

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA EKONOMICKÁ**

**Bakalářská práce**

**Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu**

**Current problems of the labour market in a particular  
region**

**Lucie Zábranová**

**Plzeň 2021**



## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

*„Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu“*

vypracoval/a samostatně pod odborným dohledem vedoucí/vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 21. 4. 2021

*v. r. Lucie Zábranová*

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala paní Ing. Vendule Tesařové, Ph.D. za cenné rady, připomínky a odborné vedení při psaní této bakalářské práce.

# Obsah

Úvod.....	7
1 Trh práce v podmínkách dokonalé konkurence .....	9
1.1 Nabídka na trhu práce .....	9
1.2 Poptávka na trhu práce .....	10
1.3 Rovnováha na trhu práce.....	11
1.4 Změna rovnováhy na trhu práce.....	12
1.5 Trh práce v čase přeměn .....	14
2 Znevýhodněné skupiny na trhu práce .....	16
2.1 Věkové skupiny do 30 let.....	16
2.2 Starší lidé nad 50 let.....	17
2.3 Ženy.....	18
2.4 Zdravotně postižení lidé.....	19
2.5 Lidé bez kvalifikace .....	22
2.6 Romské etnikum.....	23
2.7 Dlouhodobě nezaměstnaní .....	23
3 Možnosti zaměstnání osob zdravotně postižených v Plzeňském kraji .....	25
3.1 Formy pomoci .....	25
3.2 Přínosy zaměstnávání osob zdravotně postižených .....	29
3.3 Situace v Plzeňském kraji v roce 2020 .....	30
3.4 Organizace a instituce v regionu zabývající se podporou zaměstnávání osob zdravotně postižených.....	33
3.5 Projekt na podporu osob zdravotně postižených.....	33
4 Opatření pro zlepšení pozice osob zdravotně postižených na trhu práce v Plzeňském kraji.....	35
4.1 Dotazníkové šetření.....	35

4.1.1	Výzkumné otázky.....	35
4.1.2	Výsledky šetření.....	36
4.2	Rozhovor ve firmě Styl Plzeň.....	43
4.3	Návrhy opatření dle výsledků dotazníkového šetření.....	43
4.4	Porovnání státních výdajů na osobu zdravotně postiženou.....	50
	Závěr.....	53
	Seznam použitých zdrojů.....	55
	Seznam zkratk.....	57
	Seznam obrázků.....	58
	Abstrakt.....	59
	Abstract.....	60

# Úvod

Bakalářská práce se zabývá současnými problémy trhu práce v Plzeňském kraji se zaměřením na osoby zdravotně postižené. V České republice se nachází okolo 1,5 milionu osob zdravotně postižených, což tvoří okolo 13 % celkové populace. Praxe ukazuje, že stávající nástroje podpory již nevyhovují potřebám společnosti ani trhu práce a dochází k poruchám motivace obou stran na trhu práce. Stále častěji dochází ke zneužívání systému podpory státu. Postavení osob zdravotně postižených na trhu práce je stále přehlížený problém, který se nedaří vyřešit. Lidé zdravotně postižení jsou na trhu práce znevýhodňováni, a i když se stát snaží těmto lidem pomáhat, často dochází spíše k opačnému účinku. Stát nahlíží na osoby zdravotně postižené jakožto na jeden velký celek a již se nezaobírá subjektivitou každého postižení. Na trhu práce dochází v současné době k velkým změnám z důvodu rozvoje technologií. Bohužel na tuto změnu nejsou lidé, hlavně pak znevýhodněné skupiny, dostatečně připraveni.

Zadání práce bylo zvoleno záměrně, jelikož ve svém okolí znám osoby zdravotně postižené, které výše zmiňovaný problém sami řeší.

Hlavním cílem bakalářské je analyzovat a zhodnotit postavení osob zdravotně postižených na trhu práce a navrhnout opatření, která by měla pomoci zlepšit postavení osob zdravotně postižených na trhu práce.

První kapitola se zaměřuje na změny na trhu práce v prostorách dokonalé konkurence, s kterými se můžeme setkat jak na straně poptávky, tak i nabídky. Následně se zaměřuje na změny trhu práce v průběhu posledních let.

Druhá kapitola definuje nejznámější znevýhodněné skupiny na trhu práce a jejich důvody nezaměstnanosti. Kapitola se zaobírá i psychickým dopadem ztráty zaměstnání na osoby v této skupině.

Metodická část je zaměřena na zjištění a definování všech forem pomoci, které mohou osoby postižené využít. V práci jsou zmiňované platné zákony na území České republiky. Následně jsou charakterizované formy pomoci, které jsou k dispozici v Plzeňském kraji a je zjištěn současný stav využívání těchto forem.

Praktická část sleduje logiku metodiky celé práce. Zaměřuje se na vlastní výzkum. V práci byly využity dvě metody výzkumu, neboť nebylo možné získat dostatečné

množství dat pouze z jedné metody. V první části kapitoly jsou zpracovávány výsledky dotazníkového šetření. Následně je zmíněna druhá metoda výzkumu. Poté jsou spojené získané poznatky z obou metod výzkumu a jsou vytvářeny návrhy na zlepšení pozice osob zdravotně postižených na trhu práce. Nakonec se práce zabývá otázkou, zda je pro stát výhodnější podporovat osoby se zdravotním postižením v pracovním vztahu, nebo těmto osobám přispívat v nezaměstnanosti.



# 1 Trh práce v podmínkách dokonalé konkurence

Práci můžeme chápat jako činnost vykonávanou člověkem. Jedná se o nejdůležitější výrobní faktor, neboť nebýt práce, zůstaly by veškeré pracovní prostředky a přírodní zdroje mrtvými věcmi. (Jurečka, 2018, s. 258). Práce je ovlivněna i řadou neekonomických faktorů, což ovlivňuje nejvíce vývoj nabídky na trhu práce.

Dokonalou konkurenci můžeme chápat jako trh, kde se nachází velký počet nabízejících i poptávajících, kde nikdo nemůže ovlivnit mzdovou sazbu. (Macáková, 2017, s. 160) Mzda má v širokém smyslu nejrůznější formy pracovních příjmů. Jednu z forem známe jako plat. (Jurečka, 2018, s. 258). Hlavní je si uvědomit, že na trhu práce se střetává nabídka práce v podobě domácností, které nabízejí svoji pracovní sílu, s poptávkou po práci v podobě firem, které práci poptávají. (Kaczor, 2013, s. 7)

Dokonale konkurenční trh práce má následující charakteristiky: (Jurečka, 2018, s. 188)

- pohybuje se na něm hodně kupujících a prodávajících, ale nikdo z nich nedisponuje tržní silou, s jejíž pomocí by mohl ovlivnit mzdu,
- všichni pracovníci jsou stejně kvalifikovaní pro výkon práce,
- pracovníci mohou libovolně a bez velkých nákladů přecházet z jednoho pracovního místa na jiné,
- na trhu je naprostá informovanost. (Jurečka, 2018, s. 188)

## 1.1 Nabídka na trhu práce

Jak bylo řečeno dříve, nabídka práce je tedy tvořena domácnostmi, chceme-li konkrétními jedinci. Kaczor (2013, s. 7) a Holman (2016, s. 264) definují obecně nabídku práce jako rozhodování člověka mezi prací či volným časem. Čím více času věnujeme práci, tím méně času nám zbývá na věci, které nás baví. Což můžeme chápat jako činnosti, z kterých máme užitek.

Práce má proto své náklady obětované příležitosti, které chápeme jakožto volný čas, kterého se vzdáváme ve prospěch práce. Cílem jedince je tedy maximalizovat užitek v rámci denního časového fondu. Mezní náklady práce chápeme jako subjektivně pociťovanou ztrátu, která je důsledkem jedince nahradit další hodinu volného času prací.

Rovnovážné alokace času dosáhneme z pohledu individuálního pracovníka tehdy, když se mezní užitek pracovníka z jeho odvedené práce rovná mezním nákladům, které mu tato práce působí. Macáková (2017, s. 162) ovšem vidí situaci odlišně. Rovnováhu vidí jako situaci, kdy se rovnají mezní užítky volného času a mezní užitek práce. Je důležité si uvědomit, že čím více času věnujeme práci, tím vzácnější se pro nás volný čas stává a tím nákladnější je pro pracovníka každá další hodina práce.

### **Rovnovážná alokace času při rozdílné nebo měnící se mzdě**

Na trhu práce může samozřejmě nastat situace, kdy reálná mzda za práci bude růst nebo klesat, ovšem cena výrobků a služeb se nezmění. Pokud se reálná mzda bude zvyšovat, budeme se potýkat se substitučním efektem. Situace se projevuje větším zájmem o práci, díky které je možné koupit lepší a dražší komodity. Jedinci přestávají mít zájem o volný čas. (Jurečka, 2018, s.262)

Důchodový efekt nastává tehdy, když se zvýší reálná mzda a jedinec má již tolik peněz, kdy nemá potřebu pracovat a začne preferovat volný čas. Nabídka o práci začne klesat. V reálném životě působí oba efekty současně. (Kaczor, 2013, s. 10)

## **1.2 Poptávka na trhu práce**

Je jasné, že na každém trhu musí fungovat obě strany. Jak strana nabídky, tak současně její opačná strana, strana poptávky. Poptávku po práci tvoří firmy, které vystupují v roli zaměstnavatele. Jedná se o množství práce, které zaměstnavatel potřebuje při různých mzdových sazbách. Pokud chce firma mít co největší zisky, musí najímat takové množství práce, při kterém dochází k rovnováze mezi příjmem z mezního produktu práce a mezními náklady na práci. Produktivita práce je ovlivněna řadou faktorů, například kvalifikací práce, produktivitou ostatních výrobních faktorů, řídicími a technologickými metodami firmy. Vývoj produktivity práce je dán zákonem klesajících výnosů, který nám určuje, že přírůstky produktu se s každou dodatečnou jednotkou práce snižují. (Macáková, 2017, s. 160)

Poptávku po práci kvalifikujeme jako poptávku odvozenou. Je totiž závislá na poptávce po výrobcích a službách, které jsou prací produkovány. Tržní poptávka po práci není nic jiného než souhrn poptávek jednotlivých firem. (Jurečka, 2018, str. 265)

Kaczor (2013, str. 11) uvádí také důležitost existence zákona klesající poptávky. Tento zákon nám udává, že pokud poroste cena komodity, bude klesat poptávka po dané komoditě. Bude-li mzda vyšší, zaměstnavatel bude velmi obezřetně vybírat požadovaný počet pracovníků, které potřebuje. Naopak, pokud bude cena za práci nižší, bude zaměstnavatel ochoten zaměstnat i více pracovníků.

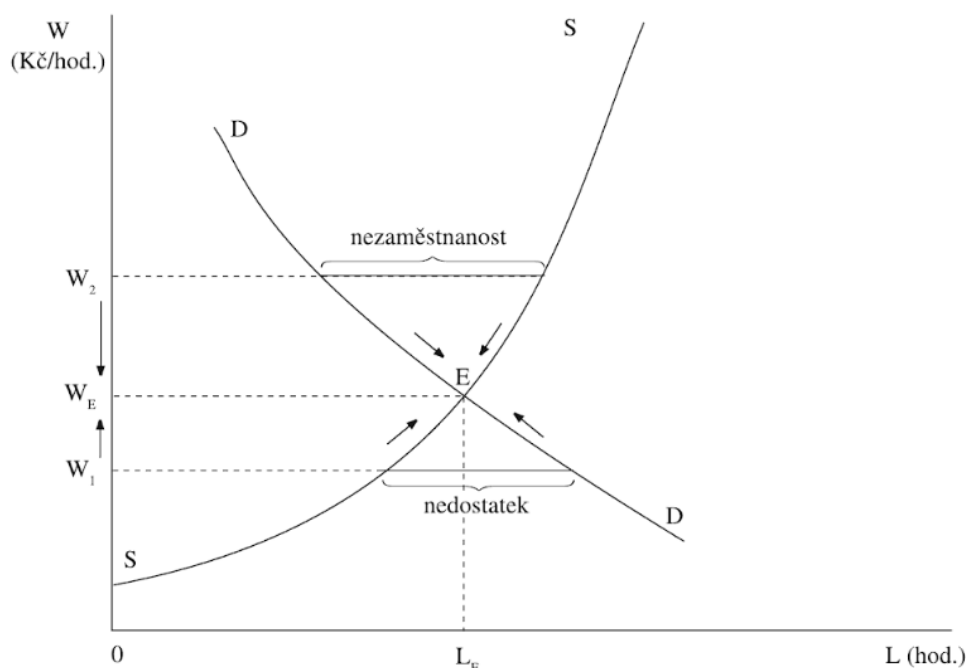
### 1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká stejně jako na všech jiných trzích při vyrovnání nabídky s poptávkou. Stavů říkáme tržní rovnováha. Charakterizuje ji rovnovážná mzda a rovnovážné množství práce. Tu určuje průsečík tržní křivky poptávky po práci a tržní křivky nabídky práce. (Kaczor, 2013, s. 11).

Tržní křivka poptávky po práci je součet křivek poptávky po práci všech firem na trhu práce. Jednoduše řečeno, jedná se o ochotu firem zaměstnat pracovníky. Křivka je klesající. Zatímco tržní křivka nabídky práce vyjadřuje celkovou práci jednotlivců, kteří budou pracovat při jednotlivých mzdových sazbách na tomto trhu práce. Křivka je rostoucí, neboť předpokládáme, že v daném odvětví je s rostoucí mzdovou sazbou nabízeno současně i více práce. (Jurečka, 2018, s. 269; Macáková, 2017, s. 165).

Obrázek graficky znázorňuje trh práce.

Obr. 1 – Trh práce je v rovnováze při reálné mzdě  $W_E$



Zdroj: – Holman (2017, s. 271)

Na vodorovné ose vidíme množství práce v hodinách, na svislé ose se nachází reálná hodinová mzda. Myšleno průměrná reálná mzda, vypočítaná jakožto průměr za různé profese. K rovnováze na trhu práce, dochází v bodě E, kde se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Bod můžeme také označit jako ideální průsečík představ a preferencí obou stran na trhu práce. Rovnovážnou mzdou nazýváme mzdu, při které nastává tato rovnováha na trhu. (Holman, 2016, s. 271)

Holman (2016, s. 272) zmiňuje, že pokud dojde k jinému stavu, než který nastává v rovnovážné úrovni, může dojít buď k nedostatku pracovních sil nebo k přebytku práce, čímž by vznikala nezaměstnanost. Když bude mzdová sazba nižší než rovnovážná ( $w_1$  v grafu obr. 1), nabízené množství bude nižší než poptávané. Nastává již zmiňovaný nedostatek pracovních sil, díky kterému nastane růst mzdové sazby, protože firmy by chtěly nabídnout lepší mzdu než konkurence. Firmy by nenašly dostatek pracovních sil, které by chtěly zaměstnat. Tato nerovnováha by existovala do té doby, dokud by se mzdová sazba nezvýšila na rovnovážnou úroveň nebo do té doby, dokud by se nezměnila nabídka nebo poptávka po práci. Jakmile by se mzda dostala na úroveň rovnovážné mzdy, přestala by mzda růst, protože by se poptávané množství práce rovnalo nabízenému množství práce. Opačnou situací, která může nastat, je situace, kdy na trhu práce bude přebytek pracovních sil a začne vznikat nezaměstnanost, protože pracovníci nenajdou uplatnění ( $w_2$  v grafu obr. 1). Mzdová sazba by byla vyšší než rovnovážná. Vznikala by konkurence na straně nabídky a lidé by byli proto ochotni pracovat i za mnohem nižší mzdu.

