroekonomie*. Grada. 368 s. 2010. ISBN 978-80-2473-259-6.
- KREBS, Vojtěch. a kol. *Sociální politika. 5.*, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 504 s. 2010. ISBN 978-80-7357-585-4
- LAYARD, Richard, et al. *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*. Oxford University Press on Demand. 640 s. 2005. ISBN 978-01-98284-34-5.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. SLON-Sociologické nakladatelství. 172 s. 2002. ISBN 978-80-8642-908-3.
- NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Nakladatelství Oeconomica, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.
- NĚMEC, Daniel. *Hystereze nezaměstnanosti v České republice v makroekonomických souvislostech*. Masarykova univerzita. 184 s. 2010. ISBN 978-80-210-5407-3.
- PIGOU, Arthur Cecil. *Theory of unemployment*. Routledge. 348 s. 2013. ISBN 978-11-38990-27-2.

- PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. 172 s. 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.
- SAMUELSON, Paul A. *Economics*. Tata McGraw-Hill Education. 915 s. 2010. ISBN 978-00-70700-71-0.
- SOUKUP, Jindřich, et al. *Makroekonomie*. Management press. 536 s. 2018. ISBN 978-80-7261-537-7.
- SUCHOMELOVÁ, Mirjam. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Spolkové republice Německo*, 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013, s. 120. ISBN 978-80-7416-136-0.
- ŠVARCOVÁ, Jena, GABRHEL, Vít, CÍCHA, Ondřej. *Makroekonomické aspekty vývoje trhu práce ve vztahu k absolventům škol v ČR*. CEED. 143 s. 2014. ISBN 978-80-87301-18-0.
- TULEJA, Pavel, NEZVAL, Pavel, MAJEROVÁ Ingrid. *Základy makroekonomie*. 2. vyd. Brno: BizBooks. 312 s. 2012. ISBN 978-80-2650-007-0.
- WINEFIELD, Anthony H. *Growing up with unemployment*. Routledge. 208 s. 2005. ISBN 978-02-03977-14-9.
- WINKLER, Jiří, KLIMPLOVÁ, Lenka. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Masarykova univerzita. 225 s. 2010. ISBN 978-80-210-5352-6.

7.2 Právní předpisy

- Listina základních práv a svobod, Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
- Zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů §16
- Zákon č. 365/2011 Sb. kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- Srov. Usnesení Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 6/16-1.
- Zákon. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
§ 2 odst. 1 Sozialgesetzbuch (SGB IX)
- Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.
- Zákon č. 155/1995 Sb, Zákon o důchodovém pojištění.

Zákon č. 140/2016 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 134/2016 Sb., Zákon o zadávání veřejných zakázek.

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

7.3 Internetové zdroje

Aktivní politika zaměstnanosti. Německo. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.rehadat-wfbm.de>.

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/wp-content/uploads/2017/10/Anal%C3%BDza-v%C3%BDvoje-zam%C4%9Bstnanosti-a-nezam%C4%9Bstnanosti-2020.pdf>.

Český statistický úřad. Nezaměstnanost. 2021. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v_letech_2000_az_2005-3_3_nezamestnanost.

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 99 o pracovní rehabilitaci OZP. In: International Labour Organisation [online], 2010, 4 (4), s. 27-40 [cit. 10. 02. 2022]. Dostupné z: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R099.

Státní politika zaměstnanosti. [online]. [cit. 2022-02-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>.

Výběrové šetření osob se zdravotním postižením. Český statistický úřad. 2018. [online]. [cit. 2022-2-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018>.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. [online]. [cit. 2022-02-10]. Dostupné z: <https://www.fulsoft.cz>.

§ 71 Sozialgesetzbuch (SGB IX). [online]. [cit. 10-02-2022]. Dostupné z: <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/71.html>.

Přílohy

Příloha 1: Uzavřené otázky z polostrukturovaného rozhovoru

Uzavřené otázky:

Možné odpovědi: ANO / NE / NEVÍ / ČÁSTEČNĚ / DOSTATEČNĚ / NEDOSTATEČNĚ.

- I. Je důležité zaměstnávání OZP?
 1. Je zaměstnávání OZP důležité pro společnost?
 2. Je zaměstnávání OZP důležité pro samotné postižené osoby?
 3. Jsou firmy v národním hospodářství dostatečně stimulovány ke spolupráci s chráněnou dílnou?
 4. Daří se zajišťovat vhodnou zakázkovou náplň pro OZP?

