

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Zaměstnávání osob s tělesným postižením
Bakalářská práce

2021

Daniel Trojan

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Daniel Trojan**
Osobní číslo: **E18187**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa: Veřejná ekonomika**
Téma práce: **Zaměstnávání osob s tělesným postižením**
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Zásady pro vypracování

Cílem bakalářské práce je analýza možností a podmínek zaměstnávání osob s tělesným postižením s cílem integrace těchto osob do běžného života. Zohlednit politiku zaměstnanosti, právní předpisy a pravidla v ČR a zabývat se také psychologickými aspekty zaměstnávání osob s tělesným postižením z pohledu osobnostních bariér, etiky a předsudků ve společnosti.

Osnova:

- Úvod do problematiky tělesného postižení
- Legislativní vymezení zohledňující politiku zaměstnanosti u osob s tělesným postižením v České republice
- Možnosti vzdělávání a zaměstnávání u osob s tělesným postižením
- Psychologické aspekty zaměstnávání osob s tělesným postižením
- Komparace podmínek a možností zaměstnávání osob s tělesným postižením
- Formulace závěrů a návrh doporučení

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
- KOMENDOVÁ, Jana. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. Ostrava: Key Publishing, 2009. Právo. ISBN 978-80-7418-022-4.
- LUDÍKOVÁ, Libuše. Kvalita života osob se speciálními potřebami. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3827-6.
- NEUBAUEROVÁ, Lenka, Miroslava JAVORSKÁ a Karel NEUBAUER. Ucelená rehabilitace osob s postižením centrální nervové soustavy. 2., upr. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2012. ISBN 978-80-7435-174-7.
- NOVOSAD, Libor. Tělesné postižení jako fenomén i životní realita: diskursivní pohledy na tělo, tělesnost, pohyb, člověka a tělesné postižení. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-873-9.
- SLOWÍK, Josef. Komunikace s lidmi s postižením. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-691-9.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Jan Mandys, Ph.D.**
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2020**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2021**

L.S.

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
vedoucí ústavu

Prohlašuji:

Práci s názvem Zaměstnávání osob s tělesným postižením jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne

Daniel Trojan v.r.

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych rád poděkoval vedoucím své bakalářské práce Mgr. Haně Jelínkové, DiS. a Mgr. Janu Mandysovi, Ph.D. za jejich cenné připomínky a odborné rady, které mi při zpracování této práce velmi pomohli. Dále bych rád poděkoval JUDr. Martinu Šmídovi, Ph.D. za podnětnou pomoc při konzultaci nad legislativní částí této práce a za pomoc s materiály pro praktickou část bych rád poděkoval Ing. Blance Švorcové, vedoucí oddělení v rámci odboru Krajské pobočky Úřadu práce v Hradci Králové. A v neposlední řadě děkuji své rodině, která mi je oporou nejen ve studiu.

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá tělesně postiženými osobami v kontextu jejich pozice na trhu práce. V teoretické části bude provedeno základní vymezení tělesně postižených osob. Následovat bude analýza ukotvení osob s tělesným postižením na trhu práce z pohledu legislativního. Důležitou součástí bude propojení vzdělávání a zaměstnávání jako navazujících prvků jednoho celku. Poslední součástí teoretické části bude propojení důležitosti zapojení se do pracovního procesu a toho, co tomu může bránit. Praktická část rozebere konkrétní informace o trhu volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením za účelem pomoci uchazečům o zaměstnání.

KLÍČOVÁ SLOVA

tělesně postižený, zdravotně postižený, vzdělávání, zaměstnávání

TITLE

The employment of people with physical disability

ANNOTATION

This Bachelor thesis deals with physically disabled people in the context of their position in the labour market. In the theoretical part, the definitions of physical disabilities are provided. In addition, the legislative perspective of physically disabled people in the labour market is studied. The important part of the thesis is interconnecting education and employment as closely linked elements of a unit. The last part of the theoretical part is describing the importance of inclusion disabled people into the labour process and its possible obstacles. The practical part examines specific information about the job market for disabled people with the aim of helping the job applicants.

KEYWORDS

physically disabled, disabled, education, employment

OBSAH

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK.....	8
SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK	9
TERMINOLOGIE	10
ÚVOD.....	11
1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ	13
1.1 Definice zdravotního postižení a jeho diferenciaci	14
1.1 Etiologie zdravotního postižení.....	16
2. LEGISLATIVNÍ VYMEZENÍ ZOHLEDŇUJÍCÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI U OSOB S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM V ČESKÉ REPUBLICE	19
2.1. Práva osob se zdravotním postižením.....	19
2.2. Národní plány podpory rovných příležitostí pro OZP	21
2.3. Zákony pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením	22
2.3.1. Zákon č. 435/2004 Sb. (Zákon o zaměstnanosti).....	22
2.3.2. Zákon č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce)	25
3. MOŽNOSTI VZDĚLÁVÁNÍ U OSOB S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM.....	26
3.1 Vzdělávání předškolní, základní, střední a střední odborné	27
3.2 Vzdělávání vysokoškolské.....	32
4. MOŽNOSTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ U OSOB S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM V ČESKÉ REPUBLICE.....	33
4.1 Státní politika zaměstnanosti	33
4.2 Možnosti hledání zaměstnání pro osoby zdravotně postižené mimo státní politiku zaměstnanosti.....	38
5. PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM	42
5.1 Důležitost práce pro život člověka.....	42
5.2 Fyzické bariéry	45
5.3. Psychické bariéry	45
5.4 Dobrá praxe.....	48
6. KOMPARACE PODMÍNEK A MOŽNOSTÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM.....	49
6.1 Analýza volných pracovních míst.....	52
6.1.1 Z pohledu požadovaného vzdělání	52
6.1.2 Z pohledu oboru profesí.....	54
6.1.3 Průřez mezi požadovaným vzděláním a profesemi	57
6.2 Analýza zaměstnavatelů nabízejících volná pracovní místa.....	58
6.2.1 Z pohledu velikostní kategorie podle počtu zaměstnanců	58
6.2.2 Z pohledu Klasifikace ekonomických činností.....	60
6.2.3 Průřez mezi velikostní kategorií a klasifikaci ekonomických činností zaměstnavatelů	64
6.3 Analýza plnění povinného podílu OZP zaměstnavateli.....	65
7. FORMULACE ZÁVĚRŮ A NÁVRH DOPORUČENÍ.....	69
ZÁVĚR	70
POUŽITÁ LITERATURA	71
PŘÍLOHY	75