Zaměstnanost by zmizela, jakmile by pokles mzdy ustal na úrovni rovnovážné mzdy. Uvědomme si, že tlak nezaměstnanosti (pokud máme stejné podmínky) má tendenci snižovat mzdovou sazbu až na rovnovážnou úroveň. (Holman, 2016, s. 272; Macáková, 2017, s. 160)

#### **1.4 Změna rovnováhy na trhu práce**

Rovnováha není v reálných podmínkách dlouhodobě udržitelná. Na trhu práce může samozřejmě nastat i situace, kdy dojde ke změně buď na straně poptávky, nebo na straně nabídky. Samozřejmě už jenom z toho důvodu, že nabídka a poptávka se v čase mění, ať už z důvodu situace na trhu, změnou preferencí domácností nebo opatření státu. Jakákoliv výrazná změna se projeví jako posun křivky nabídky nebo poptávky.

Nastane tak z toho důvodu, že konkrétní ceně (mzdě) odpovídá jiné poptávané nebo nabízené množství. (Kaczor, 2013, s. 12)

### **Změna v poptávce po práci**

Máme situaci, kdy došlo ke zvýšení poptávky na trhu výrobků a tím i prodeji služeb. Výrobci proto musí poptávat další pracovní sílu, aby splnily požadavky zákazníků. Zaměstnají proto víc lidí za stejnou mzdu. Práci proto najde více lidí. Růst poptávky proto posouvá křivku poptávky doprava nahoru. Tento stav je charakterizován vyšší mzdou a větším množstvím zobchodované práce. Naopak pokles poptávky po práci posouvá křivku doleva dolů. Projevuje se nižší mzdou a nižším množstvím zobchodované práce. Práci proto najde méně lidí, kteří budou pobírat nižší mzdu. (Kaczor, 2013, s. 14)

### **Změna v nabídce práce**

Kaczor (2013, str. 13) zmiňuje ve své publikaci konkrétní příklad. Do důchodu odejde silný populační ročník. Na trhu práce se ale neobjeví dostatečný počet nových absolventů škol. To vyvolá snížení počtu potenciálních zaměstnanců na trhu práce. Té samé mzdě, co byla předtím, nyní odpovídá menší počet absolventů, kteří jsou ochotni za mzdu pracovat. Pokles nabídky práce proto posouvá křivku nabídky doleva nahoru. Tento stav je charakterizován nižší mzdou a vyšším množstvím zobchodované práce. Práci najde více lidí, ale budou pracovat za nižší mzdu.

Podobné je to i v situaci růstu nabídky práce. Takovou situaci si můžeme jednoduše představit, kdy nějaká země naláká vstřícnou imigrační politikou na domácí trh práce významnější počet pracovních imigrantů. Stejně mzdě nyní odpovídá větší počet jedinců, kteří jsou ochotni za mzdu pracovat. Na trhu je nyní větší konkurence. Růst nabídky práce potom posouvá křivku nabídky doprava dolů. Tento stav je charakterizován vyšší mzdou a nižším množstvím zobchodované práce. V takové situaci najde práci méně lidí, ale budou pracovat za vyšší mzdu. Konkrétně se jedná o situaci, kdy například lékaři odejdou za prací do zahraničí. Vznikne proto nouze o odborníky na trhu práce, což způsobí velký růst mzdy a bude méně zaměstnaných lékařů. (Kaczor, 2013, str. 13)

## **Kombinované změny v rovnováze na trhu práce**

Již byly zmíněné různé situace, které mohou na trhu práce nastat. Mnohem častější situace je ovšem taková, při které dochází ke změnám na straně poptávky a současně i na straně nabídky. Pojďme si situaci ukázat na příkladu. Na trhu práce v České republice výrazně vzroste poptávka po zednících. Nabídka této profese ovšem díky minimálnímu počtu absolventů tohoto oboru a také kvůli částečnému odchodu českých zedníků do zahraničí mírně poklesla. Tím pádem na trhu dojde ke zvýšení mzdy zedníků a práci v oboru získá větší počet zedníků než před těmito změnami.

Na trhu nám tedy v různých případech mohou nastat tyto změny:

- Pokud dojde k poklesu poptávky po práci i poklesu nabídky práce, tak nám vždy klesá zaměstnanost. Mzda může v závislosti na změnách buď stagnovat, růst nebo klesat.
- Pokud dojde k poklesu poptávky po práci a současně k růstu nabídky práce, tak vždy klesá mzda. Zaměstnanost v závislosti na tomto trhu může stagnovat, růst nebo klesat.
- Jestliže dojde k poklesu poptávky po práci a současně i k poklesu nabídky práce, tak nám vždy klesá zaměstnanost. Mzda nám v tomto případě může stagnovat, růst nebo klesat.
- Jestliže dojde k poklesu poptávky po práci spojeného s růstem nabídky práce, tak nám vždy klesá mzda. Zaměstnanost na tomto trhu může stagnovat, růst nebo klesat. (Kaczor, 2013, s. 16)

## **1.5 Trh práce v čase přeměn**

Podoba trhu práce se časem pomocí vlivu technologických a institucionálních změn velice rychle mění. Rozvíjí se sdílená ekonomika, outsourcing, nastává digitalizace průmyslu (industry 4.0), robotizace, globalizace, umělá inteligence a internet věcí. Nastává doba takzvané „nové ekonomiky.“ Veškeré změny budou znatelné v kvalitativní i kvantitativní struktuře poptávané práce. Zatím co trhy byly dříve stabilní, nyní se stávají dynamickými a nepředvídatelnými. Zaměstnání je nyní poznamenáno rizikem a příležitostmi. A zatím co ve staré ekonomice stačilo vystudovat školu, nová ekonomika požaduje celoživotní vzdělávání. Nová ekonomika je založena

hlavně na znalostech a inovátorských nápadech, které jsou klíčem k tvorbě nových pracovních příležitostí a zvyšování životní úrovně. (Pour, 2004, s. 9)

Díky globalizaci dochází k zostření konkurence. Pracovníci, i když jsou z druhého konce země, spolu soutěží o pracovní příležitosti. Konkurence se projevuje nejvíce u pracovníků vykonávajících nízko-kvalifikovanou práci. Nastává prohloubení mezinárodní dělby práce. Samotná podstata trhu práce zůstane samozřejmě zachována. Stále bude platit, že pomocí vzájemné interakce nabídky a poptávky bude utvářet cenu práce neboli mzdu. Změny probíhají velice rychle, některé jsou navíc velice těžce předvídatelné. Díky nahrazení lidské práce robotickou může dojít k zániku až 50 % stávajících pracovních pozic. Ekonomické scénáře na budoucí vývoj se znatelně liší. Jedna strana předpokládá, že v zaměstnanosti dojde k restrukturalizaci a vytvoří se nové, dosud neexistující profese a pracovní místa v již zmíněných rozvíjejících se sektorech. Další, optimistický scénář bere v potaz ekonomickou historii, během které ekonomiky prošly několika strukturálními přeměnami. Odchod lidí z pracovních míst bude pozitivním jevem, jelikož lidé budou mít čas na jiné aspekty života. Podívejme se na závislost kapitálu a práce. Kapitál je mnohem pohyblivější, než byl dřív. Díky tomu dochází k vyjednávání mezi odbory a vedením firem. Kde působí hrozba přesunu kapitálu do jiného státu. Jakožto pozitivní rys globalizovaného trhu práce můžeme určit mezistátní migraci pracovních sil. (Jurečka, 2018, str. 289; Pour, 2004, str. 9)

## 2 Znevýhodněné skupiny na trhu práce

Je velice těžké vymezit pojem znevýhodněné skupiny. Novosad (2009, s. 64) definuje znevýhodněnou skupinu jakožto skupinu lidí, u kterých je možné aplikovat kritéria pro aktivaci sociálních služeb.

System sociální pomoci a služeb se aktivuje zejména tehdy když:

- jsou ohrožena lidská práva občana,
- když se občan nachází ve hmotné nebo jiné existenční nouzi a není schopen zabezpečit své potřeby vlastními silami,
- je-li občan znevýhodněn při uspokojování svých (pro ostatní běžných) potřeb nebo žije ve stavu sociálního vyloučení,
- když mu výše zmíněné situace hrozí.

Může nastat situace, kdy některá skupina není obecně znevýhodněnou, ale stává se znevýhodněnou až v určitém kontextu. Jedná se například o:

- ženy, které obecně nepovažujeme za znevýhodněné, ale v případě, kdy porovnáváme výši platu na území ČR, můžeme hovořit o ekonomickém znevýhodnění, které vyplývá ze statistik,
- seniory, kteří obecně znevýhodněni nejsou, stávají se ale znevýhodněni v kombinaci s jiným znevýhodněním, například senioři jako oběti domácího násilí,
- nadprůměrně nadaní žáci, kteří jsou znevýhodněni v kontextu přístupu ke vzdělávání. (ActiveCitizensFund, 2021)

Legislativně bývají znevýhodněné skupiny definované dle zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a to jakožto tzv. cílové skupiny uchazečů o zaměstnání, to znamená osoby, kterým je ve zvýšené míře věnována pozornost při jejich začleňování na trh práce z pohledu služeb zaměstnanosti.

Různé zdroje uvádí i různé znevýhodněné skupiny, v této práci jsou zmíněny jen ty nejzákladnější.

### 2.1 Věkové skupiny do 30 let

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání jsou velmi znevýhodněni oproti konkurenci. Nemají žádné praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, navíc postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o



získání zaměstnání se objevují mnohokrát i závažné výchovné a psychologické problémy. Jestli si tito mladí lidé ve správný čas neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování a k vyřazování ze společnosti. Bylo prokázáno, že ztráta zaměstnání u mladých lidí má větší dopad na průměrnou délku života než u starší generace. V poslední letech se stává fenoménem takzvaný „syndrom plného hnízda“. Čím dál více nezaměstnaných lidí ve věku 18-34 let žije alespoň s jedním rodičem. Je také dokázáno, že většina mladých lidí dává přednost nezaměstnanosti před neuspokojivým pracovním místem. (Šmajsová Buchtová, 2013 s. 83 – str. 84)

## **2.2 Starší lidé nad 50 let**

Dle Šimka (s 24. - s. 26) se tato skupina se řadí mezi nejobtížněji umístitelné nezaměstnané. Skupina vykazuje velkou pracovní motivaci, má vžitý pracovní rytmus a pocit pracovní odpovědnosti. Velice doléhá na jejich psychiku strach z budoucnosti a nemožnosti vlastní realizace. Když ztratí zaměstnání, dostávají se do sociální izolace, která ovlivňuje jejich fyzické i psychické zdraví. Dochází k ohrožení základních hodnot jedince, rozvíjení pocitů podřadnosti, ztrátě sebedůvěry, objevuje se i nespokojenost a snížené sebevědomí. Mezi zásadní rizikové faktory patří snížená adaptabilita na nové podmínky a snížená ochota ke změně profese, zároveň i nižší kvalifikace, nižší flexibilita, dojíždění a mnohdy z těchto důvodů vznikají i zdravotní problémy. Nejsložitější situace nastává u uchazečů o zaměstnání, kteří pracovali celý život v jedné profesi, nebo u jednoho zaměstnavatele. Pokud se jedná o profesi, která není příliš frekventovaná na trhu práce, je tento uchazeč téměř nezaměstnatelný.

Zaměstnavatelé dnes považují osoby starší 50 let za méně flexibilní, podávající nižší výkon, a dokonce i za neochotné se vzdělávat. Navíc tito lidé mívají často vyšší mzdové požadavky než mladší lidé, což vyplývá z délky praxe. Mohou mít též nežádoucí návyky získané v předchozí pracovní kariéře. Mají většinou nedostatečné jazykové znalosti a často se u nich projevují zdravotní problémy. Zaměstnavatelé proto dávají přednost osobám mladších věkových ročníků, které bývají přizpůsobivější a mají lepší predispozice k dalšímu vzdělávání. V řadě případů jsou lépe zaměstnatelní lidé v důchodovém věku než občané ve věku mezi 50 a 60 lety. Je to způsobeno tím, že důchodcům stačí nižší mzda, mají vysokou pracovní motivaci a vykazují značnou spolehlivost. V zaměstnávání důchodců se objevuje i nelegální zaměstnávání (práce bez

pracovní smlouvy a tím pádem i bez placení pojistného a daní). Možnost pracovního umístění osob vyšší věkové kategorie je závislá především na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky na trhu práce. Znamená to překonat nesoulad jejich kvalifikace se strukturou pracovních příležitostí. Zároveň se projevuje trend, kdy bohužel se vzrůstajícím věkem uchazeče o zaměstnání klesá jeho schopnost se přizpůsobit okolí. Zajímavé je, že se svým postavením se hůře vyrovnávají muži a jejich dlouhodobá nezaměstnanost vede k hrozbě absolutní nezaměstnanosti. (Šimek, 2010, s. 24. – s. 26, Sirovátka & Mareš, 2003, s.132)

### **2.3 Ženy**

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je zapříčiněno tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé dávají přednost vícesměnným provozům. Bohužel s nadměrnou celodenní zaměstnaností žen souvisí další problémy. Matky, které mají malé děti, mají problémy v práci s častou absencí, což narušuje plynulost pracovního procesu. Díky tomuto problému dochází k negativnímu hodnocení a snižující ochotě ženy zaměstnávat. Ekonomicky ohrožené jsou zejména neúplné rodiny. Nezaměstnanost a liberalizace cen vytváří pro velkou část neúplných rodin obtížnou sociální a životní situaci. (Šmajsová Buchtová, 2013 s. 88 – s. 89; Sirovátka & Mareš, 2003, s.131–132).

Ve své publikaci autorka Šmajsová Buchtová (2013 s. 89) zjistila, že pro nezaměstnané ženy představuje rodina alternativní pracovní pole, poskytující seberealizaci a tlumící zátěž z nezaměstnanosti. Specifické postavení na trhu práce mají také ženy nad 45 let, které jsou často diskriminovány. Prožívají zvýšený stres ze ztráty zaměstnání, jelikož se blíží doba finanční přípravy na důchod. Zaměstnanost žen je celosvětovým problémem. Je velmi obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti a dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v podobě zkrácených pracovních úvazků, zavádění pružné pracovní doby, dostupné péče o děti. Cesta k řešení v naší společnosti musí vést přes důležité právní úpravy až k politické a finanční podpoře žen.