Otázka	Myjomi	Filipa	Úřad práce
I.1.	Ano	Ano	Ano
I.2.	Ano	Ano	Ano
I.3.	Částečně	Nedostatečně	Částečně
I.4.	Nedostatečně	Částečně	Neví

- II. Jaká je podpora státu v této oblasti?
 1. Je podpora státu důležitá?
 2. Je možné zaměstnávání OZP v chráněných dílnách bez finanční a legislativní podpory státu?
 3. Je finanční podpora ze strany státu pro zaměstnávání OZP dostatečná?
 4. Je metodická a administrativní podpora ze strany Úřadů práce dostatečná a kvalitní?

Otázka	Myjomi	Filipa	Úřad práce
II.1.	Ano	Ano	Ano
II.2.	Ne	Ne	Ne
II.3.	Ne	Částečně	Částečně
II.4.	Dostatečná	Částečně	Dostatečná

- III. Jak srozumitelné je nastavení systému zaměstnávání OZP?
 1. Je nastavení systému zaměstnávání OZP pro Vás srozumitelné?
 2. Je vytvořené legislativní prostředí dobře aplikovatelné v praxi?
 3. Probíhají často změny v již nastaveném legislativním prostředí?
 4. Spatřujete v systému podpory vady?

5. Jsou tyto vady zásadní pro funkčnost systému?
6. Lze je odstranit v rámci legislativních změn?

Otázka	Myjomi	Filipa	Úřad práce
III.1.	Ano	Ano	Ano
III.2.	Ano	Ano	Ano
III.3.	Ne	Ne	Ne
III.4.	Ano	Ano	Ano
III.5.	Ne	Ne	Ne
III.6.	Ano	Ano	Ano

- IV. Existuje zneužitelnost finanční podpory systému zaměstnávání OZP?
1. Dá se finanční podpora systému ze strany organizací zneužít?
 2. Má Úřad práce, popřípadě státní správa obecně dostatečné kontrolní nástroje?
 3. Setkal jste se osobně se zneužitím finanční podpory?

Otázka	Myjomi	Filipa	Úřad práce
IV.1.	Ne	Ne	Ne
IV.2.	Ano	Ano	Ano
IV.3.	Ne	Ne	Ne

- V. Existují v ČR asociace sdružující chráněné dílny?
1. Jste členy nějaké asociace?
 2. Je členství v asociaci prospěšné?
 3. Jste jako člen se členstvím spokojen?

Otázka	Myjomi	Filipa	Úřad práce
V.1.	Ano	Ano	Ne
V.2.	Ano	Částečně	Neví
V.3.	Ano	Ne	Neví

Otevřené otázky:

1. Proč se věnujete zaměstnávání OZP?
2. Jak je zaměstnávání OZP v chráněných dílnách a případně chráněné dílny samotné vnímáno obecně ve společnosti?
3. Jaké benefity generuje zaměstnávání OZP pro samotnou organizaci?
4. Popište z vašeho pohledu případné vady v systému podpory? Jaké to jsou? A jak je možné je odstranit?

Myjomi, s.r.o.

1. Proč se věnujete zaměstnávání OZP?

V současnosti z toho důvodu, že chci lidem s hendikepem pomoci najít odpovídající zaměstnání, přinést trošku režimu do života a díky tomu jim pomoci se zlepšením jejich života. A proto, že jsem se jednou do toho pustil, chci trošku ten trh kultivovat, protože je zde spousta subjektů, které v mých očích spíš způsobují tomuto trhu špatné jméno.

2. Jak je zaměstnávání OZP v chráněných dílnách a případně chráněné dílny samotné vnímáno obecně ve společnosti?

Část populace, která se setkala s firmami, co se chovají slušně v poslední době, začínají toto vnímat velmi dobře, ale jsou i lidé, kteří díky špatným zkušenostem nebo kauzám v televizi a novinách to vnímají velmi špatně.

3. Jaké benefity generuje zaměstnávání OZP pro samotnou organizaci?

Lepší prosazení v některých firmách, kde nám díky zaměstnávání OZP chtějí podpořit jako CSR aktivitu (Corporate social responsibility), tak i díky náhradnímu plnění jsou ochotni více vyjít vstříc a vymýšlet nové činnosti které by s námi mohli dělat a kdyby jsme byli ve velkém zisku tak daňové úlevy.