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK

Tabulka 1 - Počet zdravotně postižených osob v ČR	15
Tabulka 2 - Počet zdravotně postižených v ČR podle oblasti postižení	15
Tabulka 3 - Porovnání vzdělanosti mezi OZP a populací v ČR.....	27
Tabulka 4 - Předškolní vzdělávání.....	28
Tabulka 5 - Základní vzdělávání.....	29
Tabulka 6 - Střední vzdělávání.....	31
Tabulka 7 - Uchazeči o zaměstnání v letech 2011-2019.....	33
Tabulka 8 - Nástroje APZ v letech 2010-2019.....	35
Tabulka 9 - Minimální stupeň vzdělání u nabízených pracovních míst pro Královéhradecký kraj v absolutních hodnotách a v %.....	53
Tabulka 10 - Minimální stupeň vzdělání u nabízených pracovních míst pro okresy Královéhradeckého kraje v absolutních hodnotách	54
Tabulka 11 - Kategorie profesí podle CZ-ISCO u nabízených pracovních míst pro Královéhradecký kraj v absolutních číslech a v %.....	56
Tabulka 12 - Kategorie profesí podle CZ-ISCO u nabízených pracovních míst pro okresy Královéhradeckého kraje v absolutních hodnotách	56
Tabulka 13 - Stupně vzdělání a nejčastěji nabízené profese	57
Tabulka 14 - Kategorie zaměstnání a nejčastěji požadované min. vzdělání	58
Tabulka 15 - Velikostní kategorie zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců, kteří nabízejí volná pracovní místa pro Královéhradecký kraj v absolutních hodnotách a v %	59
Tabulka 16 - Velikostní kategorie zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců, kteří nabízejí volná pracovní místa podle okresů Královéhradeckého kraje v absolutních hodnotách	59
Tabulka 17 - Zařazení zaměstnavatelů do kategorií podle Klasifikace ekonomických činností, kteří nabízejí volná pracovní místa Královéhradecký kraj	61
Tabulka 18 - Zařazení zaměstnavatelů do kategorií podle Klasifikace ekonomických činností, kteří nabízejí volná pracovní místa podle okresů Královéhradeckého kraje v absolutních hodnotách.....	62
Tabulka 19 - Velikostní kategorie a nejčastější hlavní ekonomická činnost	64
Tabulka 20 - Hlavní ekonomická činnost a nejčastější velikostní kategorie.....	65
Tabulka 21 - Plnění povinného podílu zaměstnavateli podle způsobu plnění pro Královéhradecký kraj.	66
Tabulka 22 - Způsoby plnění povinného podílu zaměstnavateli podle kategorií Klasifikace ekonomických činností pro Královéhradecký kraj.	67
Obrázek 1 - Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR v letech 1991-2019.....	38
Obrázek 2 - Ochranná známka.....	41
Obrázek 3 - Počet volných pracovních míst pro OZP.....	51
Obrázek 4 - Počet volných pracovních míst celkem.....	51
Obrázek 5 - Počet zaměstnavatelů nabízejících volná pracovní místa.....	52
Obrázek 6 - Počet zaměstnavatelů, kterých se týká povinnost zaměstnávat OZP.....	52

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

AZP – aktivní politika zaměstnanosti

CZ-ISCO – Klasifikace zaměstnání ISCO

CZ NACE – Klasifikace ekonomických činností

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EU – Evropská unie

IČO – Identifikační číslo osoby

IT – informační technologie

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠ – mateřská škola

Národní plány – Národní plány podpory rovných příležitostí pro OZP

OZP – osoba zdravotně postižená

PPZ – pasivní politika zaměstnanosti

SPZ – státní politika zaměstnanosti

Školský zákon – Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

Úřad práce – Krajská pobočka úřadu práce

Zákon o vysokých školách – Zákon č. 111/1998 Sb. Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů

ZP – zdravotně postižený

ZŠ – základní škola

TERMINOLOGIE

Osoba zdravotně postižená je podle Zákona o sociálních službách osobou „s tělesným, mentálním, duševním, smyslovým nebo kombinovaným postižením, kde je toto postižení činí nebo mohou činit závislou na pomoci jiné osoby.“ (Zákon č. 108/2006 Sb.)

Osoba tělesně postižená má omezenou hybnost způsobenou poškozením pohybového aparátu, poškozením centrální nebo nervové soustavy, amputace nebo deformity. (Čadová, 2015)

ÚVOD

O zaměstnávání tělesně postižených se mluví ve společnosti velmi málo, a ještě méně o tomto problému bylo napsáno publikací a knih. V naší republice neexistuje žádný úřad ani poradna, která by člověku tělesně postiženému, nebo jeho rodinným příslušníkům byla schopna poradit od jeho útlého věku až po dospělost se vzděláváním, podpůrnými programy až po získání zaměstnání. Pro většinovou společnost jsou to pouze lidé na vozíku potřebující pomoc. Ale skutečnost je jiná, proto se autor, který je sám od narození tělesně postižený rozhodl zpracovat toto téma jako návod pro osoby, které se potýkají se svými hendikepy a ukázat jim že i s minimální podporou, která se jim dostává mohou projít všemi stupni vzdělávání a se vzděláním mít větší šanci najít si zaměstnání a tím se stát plnohodnotným členem společnosti.

Cílem bakalářské práce je analýza možností a podmínek zaměstnávání osob s tělesným postižením s cílem integrace těchto osob do běžného života. Zohlednit politiku zaměstnanosti, právní předpisy a pravidla v České republice a zabývat se také psychologickými aspekty zaměstnávání osob s tělesným postižením z pohledu osobnostních bariér, etiky a předsudků ve společnosti.

Tato práce bude rozdělena na teoretickou část s pěti kapitolami a praktickou část se dvěma kapitolami. Práce začne kapitolou, kde budou představeny druhy a typy jednotlivých postižení s jejich etiologií, včetně konkrétních dat o počtech zdravotně postižených v naší republice včetně počtů tělesně postižených.

V druhé kapitole bude uveden pohled na naši legislativu, dokumenty a práva, která vedou k zaměstnávání osob se zdravotním postižením v naší republice. Podrobně bude představen Zákon č. 435/2004, Sb. Zákon o zaměstnanosti, který svými nástroji napomáhá pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením.