## **2.4 Zdravotně postižení lidé**

### **Definice osob zdravotně postižených**

Jinak řečeno osoba zdravotně postižená (OZP). Do této skupiny patří lidé takto uznání orgánem sociálního zabezpečení.

Ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), definuje osoby se zdravotním postižením, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

- invalidními ve třetím stupni,
- invalidními v prvním nebo druhém stupni,
- zdravotně znevýhodněnými.

Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.

Zákon nám tedy definuje osoby zdravotně znevýhodněné jakožto jednu z podskupin osob zdravotně postižených. Osobou zdravotně znevýhodněnou (OZZ) je osoba, která může pracovat, ale zároveň potřebuje vhodně upravit pracovní prostředí, pracovní dobu a další pracovní podmínky s ohledem na její dlouhodobě, minimálně jeden rok trvající, nepříznivý zdravotní stav. O uznání osobou zdravotně znevýhodněnou rozhodují okresní správy sociálního zabezpečení, Městská správa sociálního zabezpečení Brno nebo Pražská správa sociálního zabezpečení. (Zákon pro lidi, 2021)

Na základě výše zmíněné nové právní úpravy spadají osoby zdravotně znevýhodněné do kategorie osob se zdravotním postižením. Přiznání statusu OZZ nenese žádný nárok na finanční kompenzaci. Hlavním účelem uznání statusu OZZ je podpora zaměstnávání těchto osob a jejich uplatnění na trhu práce. (Úřad práce České republiky, krajská pobočka v Plzni, 2020)

### **Zaměstnávání osob zdravotně postižených**

Dle Šimka (2010, s. 23) je uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením na úřadech práce věnována zvýšená pozornost a existují různé finanční nástroje podpory zaměstnání. Přesto ale zájem o jejich zaměstnávání ze strany zaměstnavatelů je malý.

Důvodem je hlavně obava z problémů spojených s legislativní ochranou těchto pracovníků, která pro zaměstnavatele vyplývá ze zákoníku práce, přetrvávající náhled na omezenost uplatnění těchto osob a také časté předsudky z časté nemocnosti v důsledku zdravotního omezení, předpoklad nižšího výkonu a potřeba dohledu a asistence. Handicap zdravotní a věkový je velmi často spojován i s nízkým stupněm vzdělání, hlavně základním. Jak ukazuje praxe, u této skupiny osob platí, že problém jejich umístění klesá spolu se zvyšujícím se stupněm vzdělání.

Největším problémem jsou zde osoby starší 50 let, kteří pobírají invalidní důchod a plná invalidita jim byla přehodnocena na částečnou a jejich zdravotní stav se výrazně nezměnil. Takovéto osoby vzhledem ke svému zdravotnímu stavu již velmi dlouho nepracovaly, a proto se v pracovním procesu obtížně adaptují. Motivace těchto občanů k získání zaměstnání je, až na určité výjimky, naprosto minimální. Nový status považují tyto lidé za křivdu a do evidence uchazečů o zaměstnání přicházejí pouze z důvodu získání sociálních dávek. Velká část těchto osob může pracovat pouze na zkrácený úvazek. Většinou zůstávají v péči poradce pro osoby se zdravotním postižením úřadu práce. Neúspěchy při hledání zaměstnání, finanční problémy, obavy z budoucnosti dále zhoršují jejich primární onemocnění a jejich šance na zaměstnání se ještě zhoršují. Často se zdravotně postižení lidé charakterizují jako nejkomplicovanější skupina. Představují okolo 10-15 % všech evidovaných nezaměstnaných. Mezi nejčastější pracovní handicapy můžeme jmenovat:

- onemocnění páteře,
- kardiovaskulární choroby,
- různé formy psychických onemocnění. (Šimek, 2010, s. 23–24)

### **Stupně invalidity**

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ), stanovuje stupeň invalidity a míru poklesu pracovní schopnosti po zhodnocení všech doložených a zjištěných skutečností, postupuje přitom vždy v souladu se zákonem. Od roku 2010 již neexistuje částečná a plná invalidita. Tyto termíny byly nahrazeny pouze třemi stupni invalidity.

Obecně lze říct, že zdravotní a funkční postižení se může měnit. Buď může narůstat jeho negativní dopad na schopnost občana pracovat a jeho pracovní schopnost se tak může snižovat a stupeň invalidity zvyšovat. Nebo se naopak zdravotní stav občana vlivem léčby může zlepšit, což má příznivý dopad na jeho schopnost pracovat. V

takových případech může dojít k obnovení pracovní schopnosti a jejího rozsahu, následně i ke snížení stupně invalidity.

Stupně invalidity při poklesu pracovní schopnosti občana:

- invalidita prvního stupně – pokles nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %,
- invalidita druhého stupně – pokles nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %,
- invalidita třetího stupně – pokles nejméně o 70 %. (Česká správa sociálního zabezpečení, 2020)

### **Nárok na invalidní důchod**

Aby byla osoba prohlášena za invalidní, musí splnit celou řadu podmínek. Je důležité nezapomenout na jednu hlavní podmínku, kterou si většina občanů neuvědomuje. Od roku 2010 nemají nárok na invalidní důchod pojištěnci po dosažení 65 let, nebo důchodového věku, pokud je důchodový věk vyšší. A to ani v takovém případě, kdy se stal pojištěnec invalidním následkem nemoci z povolání nebo následkem pracovního úrazu. (Česká správa sociálního zabezpečení, 2020)

### **Výpočet invalidního důchodu**

Vypočítat invalidní důchod není opravdu nic jednoduchého. Obecně ale platí tyto pravidla:

Základní výměry v roce 2020 vychází na 3 490 Kč měsíčně.

Výše procentní výměry invalidního důchodu se vypočítá procentní sazbou z výpočtového základu za každý celý rok doby pojištění a dopočtené doby získané do dosažení důchodového věku, a to v závislosti na stupni invalidity.

Procentní sazba výpočtového základu za každý celý rok doby pojištění činí:

- u invalidního důchodu pro invaliditu prvního stupně 0,5 %,
- u invalidního důchodu pro invaliditu druhého stupně 0,75 %,
- u invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně 1,5 %.

Nejnižší procentní míra invalidity je 770 Kč, a to bez ohledu na stupeň invalidity.

(Česká správa sociálního zabezpečení, 2020)

## **Omezení osob zdravotně postižených ve výkonu povolání**

Před lety bylo v zákonech ustanoveno omezení ve výkonu povolání pro osoby zdravotně postižené. Toto omezení stanovilo limit pro osoby s částečným stupněm invalidity, a to maximálně na 0,5 pracovního úvazku a 7 000 Kč maximální plat a pro držitele plného stupně invalidity na 0,2 pracovního úvazku a 3 000 Kč maximální plat.

Od té doby, tedy po změně zákona, již nikde v legislativě není žádné omezení pro nikoho, ani co se týká výše úvazku a ani co se týká výše výdělku. Důvodem jsou zejména základní právní dokumenty, které garantují právo na práci. Příklady těchto dokumentů jsou:

- Základní listina práv a svobod Článek 26,
- Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením, Článek 27 – kde je jasně ukotveno právo všech mít možnost žít se vlastní prací.

(Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2020)

## **2.5 Lidé bez kvalifikace**

Jako lidé bez kvalifikace nazýváme osoby v evidenci úřadu práce, kteří nemají žádnou nebo nízkou kvalifikaci spojenou s nedostatečnými zkušenostmi. Podíl i počet této skupiny uchazečů o zaměstnání klesá spolu se zvyšujícím se věkem.

Dle Šimka (2010, s. 26) se lidé velice často spoléhají na vnější pomoc, nejsou schopni sami řešit osobní problémy a mají nereálné mzdové požadavky. Tito lidé dávají přednost sociálním dávkám před uplatněním se na trhu práce. Ze strany zaměstnavatelů převažuje předsudek o nízké kvalitě a motivaci této pracovní síly. Požadují proto i na pozice, kde není potřeba jiné než základní vzdělání, minimálně výuční list. Tato tendence je podporována i nedostatkem pracovních příležitostí. Svou negativní roli při případné možnosti zaměstnání těchto uchazečů o zaměstnání hrají i rozšířené nelegální možnosti práce.

Špatné postavení na trhu práce vyplývá zejména z nedostatku vhodných pracovních míst. Vyučení znamená pro zaměstnavatele určitou záruku případné rekvalifikace nebo doškolení. Je proto jasné, že v situaci, kdy trh práce nabízí dostatek nezaměstnaných vyučených uchazečů, budou tito uchazeči vytlačovat vždy uchazeče bez kvalifikace. Jakožto příklad lidí zapadající do této skupiny můžeme jmenovat lidi vracející se z výkonu trestu odnětí svobody. Procento úspěšnosti začlenění této skupiny do

pracovního procesu záleží hlavně na pravidelném kontaktu mezi úřadem práce a sociálním kurátorem. (Šimek, 2010, s. 26-27) V dnešní době dobře funguje možnost doplnění vzdělání při výkonu trestu, což tento problém alespoň částečně eliminuje.

## **2.6 Romské etnikum**

Nároky na uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, stále rostou. Romské etnikum proto stále obtížněji shání zaměstnání. Většina Romů totiž získá pouze základní vzdělání. Někteří neukončí ani to. Romové byli zaměstnáni v profesích, které vlivem ekonomické reformy procházejí velkými změnami kvalifikačních požadavků. Žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot a současně i pod zvýšeným tlakem většiny populace, která je zatím plně neintegrovala. Jejich šance společenského uplatnění je proto minimální. Zvýšená koncentrace romských obyvatel v určitých oblastech vytváří lokality s vyhocenými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na prostředních po poskytovaných státní sociální síti. (Šmajsová Buchtová, 2013, s. 91)

## **2.7 Dlouhodobě nezaměstnaní**

Délka nezaměstnanosti má skutečně velký dopad na člověka. Můžeme si délku nezaměstnanosti rozdělit do čtyřfázového modelu adaptace na ztrátu práce. Napřed je ztráta práce prožívána jako šok, který následně vede k pocitu beznaděje, apatie a rezignace. V dalším stádiu se nezaměstnaní zotaví z oné situace a stanou se optimistickými a snaží se získat práci. Ovšem po neúspěšných pokusech opět prožívají pocity strachu a rezignace, která nakonec končí stavem, ve kterém je nezaměstnanost považována jakožto nezaměnitelný osud. Půl roku po ztrátě práce se lidem již nedaří uspokojovat psychické potřeby, potřeby nových zkušeností, aktivity a výkonu. Po delší době, než je zmiňovaný půlrok, zanechává nezaměstnanost trvalé následky v psychice člověka, které jsou spojené s poruchami spánku, celkovou labilitou a ztrátou dlouhodobých cílů. Dlouhodobě nezaměstnané trápí masivní deprese, které jsou spojené s nadměrnou únavou. Dalšími problémy jsou například poruchy sebeřízení a volného jednání. Lidé jsou více pasivní, což brání nalezení nové práce. Nezaměstnanost se projevuje i na fyzickém stavu člověka. Dlouhodobá nezaměstnanost může být spouštěcím faktorem onemocnění. Lidé prožívají strach, smutek, nejsou schopni zvládat

problémy všedního života jsou nespokojeni se sebou i okolím. Pociťují vyřazení ze společnosti a bezmoc. Někteří ztrácí smysl života. Důležitým faktorem, který pomáhá překonat toto těžké období je emoční a sociální podpora, především opora ze strany rodiny. Vlivem nezaměstnanosti dochází i ke změnám personálních vztahů, ke změnám v postavení a statusu nezaměstnaného. Negativní psychický stav jedince se většinou projeví v rodině a dochází proto k častým neshodám a hádkám. Lidé se proto raději začnou sociálně izolovat a ztrácí sociální kontakty. To, jak jedinec zvládne překonat ztrátu zaměstnání, je velice individuální a záleží na spoustě faktorů. Rozhodující je například i věk člověka, pohlaví a dosažená klasifikace. Pokud muž ztratí zaměstnání, může to mít na něj mnohem horší dopady než na ženu, jelikož muž se považuje za živitele rodiny. Nezaměstnanost zanechává prokazatelně trvalé psychické rány. Někteří lidé hovoří i o kompletní změně osobnosti. Nezaměstnanost může mít ovšem i pozitivní dopad. Jedná se o případy, kdy člověk cítil potřebu osvobodit se ze stresového prostředí svého zaměstnání. Dlouhodobě nezaměstnaní si nedokáží většinou ani po delší době práci najít. Je to způsobeno tím, že postupem času jedinec stav bez práce začne chápat jako normální. Přizpůsobil se podmínkám, zvykl si na omezené finanční zdroje a na novou sociální pozici. Mezi dlouhodobě nezaměstnanými můžeme vymezit dvě skupiny. První skupina chce, bez ohledu na délku nezaměstnanosti, práci najít, protože současný stav jí nevyhovuje. Pro druhou skupinu je současný stav bez práce už normální stav, který pro tuto skupinu není zcela nepřijemným. Práci proto nevyhledává. Ovšem i tato druhá skupina se dále dělí na ty jedince, kteří nepříznivé okolnosti vnímají a pak na ty, na které nezaměstnanost negativní dopady nemá. (Šimek, 2010, s. 30-31; Sirovátka & Mareš, 2003, s. 154; Kuchař, 2003 s. 148)



## **3 Možnosti zaměstnání osob zdravotně postižených v Plzeňském kraji**

### **3.1 Formy pomoci**

Následující řádky jsou věnované předpisům a zákonům, které jsou určeny na podporu osob zdravotně postižených a jejich zaměstnavatelů. Zákony a předpisy platí jednotně na území celé České republiky. Veškeré zákony je možné dohledat v kapitole „Zdroje“ pod jediným zdrojem, který je zmíněn v závěru podkapitoly. Paragrafy jsou nadále označovány symbolem „§“ a odstavce jsou značeny číslicí.

#### **Pracovní rehabilitace**

§ 69 zákona č. 435/2004 Sb.

(1) OZP mají právo zúčastnit se pracovní rehabilitace. Rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště OZP spolu s pracovními rehabilitačními středisky nebo je také možnost na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.

(2) Za pracovní rehabilitaci je možné považovat činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání OZP, kterou krajská pobočka Úřadu práce zabezpečuje a hradí včetně všech nákladů s ní spojených, a to vše na základě žádosti OZP.

(3) Náplň pracovní rehabilitace je především poradenská činnost zaměřená na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Další náplní pracovní rehabilitace je zprostředkování a udržení povolání, změna povolání a vytváření dobrých podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

#### **Příprava k práci**

§ 72 zákona č. 435/2004 Sb.

(1) Přípravu k práci můžeme chápat jako cílenou činnost, která má za následek zapracování OZP na vhodné pracovní místo. Dalším následkem je získání potřebných znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon vybraného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Příprava trvá nejdéle 24 měsíců.

## **Rekvalifikační kurzy**

§ 74 zákona č. 435/2004 Sb.

(1) Mohou být organizovány specializované rekvalifikační kurzy pro OZP. Tyto kurzy se konají za stejných podmínek jako rekvalifikace.