4. Popište z vašeho pohledu případné vady v systému podpory? Jaké to jsou? A jak je možné je odstranit?

Zvyšování minimální mzdy bez adekvátního navýšení příspěvku - řešitelné automatickou valorizací danou do zákona. Díky neustálému nárůstu minimální mzdy a mzdových tarifů jen s malou kompenzací zvýšením příspěvku ve spoustě firem zastarává vybavení, protože peníze na investice bereme a dáváme do zvýšení mezd. Popřípadě řešit nějakými dotacemi na vybavení i pro již fungující místa.

Jednotný příspěvek pro všechny, kde někde by se dal určitě diferenciovat a více zvýhodnit firmy, co s lidmi více pracují a vyřadit z příspěvku naopak firmy co jsou na hraně sociálně terapeutické dílny a hrají si na zaměstnávání a pro ty mít specifický zákon, kde pro

ně nebude zaměstnanecký, ale nějaký jiný typ smlouvy, který nebude podléhat minimálním mzdám a budou i jinak financované.

FILIPA, a.s.

1. Proč se věnujete zaměstnávání OZP?

Kdysi mě k tomuto přivedla náhoda a tuto činnost provozují už více jak 13 let. Nadnárodní korporace podnikající v České republice mají primární zájem na maximalizaci zisku a levných nákladech. Společenská situace v našem státě je pro ně druhořadá. Proto je potřeba, aby české firmy přispívaly ke zlepšení kultury v naší společnosti, což péče o lidi s handicapem jednoznačně je. Zdravotní postižení může mít kdokoli a kdykoli každý z nás a i to je důvod si nemyslet, že se toto téma většiny lidí netýká. Nezaměstnaný člověk ztrácí jeden z hlavních smyslů života, trpí po fyzické i psychické stránce a je zátěží pro svojí rodinu, okolí i stát. Proto je potřeba mít v rámci státní správy vypracovaný systém na podporu těchto lidí a předcházet tím výše zmíněným problémům. Česká republika zaplat' pánbůh tento systém má!

2. Jak je zaměstnávání OZP v chráněných dílnách a případně chráněné dílny samotné vnímáno obecně ve společnosti?

V první řadě většina lidí tuto aktivitu obecně pochválí. Nicméně při detailnějším rozhovoru jsou patrné stále předsudky z minulých dob. Část lidí chráněné dílny má hlavně jako ústav pro duševně nemocné, což ale není pravda. Většina chráněných dílen zaměstnává lidi s fyzickým postižením. Následky úrazu nebo nemoci. Pracovníci v chráněných dílnách jsou schopni a ochotni realizovat stejné nebo podobné pracovní činnosti jako jinde, jen potřebují upravit pracovní tempo či pracovní dobu. Pracuje se zde většinou na zkrácené pracovní úvazky. Je dáno stupněm postižení.

3. Jaké benefity generuje zaměstnávání OZP pro samotnou organizaci?

Z finančního pohledu, v případě dosažení zisku daňové zvýhodnění, ale jinak jsou benefity spíše záporné. Hlavně ve smyslu zvýšené kontroly ze strany státních organizací. Četné kontroly ze strany Inspektorátu práce nebo Úřadu práce, často také kontroly ze zdravotních pojišťoven. Na druhou stranu možnost poskytovat v rámci zakázek náhradní

plnění pomáhá zajišťovat konkurenční výhodu. Tento způsob podpory chráněných dílen je účinný a ze strany státu bych jej ještě více posílil.

4. Popište z vašeho pohledu případné vady v systému podpory? Jaké to jsou? A jak je možné je odstranit?

Systém prošel za posledních 10 let několika zásadními změnami hlavně s cílem omezení zneužití finančních prostředků, což se povedlo. Hlavní vada je nedostatečná valorizace finančního příspěvku, kdy zvyšování minimální mzdy České republiky předchází zvyšování příspěvku pro zaměstnávání zdravotně postižených. Například na konci ledna 2022 zaměstnavatelé dosud neznají výši příspěvku od 1.1.2022. Čeká se na schválení zákona. Další vada v systému je nemožnost ověřit, zdá nastupující zdravotně postižený zaměstnanec již není zaměstnán i v jiné chráněné dílně, která na něj pobírá příspěvek na mzdu (souběh pracovních úvazků). Nový zaměstnavatel pak již čerpat nemůže.