Třetí kapitola o vzdělávání představí naši vzdělávací soustavu, jak je zformulovaná v legislativě a jaké jsou její jednotlivé články. Budou zde představeny jednotlivé stupně vzdělávání včetně specifik, která mají fungovat jako podpora, aby člověk s tělesným postižením mohl toto vzdělávání absolvovat, dokončit a postoupit k dalšímu stupni. Autor bude na konkrétních číslech analyzovat úroveň vzdělanosti v naší republice v jednotlivých stupních vzdělání, a to s porovnáním mezi celkovou populací a osobami s tělesným postižením.

Čtvrtá kapitola o možnostech zaměstnávání u osob s tělesným postižením v České republice bude rozdělena na dvě části. V první části budou zpracovány informace o tom, co tělesně postiženému k nalezení zaměstnání nabízí státní politika zaměstnanosti. Budou představeny

oba nástroje politiky zaměstnanosti, aktivní i pasivní. V druhé části bude zpracován přehled možností pro tělesně postiženého, jak si najít zaměstnání mimo státní politiku zaměstnanosti.

V páté kapitole skončí teoretická část práce, budou zde rozebrány psychologické aspekty zaměstnávání osob s tělesným postižením skončí teoretická část práce. Zabývat se bude důležitostí práce v životě člověka, kvalitou života, významem práce, ztrátou práce a fyzickými a psychickými bariérami v zaměstnávání tělesně postižených. V této kapitole bude autor analyzovat konkrétní data z průzkumů, která prezentují konkrétní zkušenosti, vnímání práce v životě a životní hodnoty.

Šestou kapitolou začíná empirická část bakalářské práce, kde v úvodu budou určeny jednotlivé analýzy volných pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením v Královéhradeckém kraji, kterými se bude praktická část zabývat. Budou provedeny analýzy z pohledu volných pracovních míst, zaměstnavatelů, kteří tato místa nabízejí a zaměstnavatelů, kterých se týká povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Tyto analýzy budou prováděny z dat získaných z Krajské pobočky Úřadu práce.

V sedmé kapitole bude vypracováno shrnutí základních zjištění s ohledem na stanovené otázky a zjištěná fakta, a to jak z praktické části, tak i z teoretické části. Následovat budou doporučení pro možné zlepšení trhu práce pro zdravotně postižené osoby z pohledu zaměstnavatelů a představitelů veřejné správy. Závěr následně přinese přehled nejzásadnějších poznatků z celé práce.

1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ

Hodnoty a zejména ty lidské vždy vycházejí z určité kultury, kde si lidé vytvářejí svůj hodnotový systém, svou hierarchii hodnot. Tato hodnotová mapa se může během života měnit, (Hubinková, 2008) a to podle toho jakými životními zkušenostmi jedinec prochází. V systému hodnot každého jsou vrozené dispozice, získané zkušenosti a zdroje motivace. Primární hodnotový systém přejímá člověk ze svého nejbližšího okolí a s jeho zráním se vyvíjejí další hodnoty s různou důležitostí. V současné době k vysoce ceněným hodnotám patří vzdělání a zdraví.

Konkrétněji můžeme rozdíl ve vnímání hodnot porovnat mezi zdravými a zdravotně postiženými osobami. V letech 2016 a 2020 prováděla mezi zdravými osobami průzkum životní pojišťovna Nationale Nederlanden. Vyplynulo z něj zjištění, že za důležité považuje zdraví pouze pětina dotázaných respondentů, více jak dvě třetiny hodnotí své zdraví za dobré, ale pouze sedm procent o své zdraví pečuje. Hodnotu svého života stanovila více jak polovina dotázaných v roce 2016 na třicet miliónů korun a více a v roce 2020 jej většina považovala za hodnotu nevyčíslitelnou. (nn.cz,2020) Dále z průzkumu vyplynulo, že zdraví lidé vnímají hodnotu svého života z hlediska financí, a málo o své zdraví pečují. Na rozdíl od hodnot života člověka se zdravotním postižením.

Hodnota života osoby se zdravotním postižením je v tom, jak je možné kvalitně se zdravotním postižením žít. Tato hodnota je částečně závislá na člověku samotném a částečně na společnosti, ve které žije. Život osoby se zdravotním postižením (dále ZP) ovlivňují velmi zásadně dva činitelé. První vychází ze samotného člověka s postižením na jeho charakteru, mobility postižení a dispozic, které nabízí rodina a komunita. V neposlední řadě k tomuto činiteli patří vlastní sebehodnocení osoby se ZP, a to konkrétně jakých může vzhledem ke svému postižení dosáhnout cílů a jakým způsobem je sám schopen svou životní situaci ovlivnit. Druhý činitel hodnoty života osoby se ZP již není tato osoba schopna sama ovlivnit, ale ovlivňují jej lidé z většinové společnosti prostřednictvím sociální politiky, politické kultury, vzdělávací politiky, zdravotní péče, léčebné a pracovní rehabilitace apod. (Novosad, 2011) „*Rovněž lidé s postižením mají stejně jako všichni ostatní potřebu a také právo vzdělávat se a rozvíjet po celý život.*“ (Slowík,2007, s.38) Stejně je na tom i význam práce v životě člověka se zdravotním postižením, „*práce není jenom přirozenou potřebou, ale výrazně zvyšuje sociální sebevědomí, pocit lidské plnohodnotnosti a pomáhá zajišťovat vytouženou samostatnost a nezávislost.*“ (Slowík,2007, s.39)

1.1 Definice zdravotního postižení a jeho diferenciac

Definování zdravotně postižených není v naší legislativě jednotné, zákony definují zdravotní postižení velmi odlišně. V této práci bude postižení vymezeno Zákonem č. 108/2006 Sb. Zákonem o sociálních službách, Zákonem č. 561/2004 Sb. Zákonem o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) a Zákonem č. 435/2004 Sb. Zákonem o zaměstnanosti.

- Podle Zákona o sociálních službách v §3 odst. g je „*zdravotním postižením tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby.*“ (Zákon č. 108/2006 Sb.)
- Podle Školského zákona jsou v §16 odst.1 děti, žáci a studenti se zdravotním postižením definováni jako osoby se speciálními vzdělávacími potřebami. (Zákon č. 561/2004 Sb.)
- Podle Zákona o zaměstnanosti jsou osoby se zdravotním postižením fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními. O zdravotním postižení a stupni invalidity rozhodují posudkoví lékaři. Ti stanoví míru poklesu pracovní schopnosti a diagnózu. (Zákon č. 435/2004 Sb.) Osoba se zdravotním postižením může spadat do jednoho ze tří stupňů invalidity, které jsou vymezeny v Zákoně č. 155/1995 Sb. Zákonem o důchodovém pojištění.