(2) OZP, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), má právo po dobu konání těchto kurzů pobírat podporu při rekvalifikaci na základě rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce. Tuto podporu při rekvalifikaci pobírá i v takovém případě, že osoba není v evidenci uchazečů o zaměstnání vedena.

## **Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením**

§ 75 zákona č. 435/2004 Sb.

(1) Pracovní místo zřízené pro OZP můžeme chápat jako pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro OZP na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce. Úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP. Pracovní místo takto vytvořené pro OZP musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let.

(2) Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP může nabývat nanejvýš osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením nanejvýš dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Dokáže-li zaměstnavatel zřídit na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více pracovních míst pro OZP, může tento příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením nabývat nanejvýš desetinásobku a pro osobu s těžším zdravotním postižením nanejvýš čtrnáctinásobku průměrné mzdy podle věty první.

## **Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením**

§ 76 zákona č. 435/2004 Sb.

(1) Úřad práce může poskytnout na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem, který zaměstnává v pracovním poměru OZP příspěvek na úhradu

provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

(2) Roční výše příspěvku může nabývat nanejvýš 48 000 Kč na jednu OZP. Příspěvek se zaměstnavateli nemůže poskytnout po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce.

### **Chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce**

§ 78 zákona č. 435/2004 Sb.

Jedná se o další motivaci pro zaměstnavatele, která by měla vést k tomu, aby zaměstnali více OZP.

(1) Chráněný trh práce tvoří zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále jen „dohoda o uznání zaměstnavatele“). Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavře v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

(2) Se zaměstnavatelem je možné uzavřít dohodu o uznání zaměstnavatele pouze za podmínky, že zaměstnává ve čtvrtletním počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření této dohody více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců.

(4) Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá na dobu 3 let. Pokud nejdéle do 3 měsíců po uplynutí této doby zaměstnavatel opětovně požádá Úřad práce o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele, uzavírá se tato dohoda na dobu neurčitou.

### **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce**

§ 78a zákona č. 435/2004 Sb.

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce se poskytuje zaměstnavateli, se kterým Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele. Poskytnutí příspěvku zajišťuje příslušná krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu

má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je OZP, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 13 600 Kč, jde-li o osobu invalidní a nejvýše 5 000 Kč, pokud se jedná o OZZ.

Zaměstnavateli navíc k příspěvku náleží paušální částka 1 000 Kč měsíčně na OZP. Zaměstnavatel může v žádosti o poskytnutí příspěvku uplatnit nárok na zvýšení příspěvku na další náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP v kalendářním čtvrtletí, za které žádá o poskytnutí příspěvku, nejvýše však o částku představující rozdíl mezi částkou 13 600 Kč a příspěvkem poskytnutým na mzdové náklady.

Zvýšení příspěvku není možné uplatnit na OZZ, na OZP pracující mimo pracoviště zaměstnavatele nebo na zaměstnance agentury práce, který je kvalifikován jako OZP a je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.

### **Povinnost zaměstnat osoby zdravotně postižené**

(1) Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců mají povinnost zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl je nyní 4 %. U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce, se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nemohou počítat zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.

(2) Povinnost uvedenou v odstavci (1) zaměstnavatelé plní:

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele (§ 78), nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům, nebo odebíráním výrobků nebo služeb od OZP, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám,

- odvodem do státního rozpočtu,
- nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v předchozích bodech.

(3) Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné uvedení v odstavci (2) mohou pro účely splnění povinnosti uvedené v odstavci (1) poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky jen do maximální výše odpovídající 28násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce a v případě, že nejpozději do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého plnění údaje o poskytnutém plnění vloží do evidence vedené ministerstvem.

(Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 25. 11. 2020)

## **3.2 Přínosy zaměstnávání osob zdravotně postižených**

### **Sleva na dani z příjmů**

Zaměstnavatel má nárok na slevu na dani z příjmu ve výši 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením. Jedná se o osoby invalidní v prvním a druhém stupni a osoby zdravotně znevýhodněné. V případě zaměstnávání osob invalidních v třetím stupni má zaměstnavatel nárok na slevu na dani z příjmu ve výši 60 000 Kč.

### **Nižší mzdové náklady**

Podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě může zaměstnavatel v případě zaměstnance se zdravotním postižením využít možnost snížení minimální mzdy. Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin je 90,50 Kč za hodinu nebo 15 200 Kč za měsíc.

### **Přínos pro společnost**

Integrace OZP na trh práce má skutečně výrazný přínos pro společnost. Zdravotně postižený člověk není díky zaměstnání odkázaný na sociální dávky a je dokázané, že zaměstnání vede k posílení sebevědomí a psychické pohody lidí s postižením, a mnohdy také ke zlepšení jejich zdravotního stavu. Psychická pohoda vede ke zvýšení produktivity práce zaměstnance.

## **Finanční přínos**

Finanční přínos zaměstnávání OZP je v této práci rozebírán již v předchozí kapitole. Patří sem buď různé formy příspěvků, nebo naopak odvody státu, pokud firma nesplní svůj povinný podíl na zaměstnávání OZP.

## **Přínos pro firemní kulturu**

OZP jsou často velmi pracovití a loajální zaměstnanci. Diverzita pracovních týmů prokazatelně vede ke snížení stresu na pracovišti a také k posílení sociální atmosféry na pracovišti.

## **Konkurenční výhoda**

Zaměstnávání znevýhodněných skupin na trhu práce může vést ke zlepšení firemní kultury a také ke zlepšení firemní image jako zodpovědného zaměstnavatele. Firma si tímto způsobem může zlepšit dobré jméno společnosti.

(Průvodce podnikáním, 10. 9. 2020)

## **3.3 Situace v Plzeňském kraji v roce 2020**

Aby byla zjištěna aktuální situace v Plzeňském kraji, byla využita výroční zpráva Úřadu práce v Plzeňském kraji za rok 2020. Následující řádky obsahují informace z tohoto zdroje, který je zmíněn na konci podkapitoly.

### **Počet uchazečů se zdravotním postižením evidovaní na úřadu práce**

Počet uchazečů se zdravotním postižením k 31. 12. 2020 činil 2 182 osob, v meziročním srovnání tak došlo k nárůstu o 474 osob. Pokud porovnáme podíl těchto uchazečů na celkovém počtu nezaměstnaných, došlo k poklesu o 1,4 p. b., tedy na hodnotu 16,0 %. I když byli zaměstnavatelé nuceni při nízké nezaměstnanosti řešit obsazování svých volných pracovních míst i za pomoci OZP (v mnoha případech byli ochotni nabídnout zkrácené úvazky nebo přizpůsobit pracovní dobu uchazečům se zdravotním postižením), je nutné konstatovat, že zájem o zaměstnávání OZP je stále malý.

Především počet volných míst pro tuto skupinu je stále velmi malý. Většina těchto uchazečů není schopna vykonávat práci na plný pracovní úvazek, zkrácené pracovní

úvazky se vyskytují jen zřídka, poměrně velká část zaměstnavatelů často pracuje ve 2–3 směnném provozu.

Ke konci prosince 2020 kontaktní pracoviště v Plzeňském kraji evidovala pouze 692 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením (to je jenom 2,5 % z celkového počtu volných míst), na jedno volné místo tak připadalo 3,2 uchazečů se zdravotním postižením. Poradenskou i zprostředkovatelskou činnost s OZP ztěžuje častá a mnohdy i dlouhodobá pracovní neschopnost. Další příčinou, proč se nedaří ještě více snížit počet OZP v evidenci je i jejich obava o odejmutí přiznaných stupňů invalidity.

### **Podpora vytváření pracovních míst pro občany se zdravotním postižením**

Od ledna 2018 došlo k novelizaci zákona o zaměstnanosti v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnání OZP. Především bylo zrušeno vymezování a zřizování chráněných pracovních míst a tento status byl nahrazen dohodou o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Příspěvek byl navýšen a byl změněn i způsob čerpání příspěvku.

### **Zřízení pracovního místa pro osoby zdravotně postižené**

V roce 2020 byla v Plzeňském kraji zřízena 2 pracovní místa pro OZP a umístěno tak bylo 19 zaměstnanců – osob se zdravotním postižením. Vyplaceno bylo 346 630,- Kč.

### **Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce**

V roce 2020 bylo v Plzeňském kraji podáno celkem 10 žádostí o uznání, uzavřeno bylo 10 dohod.

### **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

V roce 2020 (za IV. čtvrtletí 2018 – III. čtvrtletí 2019) bylo v Plzeňském kraji přijato celkem 575 žádostí o příspěvek na zaměstnávání OZP, v meziročním srovnání tak došlo k nárůstu o 31 žádostí a celková výše příspěvku činila 316 620 190,- Kč, což bylo o 39 520 560,- Kč více než v předcházejícím období.

## **Pracovní rehabilitace**

V průběhu roku 2020 bylo podáno v Plzeňském kraji 63 žádostí o pracovní rehabilitaci, z toho bylo uzavřeno 58 IPPR (individuálních plánů pracovní rehabilitace). Na základě IPPR bylo uzavřeno 12 dohod o provedení přípravy k práci a 1 dohoda o specializovaném rekvalifikačním kurzu.

Bylo realizováno 1 449 individuálních poradenství pro klienty OZP. Dále bylo uskutečněno 36 skupinových schůzek a to např. informační schůzka pro OZP, burza práce, informace k pracovní rehabilitaci, invalidní důchody, ZTP (zvláště těžké postižení) a TP (těžké postižení) průkazy, NRZP (národní rada zdravotně postižených), trh práce, chráněná místa, základní poradenství pro OZP.

Vynaložené finanční prostředky:

- příprava k práci 426 489,- Kč,
- specializované rekvalifikační kurzy 4 372,- Kč,
- náklady účastníků 62 696,- Kč,

Celkové náklady na pracovní rehabilitaci 493 557,- Kč.

V roce 2020 byly realizovány 3 běhy poradenského programu pro osoby se zdravotním postižením, který je zaměřen na individuální a skupinové poradenství. Jsou probírána např. témata NSD (nepojistných sociálních dávek) : průkazy ZTP, příspěvky pro OZP, příspěvky na péči, souvislosti z oblasti zdravotního a sociálního pojištění, výpis z listu důchodového pojištění, informace k SÚPM (společensky účelnému pracovnímu místu), VPP (veřejně prospěšným pracím), rekvalifikacím, informace ohledně možnosti pracovní rehabilitace, ergodiagnostického vyšetření, dále poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání, sepsání životopisu atd. Celkem se zúčastnilo 28 osob, z toho 9 jich následně ukončilo evidenci na úřadu práce.

## **Postupný systém**

Na základě doporučeného postupu MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky) č. 1/2016 na podporu realizace přístupného systému sociální a pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením byla realizována pravidelná setkání spolupracujících subjektů a dalších aktérů, kteří spolupracují s Úřadem práce Plzeňského kraje a jsou aktéry v rámci zaměstnávání OZP.



Realizaci pracovní rehabilitace a s tím související aktivity, spolupráce se zaměstnavateli, sociálními službami, úřady a jinými spolupracujícími subjekty, pořádání seminářů, školení, skupinových schůzek apod. bylo zásadně ovlivněno situací ohledně epidemie Covid-19.

(Tomáš Moravec, DiS., 2021)

### **3.4 Organizace a instituce v regionu zabývající se podporou zaměstnávání osob zdravotně postižených**

Veškeré organizace a instituce mají pro zdravotně postižené velký význam, pokud se při řešení problémů se zaměstnáváním OZP mohou obrátit na instituci, která dokáže poradit s konkrétními potížemi a problémy a jejíž zaměstnanci dokáží poradit jak zájemci o práci, tak eventuálnímu zaměstnavateli.

Nejdůležitější a určitě nejvíce navštěvovaný je Úřad práce Plzeňského kraje a jeho jednotlivé pobočky. Další institucí je Svaz zdravotně postižených, který své členy může na Úřad práce nasměrovat nebo Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Konkrétními zaměstnavateli, kteří zaměstnávají zdravotně postižené ve větší míře, jsou v Plzeňském kraji tyto firmy: 2P Servis s.r.o. - Sušice a Klatovy, Hanno s. r. o. - Plzeň, Safe point s. r. o. – Plzeň, Profiscan s. r. o. – Plzeň, Přeslička CHPD – Plzeň

(Chráněné dílny OZP, 2020)

### **3.5 Projekt na podporu osob zdravotně postižených**

V současné době je aktivní jeden projekt na podporu OZP v Plzeňském kraji. Nese název „rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP)“.

Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Hlavním cílem projektu je zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti. Toho bude dosaženo prostřednictvím přijetí 99 nových zaměstnanců, kteří budou intenzivně školeni. Tito poradci pro OZP se budou věnovat výhradně poskytování poradenských služeb pro OZP a pro jejich stávající či

potencionální zaměstnavatele. V neposlední řadě je cílem nastavení systému práce se skupinou OZP pro zvýšení efektivity poskytování.

Předpokládá se, že nově vytvořená síť poradců pro OZP a koordinátorů zaměstnávání OZP bude působit jak prevence nezaměstnanosti OZP a také k postupnému snižování podílu OZP na chráněném trhu práce. Toho bude dosaženo pomocí motivace OZP k začlenění na trh práce, poradenstvím zaměřeným na OZP či pracovní rehabilitace a také hodnocením funkčního pracovního potenciálu pomocí ergodiagnostických vyšetření.

Neméně důležitou částí při naplnění těchto změn bude osvěta a praktická pomoc zaměstnavatelů při náboru OZP ve smyslu vytipování potencionálních zaměstnanců a pracovních míst vhodných pro OZP a spolupráce s organizacemi, které mají vliv na možnost zaměstnávání OZP. Cílově bude v rámci každého většího kontaktního pracoviště Úřadu práce České republiky specialista, který se bude věnovat pouze této problematice. Každý specialista bude v projektu dostatečně vyškolený v dané problematice tak, aby mohl poskytovat relevantní poradenskou činnost zaměstnavatelů a OZP. (Úřad práce České republiky, krajská pobočka v Plzni, 13. 01. 2020)

## **4 Opatření pro zlepšení pozice osob zdravotně postižených na trhu práce v Plzeňském kraji**

Aby bylo možné určit opatření pro zlepšení pozice OZP na trhu práce, je nejprve potřeba určit problémy, které se v současnosti na trhu práce v Plzeňském kraji vyskytují a následně najít možnosti pro zlepšení situace. Pro potřeby zjištění současných problémů na trhu práce byly využity dvě metody sběru dat. Dotazníkové šetření a přímý rozhovor ve firmě Styl Plzeň. Zvolit dvě metody sběru dat bylo skutečně nutné, neboť z jednoho zdroje by nikdy nebylo možné získat dostatečné množství informací, které jsou potřebné pro zpracování práce. V následujících kapitolách jsou rozebírané napřed současné problémy a následně se práce zabývá řešením daných problémů.