Úřad práce Jičín:

2. Jak je zaměstnávání OZP v chráněných dílnách a případně chráněné dílny samotné vnímáno obecně ve společnosti?

Domnívám se, že je vnímáno pozitivně. Chráněné dílny, resp. zaměstnavatelé na chráněném trhu práce jsou pro nás velmi důležití. Nezaměstnanost v našem okrese se sice nepatrně zvýšila, ale ne nijak dramaticky. Okres Jičín vykazuje dlouhodobě nízkou míru nezaměstnanosti – (prosinec 2021 2,2%, průměr ČR 3,5%). Nízká nezaměstnanost je i v kategorii OZP. My vnímáme situaci stejně u klientů bez zdravotního omezení i se zdravotním postižením. Hlavním posláním úřadu práce je pomoci uchazečům o zaměstnání uplatit se na trhu práce. V evidenci uchazečů o zaměstnání jsou tací, kteří pracovat chtějí, některým ale vyhovuje být pouze zaevidováni na ÚP a čerpat výhody z toho plynoucí. Někteří lidé svůj zdravotní handicap ze svého pohledu vnímají jako překážku získání zaměstnání. Nicméně se shodujeme, že pro každého člověka může být nezaměstnanost škodlivá, může generovat fyzické i psychické potíže. Zde pak hraje velkou roli cílená individuální práce. Úřad práce se proto snaží řešit situaci klienta komplexně, uchazečům o zaměstnání je k dispozici speciální poradkyně pro osoby se zdravotním postižením, která jim poskytuje jak individuální, tak skupinové poradenství včetně pracovní rehabilitace.

Možná ještě někde ve společnosti převládají předsudky, že chráněné dílny vyrábějí jen vonné svíčky nebo keramiku, kterou následně prodávají např. na trzích. My však víme, že značná část chráněných dílen, jako je například i ta vaše, pracuje na reálných, potřebných zakázkách pro významné firmy. Pracovníci pak vnímají důležitost jejich práce a vědí, že je prospěšná.

Stejně tak víme, že velké výrobní firmy nejsou schopny zařadit do svých struktur pracovníky se zdravotním postižením, například na zkrácené úvazky. Organizačně na to nejsou přizpůsobeny. Toto je další výhoda chráněných dílen.

3. Jaké benefity generuje zaměstnávání OZP pro samotnou organizaci?

Benefity mohou být finanční podpory státu poskytované prostřednictvím úřadů práce. Jedná se například o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce dle paragrafu 78a zákona o zaměstnanosti. Jedním z nich je příspěvek na mzdové náklady zaměstnance.

Objem poskytnutých finančních prostředků roste. Za tři roky je to zhruba o pětinu. Jednak to je kvůli valorizaci příspěvku a zákonnému navýšování minimální mzdy. Dalším faktorem nárůstu vyplacených příspěvků je stále zvyšující se zájem o zaměstnávání osob se zdravotním postižením a nových žádostí o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Náš úřad práce vyplatil za první čtvrtletí roku 2019 téměř 25 000 000 korun, v roce 2021 to již bylo téměř 30 000 000 a nyní předpokládáme za první čtvrtletí cca 31 000 000, jedná se však pouze o odhad. To ukazuje na funkční systém aktivní podpory chráněného trhu práce ze strany státu. Poskytnutá finanční podpora je vyplácena dle sídla firmy, nezáleží na místě případných provozoven. Neznamená to tedy, že veškeré poskytnuté finance jsou na zaměstnance z našeho okresu. Například u Vaší společnosti je podpořena zhruba jedna třetina zaměstnanců v okrese Jičín, dvě třetiny pak připadají na provozovny mimo náš okres.

4. Popište z vašeho pohledu případné vady v systému podpory? Jaké to jsou? A jak je možné je odstranit?

Máte pravdu v tom, že některé vady systému ještě přetrvávají. Jedná se o problém případného zaměstnání ve dvou chráněných dílnách. Pracovník totiž nemůže být zaměstnán

ve dvou chráněných dílnách, tak aby obě tyto organizace získaly na daného pracovníka příspěvek na mzdové náklady. Pracovník sice podepíše čestné prohlášení, že není zaměstnán v další chráněné dílně, ale zaměstnavatel nemá možnost žádným způsobem toto dopředu ověřit. Bohužel to zjistí až pracovník úřadu práce při zpracování žádosti. Zaměstnavateli tedy nezbývá nic jiného než spoléhat na pravdivost sdělení svého zaměstnance. Digitalizace státní správy by mohla v tomto ohledu prospět, mohlo by dojít k propojení a efektivnímu využití potřebných informací.