Posudkoví lékaři dále rozhodují o osobách se zdravotním znevýhodněním. Tato osoba může být uznána i rozhodnutím úřadu práce, a osoba zdravotně znevýhodněná není osobou invalidní. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Diferenciac neboli vymezení zdravotního postižení se dělí na tělesné, smyslové (sluchové a zrakové), mentální s duševním a na kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby. (Zákon č. 108/2006 Sb.) Skupina těchto osob zaujímá přibližně 13 % populace v České republice (dále ČR) naší populace, jak dokazují data v Tabulce 1. V roce 2018 provedl Český statistický úřad (dále ČSÚ) Výběrové šetření osob se zdravotním postižením. Důvodem bylo získání co nejkvalitnějších statistických údajů o struktuře a počtu osob se zdravotním postižením. Toto šetření probíhalo ve spolupráci s Ústavem zdravotnických informací a statistiky České republiky. Podobná šetření prováděl ČSÚ i v letech 2013 a 2007. Data z těchto šetření jsou pro srovnání uvedena v Tabulce 1. Vyplývá z nich, že osob se zdravotním postižením v naší republice přibývá a celkové číslo není zanedbatelné.

Tabulka 1 - Počet zdravotně postižených osob v ČR

	Počet obyvatel v ČR v tisících	Počet zdravotně postižených v ČR v tisících	Procentuální podíl
k 31.12.2006	10 287,19	1 015,55	9,87 %
k 31.12.2012	10 516,13	1 077,67	10,20 %
k 31.12.2018	10 650,00	1 159,90	13,20 %

Zdroj Vlastní zpracování na základě podkladů z Českého statistického úřadu-Výběrového šetření osob se zdravotním postižením vydaných v letech 2007, 2013, 2018, pod kódy e-3309-08, 260006-14, 260006-19

Tabulka 2 ukazuje, že největší počet osob se zdravotním postižením se projevuje v tělesné oblasti, a to buď samostatně nebo v kombinaci s dalším typem postižení. Z toho důvodu, že se jedná o největší skupinu zdravotně postižených se bude bakalářská práce právě těmito osobami s tělesným postižením zabývat.

Tabulka 2 - Počet zdravotně postižených osob v ČR podle oblasti postižení

	Zdravotní postižení					
	Tělesné	Zrakové	Sluchové	Mentální a duševní	Vnitřní a kůže	Četnost postižení na 1 osobu
k 31.12.2006	550 407	87 439	74 700	234 764	571 734	1,5
k 31.12.2012	500 167	102 195	86 476	250 091	716 993	1,6
k 31.12.2018	830 500	252 400	134 900	172 300	468 000	1,7

Zdroj Vlastní zpracování na základě podkladů z Českého statistického úřadu-Výběrové šetření osob se zdravotním postižením v roce 2007, 2013, 2018, pod kódy e-3309-08, 260006-14, 260006-19

Konkrétně jednotlivá postižení znamenají:

Tělesné postižení

Osoby s tělesným postižením tvoří skupinu jejímž znakem je omezená hybnost. Tu mohou způsobit vady nebo poškození pohybového aparátu, poškození centrální nebo nervové soustavy, amputace nebo deformity. Tyto vady jsou na člověku tělesně postiženém znatelné na první pohled. Projevují se trvalým snížením fyzické funkčnosti, výkonnosti nebo ztrátou schopnosti v jedné nebo více oblastech motorické koordinace. (Čadová, 2015)

Sluchové postižení

V naší společnosti trpí každý desátý zdravotně postižený tímto onemocněním a podle statistik se na každých 1000 novorozenců narodí 1-2 děti s poruchou sluchu. (czso.cz, 2006,2012,2018) Sluchové postižení se dělí na tři kategorie, neslyšící, nedoslýchavý a

ohluchlý. (Horáková, 2012) Každá z těchto skupin osob představuje různou kvalitu a kvantitu sluchového postižení.

Zrakové postižení

Zrak je považován za jeden z nejdůležitějších smyslů. Za osobu se zrakovým postižením je považován ten, který „*má v běžném životě problémy se získáváním a zpracováním informací zrakovou cestou.*“ (Slowík,2007, s.59) Zrakové vady se dělí do mnoha kategorií, (Slowík,2007) dělených podle různých kritérií a tyto jednotlivé přístupy se většinou ještě kombinují a doplňují. Podle klasifikace Světové zdravotnické organizace se zrakové vady dělí na střední slabozrakost, silnou slabozrakost, s těžce slabým zrakem, praktickou nevidomost a úplnou nevidomost.

Mentální a duševní postižení

Mentálním postižením je rozuměno synonymum pro nedávno používaný pojem mentální retardace. Tímto postižením jsou diagnostikovány osoby jejichž inteligenční kvocient je pod hranicí 85. U mentálního postižení se jedná o vývojovou poruchu rozumových schopností. A u takto diagnostikovaných jedinců je důležitá včasná diagnostika, a to do tří let věku dítěte, jelikož míra rizik narůstá s věkem. (Valenta et al., 2018)

U duševních onemocnění jsou důležité dispozice člověka a faktory, které jej ovlivňují v průběhu života jako výchova, životní události, mezilidské vztahy, životní starosti. Vlastní nemoc vyvolává spouštěcí faktor. (cpzp.cz, 2021)

Kombinované postižení

Kombinované postižení lze definovat jako vícenásobné postižení, kdy se u člověka objevují dva a více typů postižení. I toto postižení může mít více stupňů závažnosti. Pro obecnou klasifikaci platí rozdělení na mentální postižení v kombinaci s dalším postižením, duální smyslové postižení (hluchoslepota) a poruchy chování v kombinaci s dalším postižením či narušením. (Ludíková,2006)

1.1 Etiologie zdravotního postižení

Etiologie je na rozdíl od diferenciací o původu postižení a jednotlivá zdravotní postižení mají buď etiologii společnou, nebo se liší určitými specifiky. Do společných příčin vzniku postižení řadíme vrozené a získané příčiny. Vrozené příčiny vznikají v prenatálním, v perinatálním a v postnatálním období. K prenatálním příčinám řadíme onemocnění matky během těhotenství (zarděnky, spalničky, černý kašel, dále toxické látky, drogy, alkohol, nikotin apod.). K perinatálním příčinám řadíme nízkou porodní hmotnost, předčasný porod, hypoxii, novorozeneckou žloutenku, cukrovku a sepsi. K postnatálním příčinám patří záněty, nádory

apod. Dále do vrozených příčin řadíme vlivy dědičné a genetické. (Cpzp.cz, 2021; Čadová, 2015; Slowík,2007; Valenta et al., 2018)

Do specifík jednotlivých zdravotních omezení můžeme zařadit získané příčiny vycházející z jejich jednotlivých druhů.