### **4.1 Dotazníkové šetření**

Pro potřeby dotazníkového šetření bylo využito sociálních sítí a anonymní dotazník byl umístěn do skupiny na sociální síti Facebook, obsahující pacienty s různým druhem postižení. Výzkumné úkoly v dotazníku lze charakterizovat takto:

- zjistit, zda výběrový soubor odpovídá cílové skupině,
- rozdělit respondenty do kategorií dle stupně postižení,
- rozdělit respondenty do kategorií dle typu postižení,
- zjistit postavení osob OZP na trhu práce,
- objasnit případné důvody nezaměstnanosti respondentů,
- zjistit, jaké vidí respondenti problémy při hledání práce,
- objasnit veškerou politiku zaměstnanosti a sociální podporu, kterou má OZP k dispozici,
- zjistit, zda OZP využívají možností aktivní politiky zaměstnanosti pro ně určené,
- zjistit, kolik respondentů pracuje v chráněných dílnách.

#### **4.1.1 Výzkumné otázky**

Aby byly splněné výzkumné úkoly, byly zvoleny tyto otázky:

Jaké je Vaše pohlaví?

Jaký je Váš věk?

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Jaký je typ Vašeho postižení?

Byl/a jste někdy přihlášen/a na úřadu práce?

Jaký máte stupeň invalidity?

Jaká je Vaše práce?

Jaká je Vaše mzda?

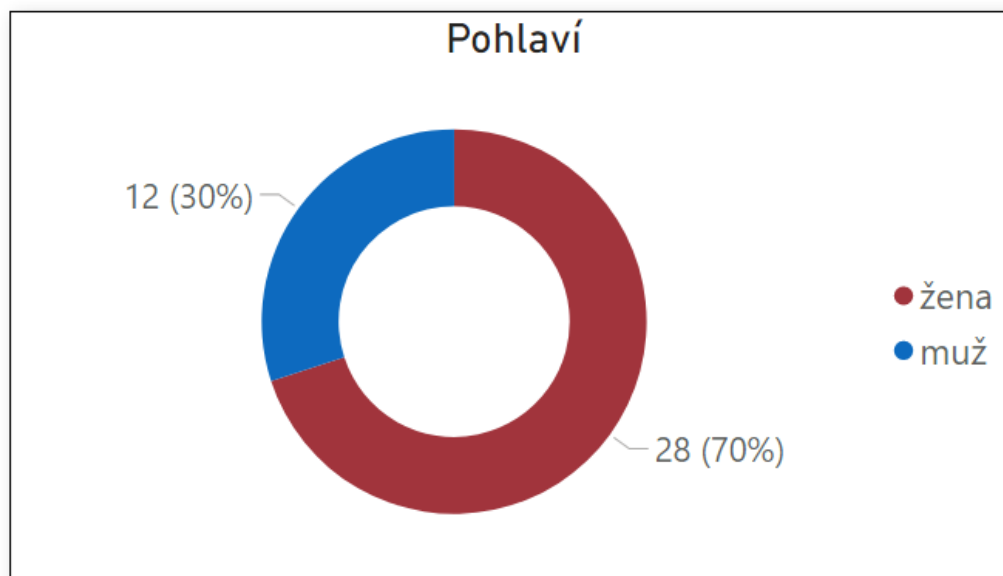
Máte během měsíce ještě jiné příjmy?

Co je podle Vás největší problém, když sháníte práci?

#### 4.1.2 Výsledky šetření

##### Pohlaví respondentů

Obr. 2 – Pohlaví respondentů



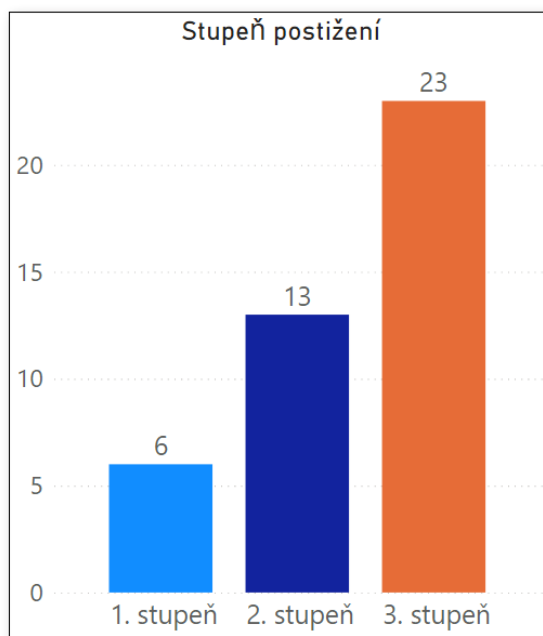
Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Povedlo se nasbírat celkem 40 odpovědí, což se již dá považovat za dostatečný statistický vzorek. Předpokladem pro vyplnění dotazníku bylo ukončené vzdělání a být klasifikován jakožto osoba zdravotně postižená. Dotazníkové šetření vyplnilo 12 mužů a 28 žen. Z toho výsledku je možné mylně uvažovat, že se v Plzeňském kraji nachází více žen mezi OZP než mužů. Z interních zdrojů úřadu práce v Plzeňském kraji víme,

že pohlaví u OZP nevykazuje velké rozdíly. Muži oscilují dlouhodobě okolo 45 % a ženy okolo 55 %.

### Stupeň postižení respondentů

Obr. 3 – Stupeň postižení respondentů

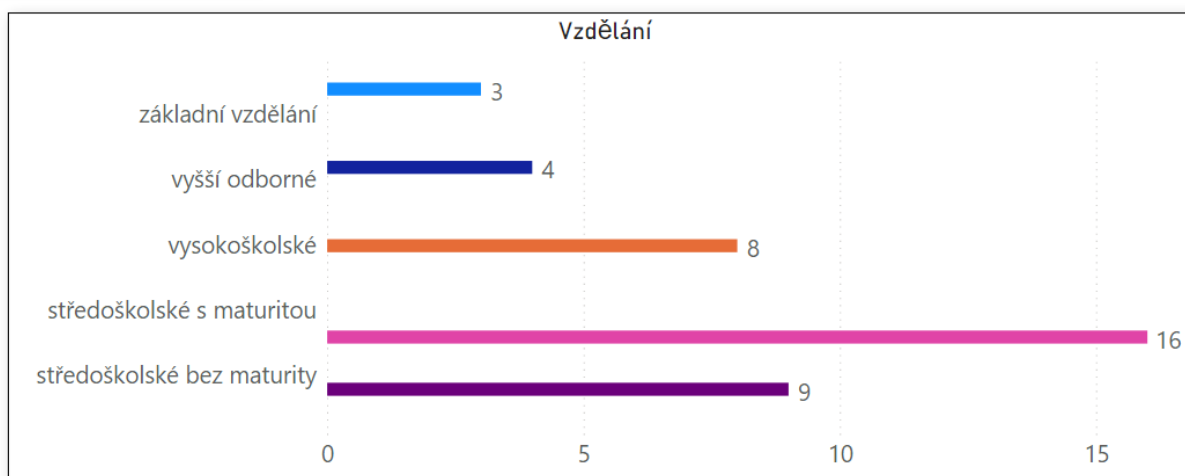


Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Dotazníkového šetření se zúčastnily respondenti se všemi stupni postižení. Nejpočetnější skupinou byli respondenti se 3. a také nejvážnějším stupněm postižení. Ohledně této skupiny panuje ve společnosti názor, že tato skupina nedokáže sama fungovat, potřebuje odbornou péči a ve společnosti je nemožné tuto skupinu potkat. Mnohokrát se stává, že zaměstnavatel zaměstnává člověka s určitým druhem postižení a vůbec o tom neví. Z toho jasně plyne, že lidé s invaliditou jakéhokoliv stupně jsou kolem nás a ani o tom nevíme.

## Vzdělání respondentů

Obr. 4 – Vzdělání respondentů

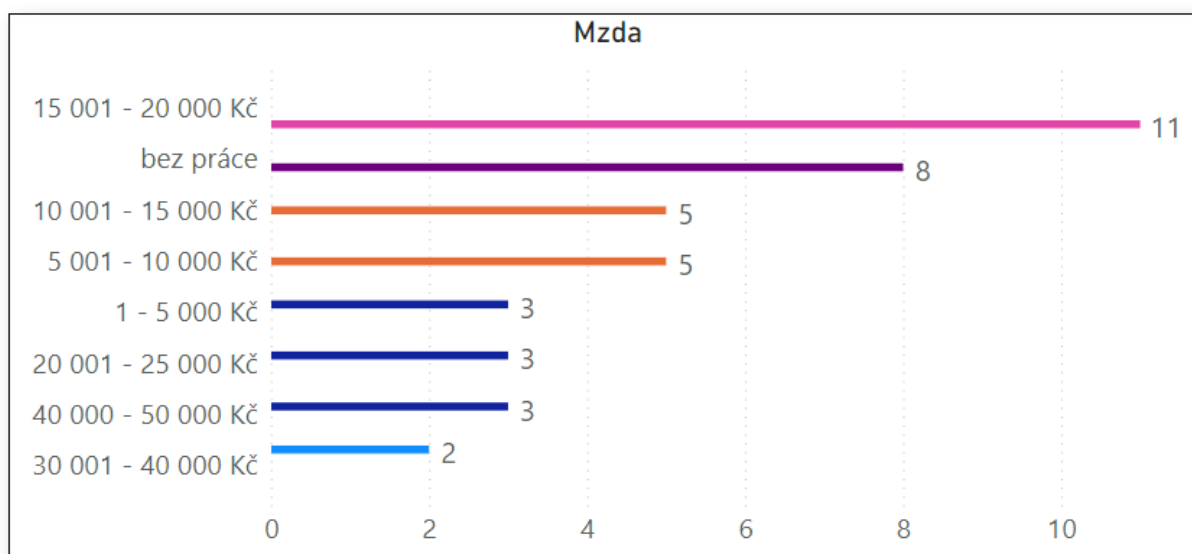


Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Ve společnosti je velice rozšířené dogma, že postižení lidé dosahují pouze základního vzdělání. Z grafu je jasně vidět, že skutečně realita je jinde. Výběrový vzorek vyplnili skutečně vzdělaní lidé. Lidé s postižením mohou být samozřejmě i lidé se základním vzděláním, stejně jako ostatní spoluobčané, ale vidíme, že mezi nejpočetnější skupinu řadíme osoby se středoškolským vzděláním s maturitou.

## Mzda respondentů

Obr. 5 – Mzda respondentů

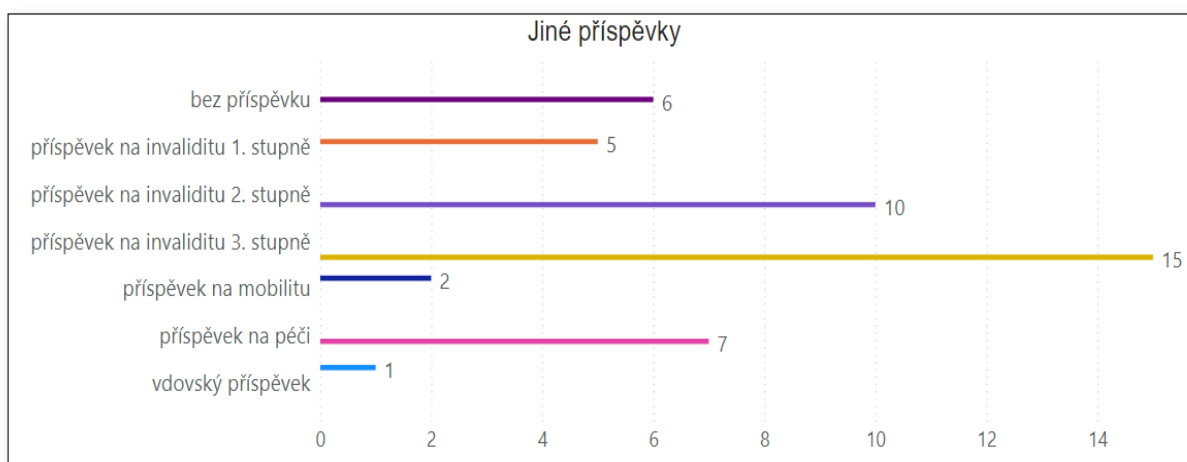


Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Plat osob byl skutečně různorodý. Nejvyšších platů dosahují lidé se středoškolským a vysokoškolským vzděláním. Dotazníkového šetření se zúčastnily osoby pobírající minimální plat, ale i osoby pobírající více, než byla průměrná mzda v České republice v roce 2020. Samozřejmě se plat odvíjel od druhu práce. Nejvíce lidí ovšem pobírá okolo 15 000 – 20 000 Kč. 8 lidí je v současné době bez práce.

### Příspěvky respondentů

Obr. 6 – Příspěvky respondentů

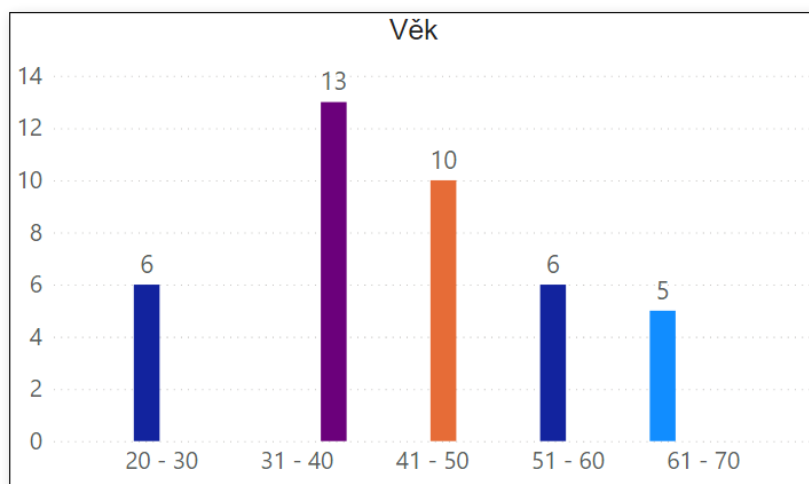


Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Většina respondentů uvedla, že využívá příspěvek na invaliditu dle svého stupně postižení. Někteří také pobírají příspěvek na mobilitu a příspěvek na péči. Nejčastějším příspěvkem zúčastněných je samozřejmě příspěvek na invaliditu 3. stupně vzhledem k tomu, že nejvíce respondentů uvedlo, že mají 3. stupeň postižení. Bohužel 8 osob, které mají postižení 3. stupně, invalidní důchod nepobírají. Daný problém je způsoben tím, že nárok na invalidní důchod nastává až tehdy, pokud jste podle posudku okresní zprávy sociálního zabezpečení jmenováni osobou invalidní, ale to je pouze jedna z podmínek. Důležité je splnit i druhou podmínku, kterou je minimální doba pojištění osoby, která se samozřejmě s každým rokem zvyšuje. Tato podmínka se bohužel nedaří některým lidem splnit. Dalším důvodem také může být nárok na důchod starobní.