Tělesné postižení

Konkrétně u osob s tělesným postižením (Čadová, 2015) řadíme k vrozeným příčinám navíc poruchy tvaru a velikosti lebky, vady horních a dolních končetin, poruchy růstu, rozštěpové vady, centrální a periferní obrny, deformace a malformace. U získaných příčin tělesných postižení mluvíme nejčastěji o úrazech (dopravní nehody, poranění hlavy, úrazy páteře, přerušeni míchy), nemocech a jejich následcích (tuberkulóza, dětská mozková obrna, následky po operacích, mozkové záněty), geneticky podmíněných onemocněních včetně neuromuskulárních (degenerace motorických buněk) o nemocech neznámých původu a nesprávného držení těla. Toto postižení může vzniknout v jakémkoliv věku člověka.

Sluchové postižení

Uvádí se, že pouze polovina sluchových postižení je způsobena geneticky. U získaného postižení to mohou být následky prodělaných onemocnění (příušnice, středoušní záněty, meningitida), úrazy hlavy a velmi ojediněle mohou být příčinou vedlejší účinky léků. Úbytek sluchu může být i projev stárnutí člověka. (Slowík,2007)

Zrakové postižení

Příčinou získaného zrakového postižení (Slowík,2007) mohou být intoxikace, následky úrazů, cukrovka, oběhové onemocnění a nádory a záněty. Mimo příčin je stejně důležitým faktorem doba vzniku vady. A některé vady mohou způsobovat postupné zhoršování až k úplné ztrátě zraku.

Mentální a duševní postižení

K příčinám mentálního onemocnění se nejčastěji řadí faktory endogenní (vnitřní) a exogenní (vnější). K vnitřním faktorům se řadí záření, chemické vlivy a hladovění. K vnějším činitelům patří užívání drog a alkoholu, diabetes, nedonošenost nebo naopak prodloužená gravidita. (Valenta et al., 2018)

Duševní onemocnění může mít i nemusí genetický základ. U předků mohlo toto onemocnění způsobit užívání léků, zranění nebo degenerace mozkové tkáně. A ze stejných příčin se tak může u člověka toto onemocnění objevit. Nejčastějšími duševními nemocemi jsou neurózy, poruchy osobnosti, schizofrenie, poškození mozku a v pokročilejším věku člověka demence. (cpzp.cz, 2021)

Kombinované postižení

U osob s více než jedním postižením je toto označováno za postižení kombinované nebo jako vícenásobné nebo s kombinovanými vadami. U tohoto postižení se jednotlivé druhy postižení různě kombinují, mohou dosahovat různých stupňů postižení a zároveň mohou být ovlivněny i svou dobou vzniku. Etiologie u kombinovaných postižení je stejná s etiologií jednotlivých druhů postižených popsaných výše. (Ludíková,2006)

2. LEGISLATIVNÍ VYMEZENÍ ZOHLEDŇUJÍCÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI U OSOB S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM V ČESKÉ REPUBLICE

Tato kapitola představí dokumenty zabývající se právy osob zdravotně postižených pro zaměstnávání v ČR. Naší legislativě zabývající se osobami se zdravotním postižením v ČR ať jejich právy nebo jejich ochranou ukázaly cestu po roce 1989 vznikající občanské iniciativy a organizace, které hájily práva osob se zdravotním postižením (dále OZP) a různá sdružení spojující osoby se specifickými postiženími. Tak vznikala, ale i stále vznikají celorepubliková sdružení, která prosazují práva, potřeby a služby pro zdravotně postižené.

V roce 2000 se tyto organizace sdružily a vznikla zastřešující organizace Národní rada osob se zdravotním postižením České republiky. Tato organizace je hlavním poradním orgánem Vládního výboru pro zdravotně postižené občany, (vlada.cz, 2015) v rámci kterého vznikají Národní plány podpory rovných příležitostí pro osoby zdravotně postižené. Ty určují směr politiky v ČR a na jejich základě vzniká v ČR potřebná legislativa.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále MPSV) a Úřad práce České republiky. Tyto orgány vykonávají tzv. aktivní politiku zaměstnanosti, což je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Tato politika je financována z prostředků státního rozpočtu. Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce, celní úřady a generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce. (Zákon č. 435/2004 Sb.) V tomto souhrnu opatření hraje významnou úlohu „*pracovní právo, které plní funkci organizační a ochrannou, proto o něm hovoříme jako o ochranném právu. Toto právo tak svými ustanoveními vyrovnává omezení nebo obtížnější postavení některých subjektů. Jeho nejdůležitější specifickou zásadou a současně i základním sociálním právem je právo na práci a zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace. Pracovní právo je součástí celého právního řádu a vykazuje vazby i na ostatní právní odvětví, jako je právo ústavní.*“ (Galvas,2015, s.36,39)

2.1. Práva osob se zdravotním postižením

„*Prameny českého právního řádu jsou na základě Smlouvy o přistoupení ČR k Evropské unii (dále EU) rovněž prameny práva EU. Pro pracovní právo v ČR mají význam mezinárodní organizace, jejichž je naše země členem. Jedná se zejména o mezinárodní organizace práce, organizace spojených národů, která je největší a nejvýznamnější mezinárodní organizací*

působící v oblasti lidských práv, Rada Evropy a Evropská sociální charta.“ (Galvas,2015, s.70,77)

Dále bude v této podkapitole představen ústavní zákon, který je pramenem pracovního práva, a to Listina základních práv a svobod, dále Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, předpis Evropské unie v oblasti pracovního práva – Listina základních práv Evropské unie a Strategický dokument EU pro období let 2010-2020 – Strategie Evropa 2020. Tyto dokumenty jsou *„opatřeními na podporu zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a tvoří nedílnou součást státní politiky zaměstnanosti ČR.*“ (Galvas,2015, s.240)

Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod je nejdůležitější dokument hájící lidská práva v ČR a zároveň je součástí ústavního pořádku v Usnesení č. 2/1993 Sb. ve znění pozdějších předpisů. V této Listině má podle článku 26 *„každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu.“* (Usnesení č. 2/1993 Sb.) Konkrétně osoby zdravotně postižené mají podle článku 29 *„právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci, na zvláštní pracovní podmínky, na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.“* (Usnesení č. 2/1993 Sb.)

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením

Nejvýznamnějším krokem v právech osob se zdravotním postižením je možno pokládat Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením. Ta byla přijata Valným shromážděním Organizace spojených národů 13. prosince 2006. *„Úmluva je významnou smlouvou o lidských právech a základních svobodách. Je založena na principu rovnoprávnosti a zaručuje osobám se zdravotním postižením plné uplatnění všech lidských práv a podporuje jejich aktivní zapojení do života společnosti“.* (mpsv.cz,2020) V ČR vstoupila Úmluva v platnost dne 28. října 2009 a ve Sbírce mezinárodních smluv byla Úmluva vyhlášena pod č. 10/2010 Sb. m. s.

Úmluva v článku č.27 *„uznává právo osob se zdravotním postižením na práci, na rovnoprávném základě s ostatními“.* (Sdělení č. 10/2010 Sb. m. s.) Na základě článku č.34 byl zřízen Výbor pro práva osob se zdravotním postižením, ten funguje jako kontrolní nástroj. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, předkládají na základě článku č. 35 tomuto výboru komplexní zprávy *„o opatřeních přijatých za účelem plnění svých závazků podle této úmluvy a o pokroku dosaženém v tomto ohledu“.* (mpsv.cz,2020)

Orgánem státní správy, který je zodpovědný za uskutečnění, je gestor. V ČR to je MPSV. Jeho spolugestorem, který se s ním podílí na plnění povinností, je sekretariát Vládního výboru pro zdravotně postižené občany. (mpsv.cz,2020) *„Proces monitorovacího mechanismu pro naplňování Úmluvy v ČR byl svěřen ombudsmanovi. Ten od 1. ledna 2018 sleduje naplňování Úmluvy a za tímto účelem provádí výzkum a vydává doporučení.*

Ombudsman se systematicky zabývá problematikou práv osob se zdravotním postižením.“ (ochrance.cz, © 2020)

Listina základní práv Evropské unie

Velmi významný dokument hájící základní práva občanů EU je Listina základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007. Tato listina byla sepsána na základě rozhodnutí Evropské rady, a i zde jsou zahrnuta práva osob se zdravotním postižením. (euroskop.cz, nedatováno) Listina se stala závaznou po ratifikaci Lisabonské smlouvy. Lisabonská smlouva je smlouva, která novelizuje zakládací smlouvy (tzn. Smlouvu o Evropské Unii a Smlouvu o založení Evropského společenství). V ČR vstoupila Lisabonská smlouva v platnost 1.12.2009. (europarl.europa.eu, nedatováno)

Strategie Evropa 2020

„Strategie Evropa 2020 navazuje na tzv. Lisabonskou strategii a je strategickým dokumentem EU pro období let 2010-2020.“ (msmt.cz, ©2013-2021) Týká se pěti cílů *„zaměstnanosti, výzkumu a vývoje, otázek klimatu a energetiky, vzdělávání, sociálního začleňování a snižování chudoby“* (dotaceeu.cz, ©2021) Tyto cíle byly schváleny Evropskou radou 17. června 2010. Na základě Strategie Evropa 2020 byly vyzvány jednotlivé členské státy Evropskou radou k vypracování svých Národních plánů. *„Vláda ČR schválila dne 7. června 2010 některé kvantifikované národní hlavní cíle a podcíle strategie Evropa 2020. Tyto cíle byly následně rozšířeny dne 1. září 2010.“* (vlada.cz, ©2009-2021) Naplnění Strategie Evropa 2020 jsou v ČR prováděny na základě Národního programu reforem, který je každoročně aktualizován. (vlada.cz, ©2009-2021)

2.2. Národní plány podpory rovných příležitostí pro OZP

Národní plány podpory rovných příležitostí pro OZP (dále Národní plány) se vypracovávají na základě usnesení vlády a vznikají v rámci orgánu, kterým je Vládní výbor pro osoby se zdravotním postižením. Tento výbor se šesti odbornými skupinami včetně Odborné skupiny pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením byl zřízen usnesením vlády ČR 8.května 1991. Důvodem vzniku Národních plánů *„je rovněž plnění mezinárodních závazků, především naplňování jednotlivých článků Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením, ale i dalších strategických dokumentů na úrovni EU a Rady Evropy.“* (Vláda.cz, ©2009-2021) Od roku 1992 bylo uskutečněno již šest Národních plánů. Gestorem tvorby posledního Národního plánu pro roky 2015-2020 jsou Vládní výbor pro zdravotně postižené občany a zmocněnkyně vlády pro lidská práva. Plnění Národních plánů vláda každoročně kontroluje a v případě potřeby provádí jejich změny.

2.3. Zákony pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V podkapitole zákony pro zaměstnávání OZP budou zpracovány zákony, které napomáhají aktivně i pasivně k realizaci práv na zaměstnávání a zároveň věnují zvláštní pozornost skupinám osob, jejichž postavení na trhu práce může být ztíženo. (Galvas,2015) Jsou to Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů s Vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí Zákon o zaměstnanosti, dále Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, „*který z obsahu práva na práci garantuje právo práci dostat, práci si udržet a právo na spravedlivou odměnu.*“ (Galvas,2015, s.39)

2.3.1. Zákon č. 435/2004 Sb. (Zákon o zaměstnanosti)

Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů „*upravuje řadu nástrojů, které mají podpořit možnosti pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením. Opatření spočívají v povinnostech zaměstnavatelů a Úřadů práce*“ (Galvas,2015, s.242) Tato podkapitola bude převzata a upravena ze zdroje (Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti).

Zákon bude zpracován podle práv a povinností jednotlivých aktérů, kterými jsou zprostředkovatelé zaměstnávání (krajské pobočky Úřadu práce a Agentury práce), uchazeči a zájemci o zaměstnání a zaměstnavatelé. Uchazeči a zájemci o zaměstnání, kterými se zabývá tato práce, jsou podle tohoto zákona Osoby se zdravotním postižením (invalidní ve třetím stupni, invalidní v prvním nebo druhém stupni, nebo zdravotně znevýhodnění, dále jen fyzické osoby).