## Věk respondentů

Obr. 7 – Věk respondentů

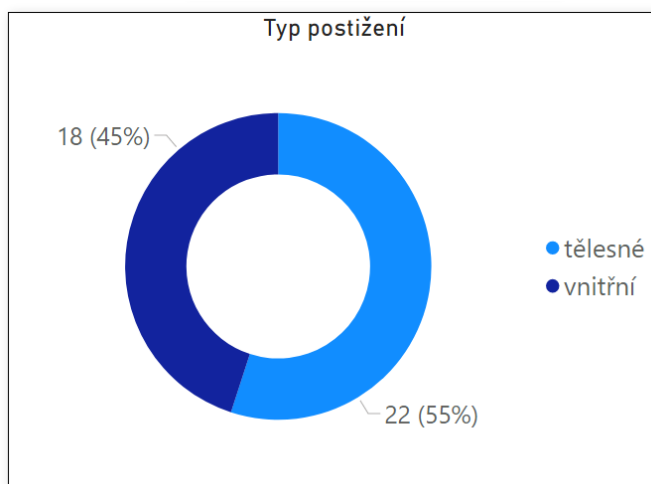


Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Dotazníkového šetření se účastnily osoby různých věkových kategorií. Věk účastníků se pohybuje v rozmezí 20–70 let. Jak již bylo zmíněno, podmínkou pro vyplnění dotazníku bylo ukončené vzdělání. Z tohoto důvodu se nenachází v dotazníkovém šetření osoby mladší 20 let. Opět nemůžeme brát výsledky šetření jakožto věkové rozložení všech OZP v Plzeňském kraji. Osoby se mohou již invalidní narodit, velké procento se stane invalidním v dětských letech. Nemalé procento se také stane invalidním v dospělosti. Největší procento se stane invalidním během důchodového věku.

## Typ postižení respondentů

Obr. 8 – Typ postižení respondentů



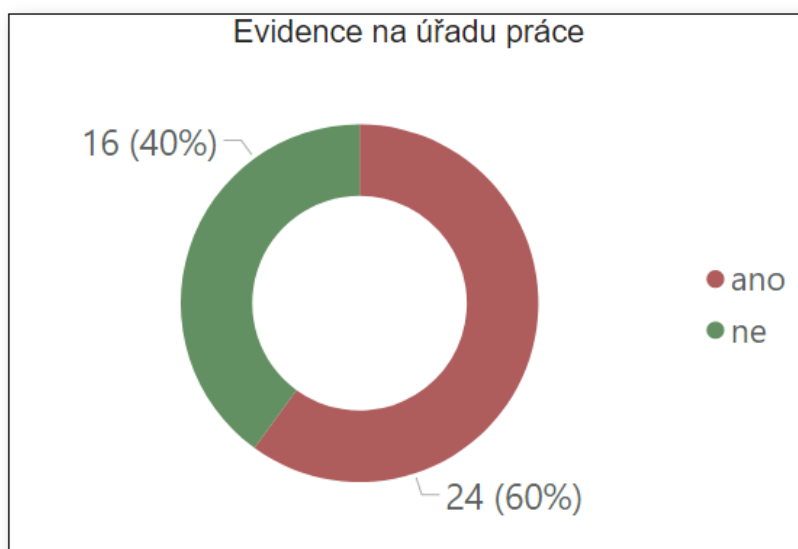
Zdroj: vlastní zpracování, 2021



Postižení respondentů bylo vnitřní nebo tělesné. Je důležité různé typy postižení odlišovat. Každé postižení má specifické potřeby a je nutné s OZP proto i individuálně jednat. V České republice evidujeme celkem 7 typů postižení. Naštěstí prakticky pro všechny druhy postižení existují i webové stránky pro ně určené, kde každému člověku velice ochotně poradí. Kvalita těchto stránek ovšem zůstává otázkou. Jedná se například o: Spolek neslyšících Plzeň – určený pro neslyšící, TyfloCentrum Plzeň o.p.s. - pro zrakově postižené, Ledovec z. s. - pro lidi s duševní poruchou, Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením, z. s. - pro občany s mentálním postižením, Centrum pro zdravotně postižené Plzeňského kraje o.p.s. - pro občany s tělesným a vnitřním postižením a Centrum pro zdravotně postižené Plzeňského kraje pro osoby s kombinovaným typem onemocnění.

### Evidence na úřadu práce

Obr. 9 – Evidence na úřadu práce



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Více než polovina všech respondentů uvedla, že již byli přihlášení na úřadu práce. To je skutečně alarmující číslo. Pokud má každý druhý člověk problém sehnat si práci, nemůžeme se divit, že těmito lidem se následně ani nebude chtít práci dlouhodobě vyhledávat a rozhodnou se žít pouze z dávek. Nebo vezmou jakoukoliv práci, která se jim naskytne a velice neochotně budou práci vykonávat.

## **Práce respondentů**

Práce respondentů byla skutečně různorodá. Je proto patrné, že zdravotní omezení nemusí být nutně překážkou. Pouze jeden respondent uvedl, že pracuje v chráněné dílně. Seznam prací respondentů: 8 bez práce, 3 důchodci, OSVČ – zemědělský podnikatel, 4 zdravotní sestry, asistentka, chráněná dílna, dopravní referent, seřizovač a opravář strojních zařízení, telefonista, pokojská, dělnice, ostraha, manažer, 2 učitelky, recepční, ergoterapeutka, projektová manažerka, poštovní doručovatelka, jednoduché fyzické práce, návrhářka, svářeč, prodavačka, uklízečka, účetní, kontrolor výroby, mechanik, řidič autobusu.

Byla nalezena určitá korelace mezi nezaměstnaností, stupněm postižení a vzděláním. Všichni respondenti, kteří uvedli, že nemají práci, dosahovali středoškolského vzdělání s maturitou nebo vysokoškolského a měli 3. stupeň invalidity. Tyto osoby navíc uvedli, že se snaží aktivně sehnat práci. Je ale samozřejmé, že někteří respondenti práci vůbec nevyhledávají, jelikož pokud OZP nijak neomezuje jeho postižení ve výkonu povolání, přichází o možnost pobírat příspěvky na invaliditu. Naopak osoby se základním vzděláním nebo středoškolským bez maturity neuvedli žádný problém při hledání práce nehledě na stupeň postižení.

## **Největší problém respondentů při hledání práce**

Je brán zřetel na probíhající koronavirovou krizi a její vliv na zaměstnanost. Byla proto očekávána jakožto největší problém při hledání práce již zmíněná krize, ale jak vyšlo z výsledků šetření, opak byl pravdou. Problém sehnat si práci z důvodu koronaviru uvedl pouze jeden respondent. Mezi velice časté odpovědi patřila neinformovanost zaměstnavatelů ohledně zaměstnávání OZP, nemožnost vykonávat jakoukoliv práci z důvodu zdravotních problémů, nevědomost zaměstnavatele a neochota přizpůsobit prostřední jejich specifickým potřebám, předsudky zaměstnavatelů o zaměstnávání OZP, nemožnost mít zkrácený úvazek či home office. Dále bylo uvedeno jakožto problém neevdování osob 3. stupně invalidity na úřadu práce a pouze jeden respondent uvedl jakožto problém při shánění práce nízkou mzdou. Některé osoby nad 60 let uvedly již nezájem o jakoukoliv pracovní pozici.

## **4.2 Rozhovor ve firmě Styl Plzeň**

Aby bylo možné najít odpovědi na zmiňované problémy, byl proveden rozhovor ve firmě Styl Plzeň. Firma Styl Plzeň sídlí na adrese Radobyčická 24, Plzeň. Řadí se mezi výrobní družstvo, které nabízí šití dámské, pánské a sportovní konfekce, pracovních a profesních oděvů a dalších textilních výrobků, výrobu plochého těsnění, knihařství, kartonáž, výrobu kancelářských potřeb a svařovaných polyvinylchlorid obalů, kabelovou a drátovou konfekci, výrobu kabelových svazků a kompletační a kooperační práce. Jde o firmu, která splňuje podmínky § 81, odstavce 2, písmena b), zákona č. 136/2014 Sb. o zaměstnanosti. Zaměstnává tedy nad 50 % OZP. Rozhovor byl uskutečněn s paní Bc. Plzákovou z personálního oddělení firmy. Pomocí rozhovoru byly zjištěny informace, které jsou pro práci klíčové. Rozhovor byl proto velice přínosný. (Styl Plzeň, výrobní družstvo, 2015)

## **4.3 Návrhy opatření dle výsledků dotazníkového šetření**

### **Problém uchazečů s vysokým vzděláním**

Jak je možné vidět z výsledků dotazníkového šetření, problém sehnat si práci mají OZP s vyšším vzděláním. Tento trend bude způsoben úsilím, které OZP investovali do vzdělání a následného hledání adekvátní práce, kterou ovšem většinou nenajdou. Zaměstnavatelé hledající OZP nabízí velice nelukrativní pracovní příležitosti bez možnosti růstu. Většinu zaměstnavatelů nejde o skutečné využití potenciálu zaměstnance, ale pouze o splnění zákonné povinnosti. Nepotřebují proto vysoký stupeň vzdělání. Je jasné, že vysokoškolsky vzdělaný strojní inženýr nebude spokojen s prací v chráněné dílně s minimálním příjmem. Toto tvrzení vyvrací názor autora Šimka, zmíněného na straně 24.

### **Řešení**

Je proto potřeba rozšířit počet pracovních míst, které mohou vykonávat osoby OZP. V Plzeňském kraji roste počet OZP, ovšem účelně vytvořených míst pro tyto osoby je velmi málo. Jakmile se zaměstnavatel dozví o hendikepu zaměstnance, většinou se zalekne a zaměstnance propustí nebo nepřijme. Je proto potřeba změnit firemní kulturu. Zaměstnavatel by skutečně neměl o OZP přemýšlet jako o hendikepovaném člověku, který bude pouze na obtíž. Naopak často se stává, že OZP bývají jedni z nejlepších zaměstnanců. Jak uvádí paní Bc. Plzáková „Osoby OZP u nás většinou nevnímají práci

jakožto nudnou 8hodinovou část dne, ale jako zábavu, jsou rádi, jsou vděční, že mohou něco dělat a někteří z nich jsou naši nejlepší zaměstnanci. Veškerou práci dodělají do posledních detailů.“ Zaměstnavatel by se měl také snažit pro OZP vytvořit prostředí, kde se bude cítit dobře a bude mít chuť se rozvíjet a bude motivován. Bylo by dobré proto například zaměstnanci nabízet určité benefity. Například 13. plat za dobře odvedenou práci, možnost kariérního růstu.

### **Neznalost potřeb OZP**

Neznalost zaměstnavatelů ohledně potřeb OZP je skutečně jedním z vážných problémů. Zaměstnavatelům chybí praktické informace, a proto bohužel většinou nedodrží potřeby zaměstnanců spojené s jejich druhem hendikepu. Postrádají informační a metodické podklady. Jistě je tu více zaměstnanců, kteří by OZP zaměstnali, ale neudělají to, protože mají strach. Nemají jakoukoliv možnost dozvědět se předem, jak dobře pracují, jaké potřebují podmínky pro práci. Tyto informace jim nikdo nedá.

I když má zaměstnavatel povinnost zaměstnávat 4 % OZP, pokud zaměstnává nad 25 zaměstnanců, často zaměstnavatel raději volí cestu náhradního plnění, kterým může tuto podmínku obejít. Jedná se o nákup výrobků z chráněné dílny. Je to sice pro něj nemalá částka, ale stále se mu to vyplatí dle jeho názoru více, než kdyby zaměstnance zaměstnal. OZP vidí většina zaměstnavatelů skutečně jako břímě, pouze jako osobu, která je na obtíž. Myslí si, že osoba by nedokázala plnit náplň práce, nehledě na komplikace spojené s přizpůsobením prostředí pro tyto zaměstnance. Bc. Plzáková zmiňuje i jeden z konkrétních případů. „Mám kamarádku, která je skutečně velice inteligentní, má vysokoškolské vzdělání v oboru sociální práce. Bohužel v průběhu života se stala invalidní a je nyní na vozíku. Ale vždy se práci na pozici sociální pracovnice chtěla věnovat. Má za sebou už desítky pohovorů. Bohužel všude je to stejné. Zaměstnavatel s ní udělá pohovor, občas ani není kde, protože prostory nejsou přizpůsobené pro osoby na vozíku a po pohovoru jí oznámí, že sice je vidět, že o práci skutečně stojí a má dostatečnou kvalifikaci, ale že ji přijmout nemohou. Důvod je vždy stejný. Jednoduše se bojí, že by práci nezvládala, takže jí nedají ani šanci to zkusit. Díky tomu je již 5. rokem pracovnící v chráněné dílně“.

### **Řešení**

Jedná se o skutečně nejvážnější problém, s kterým se potýká většina OZP. Je potřeba, aby zaměstnavatelé začali dávat lidem se zdravotním postižením šanci. Když se

podíváme na příspěvek pro zaměstnavatele za zaměstnávání osob zdravotně postižených, zjistíme, že se jedná o skutečně nemalé částky, které se navíc každým rokem zvyšují. Ovšem nedochází k velkému navýšení žádostí o příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. Jedná se tedy o velmi neefektivní metodu. Je nutné změnit celkové mínění zaměstnavatelů o OZP. Toho je potřeba dosáhnout odborným školením zaměstnavatelů a marketingovou kampaní na podporu OZP a zlepšení komunikace.

### **Fungování úřadu práce**

Úřad práce samozřejmě eviduje údaje o OZP. Problémem je ovšem dostupnost těchto informací. I kdyby zaměstnavatelé chtěli zaměstnat OZP, tak nemají jak informace zjistit. Úřad práce jednoduše nepracuje se zaměstnavateli. To je jeden z klíčových problémů. Zaměstnavatelé si proto, pokud to jde, vybírají své zaměstnance na doporučení. Je to jeden z hlavních důvodů neefektivnosti nástrojů a nevyužívání pracovní rehabilitace. Úřad práce zatím není schopný poskytnout dostatečnou pomoc zaměstnavatelům v otázce zaměstnání OZP. Pro tyto účely je v současnosti realizován projekt, který je již v práci zmíněn. Stále ovšem například, jak je vidět z dotazníkového šetření, nastává problém s evidováním osob se 3. stupněm invalidity. Důvodů může být několik. Paní Bc. Plzáková si ovšem problému s neevidováním osob se 3. stupněm invalidity není vědoma. Problém vidí v možné neinformovanosti OZP ohledně jejich možností přihlášení na Úřad práce.

### **Řešení**

Je proto potřeba vytvořit externí propracovaný transparentní systém, kde by bylo možné získat informace o konkrétních typech postižení, o konkrétních potřebách lidí, vytvořit jednoduchou organizaci pro všechny postižené, kam by se člověk mohl obrátit v případě nejasností. Organizace by soustřeďovala odborné informace a současně zprostředkovávala odborné rady pobočkám úřadu práce. Současně by tím pomohla vyvrátit již vytvořené nepravdivé informace ohledně OZP.

Tento systém by fungoval na vzájemné spolupráci, provázanosti, výměně informací, například právě s úřadem práce. Jejich služeb by mohl využívat jak zaměstnavatel, tak současně i ostatní instituce. V současné době fungují různé internetové stránky, kde uživatel může vyhledat pracovní pozici ve svém okolí, ovšem nikde se nedozví, jestli právě jeho postižení nebo jeho specifické potřeby nebudou problémem při výkonu povolání. V těchto případech dochází většinou právě k zmiňovanému propouštění již ve

zkušební době. Jak je uvedeno v teoretické části, globalizace je celosvětový trend. Bohužel co se týká systému pro OZP, dělá se stále to samé jako před deseti lety. Je na čase systém aktualizovat. Díky této modernizaci by mohli zaměstnavatelé začít zaměstnávat více OZP i na velice kvalifikované pozice, což by mělo za následek větší začlenění do společnosti a větší spokojenost na straně nabídky i poptávky.

### **Nedostatečná kontrola**

Dalším problémem je nedostatečný dohled státu nad plněním povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů. Je nemožné zkoušet nastavit konkrétní podmínky a pravidla pro konkrétní jedince a kategorie, když není prováděna žádná kontrola a tím pádem nejsou žádná konkrétní data. Z praxe můžeme jmenovat takový příklad, kdy zaměstnanec nemá na starost žádnou práci. Jeho práce je například ostraha, ovšem zaměstnavatel ho do práce nikdy nevezme. Tento člověk se jednoduše pouze upíše k práci, kterou následně neplní. Tento stav samozřejmě není žádoucí pro stát. Ale jsou případy, kdy zaměstnavatel tento stav vytvoří záměrně, neboť stále má ze zaměstnance příspěvky za zaměstnání OZP, a i přes výplatu mzdy zaměstnanci se mu tento stav stále vyplatí. Nachází se v kladných částkách. Jistě se nejedná o legální způsob zaměstnávání, ale jakmile systém umožní tyto a podobné podvody, je pochopitelně něco špatně.

### **Řešení**

V současné době stát samozřejmě provádí určitou kontrolu OZP, ovšem jak je vidět, je nedostatečná. Pokud by došlo k pečlivějším a častějším fyzickým kontrolám ze strany státu a také následnému adekvátnímu trestu, poté by systém nebyl tolik zneužíván.

### **Složitě zákony**

V neposlední řadě jsou problémem komplikované zákony a pravidla týkající se zaměstnávání OZP. Zaměstnavatelé se v pravidlech vůbec nevyznají a je opravdu těžké najít osobu, která dané problematice rozumí.

### **Řešení**

Pokud by došlo k zjednodušení systému, případně pořádání odborného školení akreditované úřadem práce či jiné odborné instituce, mohli bychom předpokládat opět zvýšení počtu zaměstnaných OZP. V současné době žádná takováto školení neexistují. Paní Bc. Plzáková uvádí konkrétní problém, s kterým se setkává: „Největší problém se

zákony mám takový, že udává možnost využívat pouze jednu formu pomoci od státu. Myslím to tak, že v současné době my máme nárok na několik příspěvků. Máme nárok na příspěvek z programu antivirus, na příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP, ale uplatňujeme pouze příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. Je to z důvodu, že vždy můžete uplatit pouze jeden příspěvek.“

### **Dlouhá pracovní doba**

Z výsledků dotazníkového šetření je jasné, že velká část OZP by velice ráda pracovala, kdyby mohli pracovat na zkrácený úvazek, nebo mít home office. Zaměstnavatel ovšem tyto možnosti neschvaluje.

### **Řešení**

Řešení nemusí být tak jednoduché, jak se na první pohled zdá. Jednou z možností je dlouhodobě větší podpora zkráceného úvazku. Můžeme ovšem tvrdit, že taková podpora již v současné době existuje. Jak již bylo v práci zmíněno na straně 30, zaměstnavatel zaměstnávající nad 50 % OZP má nárok na příspěvek na každou OZP, kterou zaměstnává. V současné době je maximální částka příspěvku 13 600 Kč + 1 000 Kč paušální částka. Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy OZP v měsíční výši 75 %. Ovšem pokud někdo nedosáhne mzdou (75 %) na částku 13 600 Kč, může se zvýšit příspěvek do této částky. Je to hodně u lidí s minimální mzdou ve zkráceném úvazku. Můžeme si tento stav ukázat na příkladu. Pokud máme zaměstnance, který pracuje na zkrácený úvazek a jeho mzda činí 13 600 Kč, firma vypočítá 75 %, zažádá o mzdový příspěvek a zažádá i o zvýšení do částky 13 600 Kč. Firma tedy dostává celou mzdu od státu v podobě mzdového příspěvku zpátky a zároveň získává navíc i 1 000 Kč paušální částku. Paní Bc. Plzáková ovšem toto nevidí jako vhodné řešení. Na ušlé práci, kterou by zaměstnanec mohl vykonávat, firma ztratí mnohem více, než by byly veškeré další náklady na zaměstnance. Vhodným řešením by bylo proto více využívat možnosti home office. Zaměstnavatelé ovšem toto řešení nemají v oblibě, zvláště pak u OZP. Opět nastává problém ohledně nedůvěry k osobám se zdravotním postižením a předsudky zaměstnavatelů. OZP považují za poslední skupinu osob, které by povolili pracovat z domova. V současné době již ale není důvod se této formy práce obávat. Naopak na trhu práce se začíná projevovat trend, kdy zaměstnavatelé přímo vyžadují od zaměstnanců home office. Důvodem je

digitalizace a celkový pokrok, jak již bylo zmíněno. Dle posledních průzkumů navíc vyplývá, že zaměstnanci bývají efektivnější, pokud pracují z domova.

### **Změna studia**

V práci byla do této chvíle hledaná řešení problémů, které již existují. Proto je jakožto nejlepším řešením, jak se problémům vyhnout, nevytvořit je. Ačkoliv se to může zdát divné, spoustu osob se stane postižených již v mladém věku. Mají potom možnost rozhodnout se, jakou školu chtějí studovat. Pokud si osoba, která má vážné psychické problémy, vybere studium se zaměřením na budoucí práci, kde bude věčně pod tlakem, práci nikdy nezíská. Její zdravotní stav jednoduše není kompatibilní s povoláním, na které bylo soustředěno její studium. Jako příklad je možno uvést člověka s psychickými problémy, který by studoval na lékaře nebo pedagoga. Dalším problémem je zrušení některých pracovních pozic z důvodu robotizace.

### **Řešení**

Často si mladí lidé ani neuvědomují, jaké mají možnosti a co by chtěli v životě dělat. Vystudují potom obor, který vlastně dělat nemohou nebo nechťejí. Je proto nutné zaměřit se na práci, kterou je jasné, že osoba bude moct vykonávat a v nejlepším případě řadí se mezi práce, které dlouhodobě shání pracovníky. Můžeme jmenovat kuchaře, programátory, IT specialisty nebo kominíky. Na tyto obory by proto stát mohl přispívat, aby lidé měli motivaci studovat zrovna tyto obory. Například zvýšit atraktivitu určitých studijních oborů pomocí dotačních programů pro školy. Pokud už ovšem vystudujeme v oboru, v kterém nemůžeme pracovat, je nutná adekvátní rekvalifikace. Úřad práce v současné době nabízí určitou formu rekvalifikace, ovšem nejedná se o převratnou pomoc OZP. Jak zmiňuje Bc. Plzáková „Není to rekvalifikace ve svém slova smyslu. Osoby se snaží přizpůsobit na normální pracovní podmínky. Učí je firemní kulturu, jak zvládat kolektiv a podobné. Normální práci si ovšem nezkusí.“

### **Příspěvky státu**

V následující tabulce je uvedena minimální mzda (zkratka MM) pro jednotlivé kategorie, osobní náklady na mzdu, příspěvek státu dle § 78 v jednotlivých letech. V posledním sloupci vidíme procentuální růst mezi roky 2012 a 2020. Tabulka nezahrnuje vliv inflace, ovlivňující nemzdové náklady, které zatěžují všechny zaměstnavatele.



V tabulce můžeme vidět vývoj nárůstu minimální mzdy a příspěvku.

Obr. 10 - Vývoj nárůstu minimální mzdy a příspěvku

Rok	do 2012	2015	2016	2017	2018	2019	2020	růst (v procentech)
MM pro III. st. ID	4 000	8 000	9 900	11 000	12 200	13 350	14 600	265
osobní náklady pro III. st. ID	5 360	10 720	13 266	14 740	16 348	17 889	19 535	265
MM pro I. a II. st. ID	6 000	8 000	9 900	11 000	12 200	13 350	14 600	143
osobní náklady pro I. a II. st. ID	8 040	10 720	13 266	14 740	16 348	17 889	19 535	143
Základní MM	8 000	9 200	9 900	11 000	12 200	13 350	14 600	83
Osobní náklady na mzdu - MM	10 720	12 328	13 266	14 740	16 348	17 889	19 535	83
příspěvek dle § 78	10 000	10 000	11 500	12 200	13 000	13 000	13 800	38

Zdroj: Tematická síť pro sociální ekonomiku, vlastní zpracování, 2021

Můžeme vidět, že zatímco základní minimální mzda vzrostla od roku 2012 o 6 600 Kč, což představuje nárůst o 83 %, minimální mzda OZP s invaliditou I. a II. stupně vzrostla o 8 600 Kč, tzn. o 143 %, pro OZP III. stupně dokonce o 10 600 Kč, tzn. o 265 %. Limit příspěvku se zvýšil pro obě kategorie OZP o 3 800 Kč, tzn. o 38 %. Produktivita práce významné části zaměstnaných OZP zůstává v lepším případě nezměněna.

Už desítky let nesprávně odděluje státní správa výdaje státního rozpočtu do podpory zaměstnávání OZP od příjmové stránky státního rozpočtu. Je prokázáno, že celkem 60 % výdajů na příspěvky na zaměstnávání OZP se vrací do státního rozpočtu v podobě příjmů ze sociálního a zdravotního pojistného a daně z příjmu, DPH a spotřební daně z kupní síly vydávajících OZP, nepřímo pak jako úspory sociálních výdajů. V praxi se ze 7 mld. Kč vydaných na příspěvek pro podporu zaměstnanosti invalidů v roce 2019 vrátilo do státního rozpočtu cca 4, 2 mld. (Tematická síť pro sociální ekonomiku, 16. 1. 2020)

Je jasné, že stát nevěnuje dostatečnou pozornost tomuto problému. Můžeme tvrdit, že stát sám porušuje principy rovných práv a příležitostí. Rozhoduje o právech, ale nedává příležitost. Tento trend samozřejmě vede k propuštění části OZP, pro které není vytvořena jiná vhodná příležitost.

## Řešení

Řešení je zde velice jednoduché. Je potřeba, aby stát akceptoval přiměřený růst objemu příspěvků v závislosti na plošném zvýšení minimální mzdy. Toto řešení by mělo vést k nárůstu pracovních příležitostí pro OZP.

#### 4.4 Porovnání státních výdajů na osobu zdravotně postiženou

Je velice těžké určit přesnou částku, kterou stát odvádí na OZP. Můžeme mít skutečně spoustu variant, které nám mohou nastat. V práci jsou proto uvedené pouze nejčastější případy. Vycházíme ze situace, kdy OZP ztratil práci a nyní je evidovaný na úřadu práce. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má občan České republiky evidovaný na Úřadu práce, který v posledních 2 letech od zařazení na Úřadu práce měl evidováno alespoň 12 měsíců důchodové pojištění. Předpokládáme, že tuto podmínku osoba splnila. Pro výpočet podpory v nezaměstnanosti potřebujeme nejprve zjistit čistou mzdu nezaměstnaného.

Pro tento výpočet budeme vycházet z průměrné hrubé měsíční mzdy v Plzeňském kraji za rok 2020, která byla 4. nejvyšší v České republice a to 34 513 Kč. V případě, že se jedná o OZP ve 3. stupni invalidity, pobírala tato osoba čistou mzdu **26 275 Kč**. (Zaměstnavatel za osobu odvedl sociální pojištění ve výši 8 560 Kč (24,8 %), zdravotní pojištění 3 106 Kč (9 %). Superhrubá mzda tedy činila 46 179 Kč (133,8 %). Zaměstnanec odvedl z hrubé mzdy sociální pojištění 2 244 Kč (6,5 %), zdravotní pojištění 1 554 Kč (4,5 %) a ze superhrubé mzdy zálohu na daň 6 930 Kč (15 %). Následně byly odečtena sleva na poplatníka 2 070 Kč a na invaliditu 3. stupně 420 Kč.

V případě invalidity 1. a 2. stupně by byla sleva jen 210 Kč a čistá mzda by tedy činila **26 065 Kč**. (V letošním roce by díky zrušení superhrubé mzdy a navýšení slevy na poplatníka by čistá mzda činila 28 265 Kč v případě 3. stupně invalidity a 28 055 Kč v případě 1. a 2. stupně.)

##### Výše podpory pro osoby se 3. stupněm invalidity

Následně vypočítáme výši podpory. První možnost bude v případě, že byl zaměstnanec se 3. stupněm invalidity propuštěn, jedná se o zaměstnance do 50 let a pracovní poměr byl ukončen výpovědí ze strany zaměstnavatele, z vážného důvodu, ať už dohodou či zaměstnancem, nebo při skončení pracovního poměru na dobu určitou za předpokladu, že zaměstnanec nedostal žádné odstupné a nepodařilo se mu získat novou práci. V tomto případě pobírá 2 měsíce 17 079 Kč (65 % průměrné čisté měsíční mzdy), další 2 měsíce 13 138 Kč (50 %), 5. měsíc 11 824 Kč (45 %), celkem tedy **72 258 Kč**.

Druhá možnost bude v případě ukončení pracovního poměru dohodou. V tom případě by pobíral celých 5 měsíců 11 824 Kč (45 %), dohromady tedy **59 120 Kč**.

Jedná – li se o zaměstnance od 50 do 55 let a první možnost výpovědi, pobíral podporu jako v 5. měsíci ještě další 3 měsíce, dohromady tedy **107 730 Kč**. Jedná – li se o druhou možnost výpovědi, pak 8 měsíců pobírá 11 824 Kč čili dohromady **94 592 Kč**.

Jedná – li se o zaměstnance nad 55 let a první možnost výpovědi, pak 2 měsíce pobírá 17 079 Kč, další 2 měsíce 13 138 Kč a následujících 7 měsíců 11 824 Kč, celkem **143 202 Kč**. Jedná – li se o druhou možnost výpovědi, pobírá 11 měsíců 11 824 Kč, celkem **130 064 Kč**. (Kurzy, 2021)

### **Výše podpory pro osoby s 1. a 2. stupněm invalidity**

V případě, že se jedná o zaměstnance s 1. či 2. stupněm invalidity, do 50 let a první možnost výpovědi, pak pobírá 2 měsíce 16 942 Kč, další 2 měsíce 13 033 Kč, 5. měsíc 11 729 Kč, celkem tedy **71 679 Kč**. V případě druhé možnosti výpovědi by to bylo celých 5 měsíců 11 729 Kč, dohromady tedy **58 645 Kč**.