- **Úřad práce České republiky**

Krajské pobočky Úřadu práce (dále Úřady práce) zprostředkovávají zaměstnání a vyhledávají zaměstnání pro fyzické osoby, které se o práci ucházejí což jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání, a vyhledávají zaměstnance pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Zprostředkování je bezplatné. Přijímají opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztíženo postavení na trhu práce, a přijímají opatření pro zaměstnávání těchto osob.

Poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů. Rozhodují o podporách v nezaměstnanosti a při rekvalifikacích. U zprostředkování zaměstnání věnují zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. K tomu slouží individuální akční plán, což je dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Dále zajišťují pro uchazeče

teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, což zahrnuje přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci, a specializované rekvalifikační kurzy.

Úřady práce vytvářejí k zabezpečení spolupráce na trhu práce podle potřeby poradní sbory složené zejména ze zástupců různých organizací včetně organizací zdravotně postižených a odborné skupiny za účelem posouzení vhodné formy pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením složené zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením. Pro účely zaměstnanosti zajišťují vedení evidence osob se zdravotním postižením.

Generální ředitelství Úřadu práce zřizuje školicí a rekvalifikační střediska a pro osoby se zdravotním postižením zřizuje pracovní rehabilitační střediska.

Úřady práce **poskytují zaměstnavatelům** příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, příspěvek zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Dále poskytují příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, který zaměstnává v pracovním poměru osobu se zdravotním postižením. Může poskytnout zaměstnavateli příspěvek na zapracování na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči a také může poskytnout příspěvek zaměstnavateli na zřízení společensky účelného pracovního místa.

- **Agentury práce**

Agentury práce jsou právnické nebo fyzické osoby, které mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Agentury provádějí stejnou činnost jako rajské pobočky Úřadu práce, a k tomu ještě zprostředkovávají zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.

- **Uchazeč a zájemce o zaměstnání**

Fyzická osoba žádající Úřad práce se stává uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Jako taková má svá práva, ale i povinnosti. Pokud tyto povinnosti neplní, může příslušný Úřad práce spolupráci s ním ukončit nebo provést vyřazení z evidence.

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Uchazeč je povinen sdělit údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením. Uplatňuje-li fyzická osoba pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinna toto omezení doložit lékařským posudkem. Dále je povinna za účelem posouzení způsobilosti k výkonu povolání, na které má být rekvalifikována, podrobit se psychologickému vyšetření, pokud takové vyšetření vyžaduje zvláštní právní předpis. Uchazečem se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou je invalidní ve třetím stupni, s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

Každý uchazeč, který je veden v evidenci uchazečů o práci, si může požádat o podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. OZP má nárok na podporu v nezaměstnanosti jako každý jiný uchazeč, pokud před podáním žádosti již pracoval, a splnil tak požadované podmínky jako zdraví uchazeči. Nebo musí splnit podmínku náhradní doby zaměstnání, což je doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci nebo pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně. Nárok na podporu při rekvalifikaci má každý uchazeč, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce. Ani jedna z podpor mu ale nebude vyplacena, pokud je pobíratelem starobního důchodu.

Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost krajské pobočce Úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených krajskou pobočkou Úřadu práce, a je povinen plnit podmínky v něm stanovené

Dále má uchazeč právo na pracovní rehabilitaci, kterou na základě podané žádosti zabezpečí krajská pobočka Úřadu práce. Do pracovní rehabilitace spadá teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jiná výdělečná činnost osob se zdravotním postižením. Uchazeč o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám. Ta se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání.

Zájemce o zaměstnání je fyzická osoba, která se na základě písemné žádosti zajímá o zaměstnání. Může požádat kteroukoli krajskou pobočku Úřadu práce o zařazení a tím i vedení v evidenci zájemců o zaměstnání, kde je mimo jiné uvedeno jeho zdravotní omezení. Úřad zájemci zprostředkovává vhodné zaměstnání, může mu zabezpečit i rekvalifikaci, anebo si zájemce může zabezpečit rekvalifikaci sám.

- **Zaměstnavatelé**

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Právo na zaměstnání

nelze občanu mimo jiné odepřít z důvodu zdravotního stavu. Zaměstnavatelé jsou povinni mimo jiné rozšiřovat podle svých podmínek možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením, vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením a vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %. Povinnost zaměstnavatelé plní zaměstnáváním v pracovním poměru, odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo odvodem do státního rozpočtu, nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených výše. Nezaměstnávali-li osoba se zdravotním postižením, která je osobou samostatně výdělečně činnou, žádné zaměstnance, považuje se pro účely výpočtu limitu tato osoba za jednoho zaměstnance.

Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

Zaměstnavatelé mají i práva, která je opravňují ke spolupráci, součinnosti a spolupráci s Úřadem práce, od kterého jsou oprávněni požadovat informace, spolupráci a součinnost v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

2.3.2. Zákon č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce)

V zákoně č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů není obsažena právní úprava s pracovními podmínkami určenými konkrétně osobám se zdravotním postižením. (Galvas, 2015) Zabývá se osobami se zdravotním postižením pouze velmi okrajově. Tato podkapitola bude převzata a upravena ze zdroje (Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce)

Zákoník práce upravuje a vymezuje základní zásady pracovněprávních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Stanovuje zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména fyzických osob se zdravotním postižením.

3. MOŽNOSTI VZDĚLÁVÁNÍ U OSOB S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM

Tato kapitola představí vzdělávací soustavu v ČR a bude rozdělena na dvě části:

- Předškolní vzdělávání, základní vzdělávání a střední vzdělávání
- Vysokoškolské vzdělávání

Obsahovat bude informace o vzdělávání, které je určené a vhodné pro děti, žáky a studenty s tělesným postižením. Dále zde budou zahrnuta specifika, která mohou ve vzdělávání tyto osoby využít tak aby je mohly úspěšně absolvovat a pokračovat v celoživotním vzdělávání. Kapitola nebude obsahovat způsoby vzdělávání, které již ze své podstaty tělesně postižení absolvovat nemohou, jako je střední odborné vzdělávání, školy se sportovním zaměřením, vyšší odborné, umělecké školy apod.