Jedná – li se o zaměstnance od 50 do 55 let a první možnost výpovědi, pobíral by podporu jako v 5. měsíci ještě další 3 měsíce, dohromady tedy **106 866 Kč**. V případě druhé možnosti výpovědi pak 8 měsíců 11 729 Kč čili dohromady **93 832 Kč**.

V případě, že jde o zaměstnance nad 55 let a první možnost výpovědi, pobíral by první 4 měsíce stejné dávky a dávku 11 729 Kč celých 7 měsíců, celkem **142 053 Kč**. Jedná – li se o druhou možnost výpovědi, pobírá 11 měsíců 11 729 Kč, celkem **129 019 Kč**.

### **Celkové výdaje státu na osobu zdravotně postiženou**

Tyto částky tedy v jednotlivých případech stát vyplatí. K tomu je třeba ještě uvažovat, že stát přijde o peníze z daní, a i sociální a zdravotní pojištění, které by v případě zaměstnání byly odvedeny.

Při této úvaze tedy stát vyplatí v případě ukončení pracovního poměru pracovníka ve 3. stupni invalidity s průměrným platem v Plzeňském kraji za rok 2020 v prvním měsíci na Úřadu práce **17 079 Kč** (podpora) + **1 767 Kč** (zdravotní pojištění hrazené státem od 1. 1. 2021) + a nedostane **8 560 Kč** (sociální pojištění - zaměstnavatel) + **3 106 Kč** (zdravotní pojištění - zaměstnavatel) + **2 244 Kč** (sociální pojištění - zaměstnanec) + **1 554 Kč** (zdravotní pojištění - zaměstnanec) + **6 930 Kč** (záloha na daň), což činí celkem **41 240 Kč**.

### **Výdaje státu na osobu zdravotně postiženou na chráněném trhu práce**

V případě zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce stát vynaloží náklady, jak je uvedeno výše, **13 600 Kč** (příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce) + **1 000 Kč** (paušální částka), což je částka 2.8 x nižší, než kterou stát zaplatí v uvedeném případě za osobu evidovanou na Úřadu práce. Může být také uvažován i jiný příspěvek, například na zřízení pracovního místa pro OZP nebo příspěvek na provozní náklady. Zaměstnavatel ale nemůže příspěvky kombinovat, proto většinou volí již zmíněný příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce. Je také možné, že by v případě zaměstnání zaměstnavatel uplatnil slevu na dani z příjmu na zaměstnávání OZP, jak je popsáno v práci výše. Přesto ale můžeme s jistotou tvrdit, že ekonomicky se státu vyplatí mít OZP zaměstnané. Můžeme zde proto vidět další důvod, proč je důležité zaměřit se na zvýšení zaměstnanosti OZP.

## Závěr

Tato práce je zaměřena na analýzu trhu práce v Plzeňském kraji.

V teoretické části jsou objasněny pojmy, jakými jsou trh práce, změny na trhu práce a znevýhodněné skupiny na trhu práce, mezi které řadíme i osoby zdravotně postižené. Dále jsou uvedeny veškeré právní normy, které jsou v platnosti na území celé České republiky. Tyto právní normy se týkají osob zdravotně postižených a měly by mít za následek zlepšení situace osob zdravotně postižených na trhu práce. V práci jsou také zmíněny veškeré přínosy pro zaměstnavatele, které vedou k zaměstnávání osob zdravotně postižených. Následně se práce zabývá situací v Plzeňském kraji v roce 2020. Jsou zde popsány formy podpory realizované v Plzeňském kraji pro osoby zdravotně postižené. Uvedené jsou také instituce a organizace, které se zabývají zaměstnáváním osob zdravotně postižených a je zmíněn i projekt, který je nyní v Plzeňském kraji realizován na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V praktické části jsou zkoumané a analyzované současné problémy, s kterými se osoby zdravotně postižené potýkají při hledání práce a hledají se možná řešení těchto problémů. Pro zjištění problémů bylo využito dotazníkové šetření, zaměřené na konkrétní problémy na trhu práce, které osoby zdravotně postižené vnímají. Tento dotazník vyplnily osoby zdravotně postižené, které již mají ukončené vzdělání. Z dotazníkového šetření ovšem nebylo možné získat dostatečné množství dat, a tak byla zvolena ještě druhá metoda výzkumu, a to rozhovor. Rozhovor byl proveden ve výrobním družstvu Styl Plzeň, konkrétně s paní Bc. Plzákovou. Z rozhovoru vyplynuly doplňující poznatky k dotazníkovému šetření. Z výsledků šetření bylo možné následně vyvodit závěry, jak by šlo možné jednotlivé problémy vyřešit. Jedná se především o rozšíření informací ohledně zaměstnávání osob zdravotně postižených. A to formou školení, reklamou nebo vytvoření přehledného webového systému, kde by bylo možné veškeré informace získat. Není pravdou, že by zaměstnavatelé nezaměstnávali osoby zdravotně postižené z finančních důvodů. Problém je pouze jejich smýšlení nad osobu zdravotně postiženou.

Pozice zdravotně postižených osob na trhu práce je skutečně komplikovaná. Ať už z důvodu přetrvávajících předsudků na straně zaměstnavatelů, z důvodu nesplnění specifických podmínek ze strany zaměstnavatele, které osoba zdravotně postižená

potřebuje, nebo jednoduše z toho důvodu, že osoba zdravotně postižená nemůže některé práce vůbec vykonávat kvůli jejímu zdravotnímu stavu. Jejich uplatnění má proto svá omezení. Z nasbíraných informací je jisté, že Plzeňský kraj se snaží osobám zdravotně postiženým pomáhat, ovšem pomoc není dostačující. Výhoda zaměstnávání osob zdravotně postižených je především společenská, ale i ekonomicky se státu rozhodně vyplatí.

Problematika zaměstnávání osob zdravotně postižených je velice komplikovaná. Bohužel veškeré nástroje politiky zaměstnanosti měří všechny osoby zdravotně postižené „jedním metrem“ a díky tomu vznikají nejasnosti v systému.

## Seznam použitých zdrojů

- ActiveCitizensFund (2021). *znevýhodněné skupiny*. Dostupné (20. 02. 2021) z: <https://www.activecitizensfund.cz/tematicke-oblasti/znevychodnene-skupiny/>
- Česká správa sociálního zabezpečení (2020), *invalidní důchody podrobně*. Dostupné (04. 04. 2021) z <https://www.cssz.cz/invalidni-duchody-podrobne>
- Holman, R. (2016). *Ekonomie*. Dostupné z: <https://www.ndk.cz/view/uuid:7c359fb0-0045-11e4-9789-005056827e52?page=uuid:008521b0-151c-11e4-8413-5ef3fc9ae867>
- Chráněné dílny OZP (2020) *Chráněné dílny v plzeňském kraji*. Dostupné (28. 03. 2021) z <https://chranenedilnyozp.cz/lokace/plzensky-kraj/>
- Jurečka, V. (2018) *Mikroekonomie*. Dostupné z: <https://www.ndk.cz/view/uuid:e58154d0-831d-11ea-bc65-005056827e52?page=uuid:01ce39b3-190f-4771-8d2c-99a315ba2ff0>
- Kaczor, P. (2013). *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Dostupné z: <https://www.ndk.cz/view/uuid:49289760-8f88-11e6-baa5-005056827e51?page=uuid:5ba43cc0-a87c-11e6-abce-005056825209>
- Kuchař, P. (2007) *Trh práce. Sociologická analýza*. Praha: Karolinum
- Macáková, L. (2017) *Mikroekonomie – základní kurs* (11. vydání) Slaný: Melandrium
- Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (25. 11. 2020) *zaměstnávání ozp*. Dostupné (25. 02. 2021) z <http://www.nfozp.cz/zamestnavani-ozp/>
- Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (2020) *důležité informace*. Dostupné (05. 02. 2021) z: <https://nfozp.cz/dulezite-informace/>
- Novosad, L. (2009) *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Dostupné z: <https://www.ndk.cz/view/uuid:d6c0ded0-029e-11e4-9789-005056827e52?page=uuid:16d69660-12b5-11e4-8c14-5ef3fc9bb22f>
- Novotná, B. (2014). *Ekonomické aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením* (Bakalářská práce). Cheb: Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická, Česká republika. Dostupné z: <https://otik.zcu.cz/bitstream/11025/18462/1/BP%20K11B0059K%20Novotna%20Bohdana.pdf>
- Pour, J. (2004) *Informační systémy a elektronické podnikání*. Dostupné z: <https://www.ndk.cz/view/uuid:642dd650-06bd-11e6-a5b6-005056827e52?page=uuid:66df74f0-1c0a-11e6-8e67-001018b5eb5c>
- Průvodce podnikáním (10. 09. 2020) *zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Dostupné (01. 03. 2021) z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim/>
- Sirovátka, T.& Mareš, P. (2003) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Dostupné z: <https://ndk.cz/view/uuid:326c3750-02b0-11e4-89c6-005056827e51?page=uuid:7ba16060-2d73-11e4-8c14-5ef3fc9bb22f>
- Styl Plzeň, výrobní družstvo (2015) *Styl Plzeň – základní informace*. Dostupné (05. 04. 2021) z: <https://www.styl-plzen.cz/>

- Šimek, M. (2010) *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice nové přístupy a jejich efekty*. Dostupné z: <https://www.ndk.cz/view/uuid:4b1b5420-5388-11e8-9a44-005056827e52?page=uuid:328277f0-7ac4-11e8-be68-5ef3fc9bb22f>
- Šmajsová Buchotvá, B. (2013) *Nezaměstnanost*. Dostupné z: <https://www.ndk.cz/view/uuid:2d906180-1690-11ea-af21-005056827e52?page=uuid:fdd16a95-5a43-4b0a-a807-fe4066fc89d2>
- Tematická síť pro sociální ekonomiku (16. 01. 2020) *informace k vývoji příspěvku zaměstnavatelům OZP*. Dostupné (16. 04. 2021) z: <https://www.tessea.cz/aktuality/526-informace-k-vyvoji-prispevku-zamestnavatelum-ozp-dle-78a-zakona-o-zamestnanosti>
- Tomáš Moravec, DiS. (2021). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021. (45-73)* Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni\\_PLK\\_2020.pdf/a9ca744f-030b-3245-e5bd-f74a0e6919d1](https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni_PLK_2020.pdf/a9ca744f-030b-3245-e5bd-f74a0e6919d1)
- Úřad práce České republiky, krajská pobočka v Plzni (13. 1. 2020) *rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce*. Dostupné (11. 12. 2020) z: <https://www.uradprace.cz/rozvoj-systemu-podpory-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-na-volnem-trhu-prace>
- Úřad práce České republiky, krajská pobočka v Plzni (2020) *definice-ozp*. Dostupné (01. 02. 2021) z: <https://www.uradprace.cz/definice-ozp>
- Kurzy (2021) *výpočet čisté mzdy* Dostupné (01. 05. 2021) z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/vypocet-ciste-mzdy-2020/>
- Zákon pro lidi (2021) *Narizení vlády č. 567/2006 Sb.* Dostupné (28. 4. 2021) z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>
- Zákon pro lidi (2021) *Zákon č. 435/2004 Sb.* Dostupné (03. 02. 2021) z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>



## Seznam zkratek

ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
č.	číslo
ID	invalidní důchod
IPPR	individuální plán pracovní rehabilitace
Kč	Koruna česká
MM	minimální mzda
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
NRZP	Národní rada osob se zdravotním postižením České republiky
NSD	nepojistné sociální dávky
OZP	osoba se zdravotním postižením
OZZ	osoba zdravotně znevýhodněná
Sb.	Sbírka zákonů
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
TP	těžké postižení
VPP	veřejně prospěšné práce
ZTP	zvlášť těžké postižení
§	paragraf

## Seznam obrázků

Obr. 1 – Trh práce je v rovnováze při reálné mzdě $W_E$ .....	11
Obr. 2 – Pohlaví respondentů .....	36
Obr. 3 – Stupeň postižení respondentů.....	37
Obr. 4 – Vzdělání respondentů.....	38
Obr. 5 – Mzda respondentů .....	38
Obr. 6 – Příspěvky respondentů .....	39
Obr. 7 – Věk respondentů .....	40
Obr. 8 – Typ postižení respondentů .....	40
Obr. 9 – Evidence na úřadu práce .....	41
Obr. 10 - Vývoj nárůstu minimální mzdy a příspěvku.....	49

## **Abstrakt**

Zábranová, L. (2021). *Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu* (Bakalářská práce), Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická, Česko.

**Klíčová slova:** trh práce, nezaměstnanost, osoba se zdravotním postižením, Plzeňský kraj

Tato práce je zaměřena na problematiku trhu práce v Plzeňském kraji. Jedná se o široké téma, proto se práce zaměřuje konkrétně na problematiku trhu práce osob zdravotně postižených. První kapitola se zabývá charakteristikou trhu práce. Druhá kapitola definuje osoby znevýhodněné na trhu práce a zkoumá důvody nezaměstnanosti těchto osob. Třetí kapitola prověřuje možnosti zaměstnání osob zdravotně postižených v Plzeňském kraji. Ve čtvrté kapitole jsou analyzovány problémy osob zdravotně postižených na trhu práce a jsou nalezené možnosti nápravy těchto problémů, které by vedly ke zlepšení postavení osob zdravotně postižených na trhu práce. Jsou zde stanoveny dvě metody výzkumu, a to dotazníkové šetření a osobní rozhovor. Obě metody jsou v práci zhodnoceny. Následně se práce zamýšlí nad výdaji státu na osoby zdravotně postižené. Podařilo se najít možné opatření pro zlepšení pozice osob zdravotně postižených na trhu práce. Jedná se především o zvýšení informovanosti zaměstnavatelů ohledně zaměstnávání osob zdravotně postižených a o kontrolování zaměstnavatelů, jestli jsou ochotni lidi se zdravotním postižením opravdu zaměstnat.

## **Abstract**

Zábranová, L. (2021). *Current problems of the labor market in a particular region* (Bachelor Thesis). University of West Bohemia, Faculty of Economics, Czech Republic.

**Key words:** labor market, unemployment, person with disability, Pilsen region

This work focuses on labor market issues in the Pilsen region. This is a broad topic, so the author focused on the people with disabilities. In the first chapter, the author deals with the characteristics of the labor market. In the second chapter, the author defines people at a disadvantage in the labor market and examines the reasons for the unemployment. In the third chapter, the author examines the employment opportunities for people with disabilities in the Pilsen region. In the fourth chapter, the author analyzes the problems of people with disabilities in the labor market and discusses possible ways to improve these problems, which would lead to the improvement of the position of people with disabilities in the labor market. The author chose two research methods. Questionnaire survey and personal interview. She evaluated both methods in her work. This thesis also focuses on government expenditure on people with disabilities. The author managed to find possible measures to improve the position of people with disabilities in the labor market. It is mainly about increasing the awareness of employers regarding the employment of people with disabilities and inspecting employers whether they are willing to employ people with disabilities.