Vzdělávání a výchovu od předškolního až do středního vzdělávání upravuje Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále Školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména Vyhlášky č. 27/2016 Sb. o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných. Školský zákon říká, že „vzdělávání je založeno na zásadách rovného přístupu každého státního občana České republiky ke vzdělávání bez jakékoli diskriminace (mezi důvody diskriminace figuruje i zdravotní stav).“ (Zákon č.561/2004 Sb.) Svým vyhlášením navazuje na Listinu základních práv a svobod, která říká, že „občané mají právo na bezplatné vzdělání v základních a středních školách, podle schopností občana a možností společnosti též na vysokých školách.“ (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.)

Nejvyšším článkem naší vzdělávací soustavy je školství vysoké. To je zakotveno v Zákoně č. 111/1998 Sb. Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (dále Zákon o vysokých školách). Vysoké školy umožňují přístup k vysokoškolskému vzdělání a dále se podílejí se na celoživotním vzdělávání. (Zákon č. 111/1998 Sb.)

V současnosti je ohledně vzdělávání v ČR vypracována a Vládou schválena Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030. Cílem této strategie jsou stanovené cíle a strategické linie, kterými by se mělo školství následujících deset let ubírat. (MŠMT, © 2013–2021)

Pro přehled, jaká je vzdělanost OZP v ČR, bylo provedeno porovnání mezi zdravou populací a osobami se zdravotním postižením ve věku 15+ z dat ČSÚ. Zvolen byl rok 2018 z důvodu možnosti porovnat stejné skupiny osob. V jiných letech tato kompletní data nejsou

k dispozici. Z Tabulky 3 vyplynulo, že procentuální podíl vzdělanosti OZP směrem k vyššímu vzdělání klesá.

Tabulka 3 - Porovnání vzdělanosti mezi Zdravotně postiženými osobami a populací v ČR, ve věku 15+ v roce 2018

	celkem	Druh vzdělání			
		základní včetně bez vzdělání	střední bez maturity	střední s maturitou	vyšší odborné a vysokoškolské
	v tisících				
Populace v celé republice	8941,80	1222,70	2913,20	3075,10	1730,90
Zdravotně postižené osoby	1151,90	269,70	509,20	287,00	86,00
Procentuální podíl vzdělanosti ZP na vzdělanosti populace v ČR		22,06 %	17,48 %	9,33 %	4,97 %
Procentuální podíl vzdělání ZP		23,41 %	44,20 %	24,91 %	7,47 %

Zdroj: Tabulka je vypracována z informací Českého statistického úřadu, Výběrového šetření osob se zdravotním postižením 2018 a Zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle výsledků VŠPS 2018

3.1 Vzdělávání předškolní, základní, střední a střední odborné

Školským zákonem jsou do vzdělávání v České republice zařazeny „Rámcové vzdělávací programy. Tyto programy formulují „vzdělávací obsah, cíle vzdělávání a koncepci dané etapy vzdělávání. Tyto programy vznikají na dvojí úrovni:

- *státní úroveň – rámcové vzdělávací programy, vydává Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy,*
- *školní úroveň – školní vzdělávací programy, vydává ředitel školy nebo školského zařízení.“ (nuv.cz,2018, s.4,6,40)*

Školský zákon specifikuje osoby s tělesným postižením jako děti, žáky nebo studenty se speciálními vzdělávacími „potřebami, kteří k naplnění svých vzdělávacích možností potřebují poskytnutí podpůrných opatření.“ (Zákon č.561/2004 Sb.) Vzdělávání základní a střední uplatňují pro jejich vzdělávání podpůrná opatření pěti stupňů. Pokud podpůrná opatření pro žáky a studenty s tělesným postižením nepostačují, je možnost zřídit školu nebo ve škole třídu nebo jen oddělení či studijní skupinu. Aby sem mohl být žák zařazen musí žádost podat jeho zákonný zástupce, a předložit doporučení od školského poradenského zařízení. Tato školská poradenská zařízení poskytují služby žákům, studentům a jejich zákonným zástupcům a Školský zákon mezi ně řadí speciálně pedagogická centra a pedagogicko-psychologické poradny. (Zákon č.561/2004 Sb.)

Předškolní vzdělávání

„Předškolní vzdělávání vytváří základní předpoklady pro pokračování ve vzdělávání a je důsledně vázáno k individuálně různým potřebám a možnostem jednotlivých dětí, včetně vzdělávacích potřeb speciálních.“ (nuv.cz,2018, s.13,35) „Je organizováno pro děti ve věku od 2 do zpravidla 6 let. A je povinné pro dítě od počátku školního roku, který následuje po dni, kdy dítě dosáhne pátého roku věku, do zahájení povinné školní docházky dítěte,“ (Zákon č.561/2004 Sb.) v jeho spádové mateřské škole (dále MŠ). Do tohoto vzdělávání může být dítě přijato i během povinného školního roku nebo může být zvolen jiný způsob vzdělávání jako je individuální vzdělávání zákonným zástupcem nebo navštěvování přípravné třídy základní školy anebo navštěvování přípravné třídy základní školy speciální. (Zákon č.561/2004 Sb.)

Do předškolního vzdělávání patří všechny typy MŠ včetně MŠ speciálních, mateřských škol s polodenním, s celodenním i internátním provozem a MŠ při zdravotnických zařízeních. (Vyhláška č. 14/2005 Sb.) Všechny typy MŠ musí být zároveň přizpůsobeny druhu a stupni postižení dětí a upraveny tak, aby vyhověly jejich specifickým potřebám a možnostem. (nuv.cz, 2018)

Aby mohlo být dítě s tělesným postižením přijato do MŠ musí mít jeho zákonný zástupce zajištěné písemné vyjádření školského poradenského zařízení, nebo lékaře. Na základě tohoto vyjádření rozhoduje o přijetí dítěte ředitel MŠ. (Zákon č.561/2004 Sb.)

Tabulka 4 - Předškolní vzdělávání

Školní rok	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Počet dětí celkem v ČR v předškolním vzdělávání	342 521	354 340	363 568	367 603	367 361	362 653	362 756	360 915	362 019
Z toho počet dětí se ZP	9 510	9 767	10 063	10 312	10 536	10 486	10 788	11 245	11 695
Z toho tělesně postižení	352	371	421	350	348	367	353	409	452
Ve speciálních třídách	7 478	7 611	7 764	7 828	7 788	7 457	7 014	6 878	7 001
Z toho tělesně postižení	180	196	22	147	168	157	115	131	113
V běžných třídách	2 032	2 156	2 299	2 484	2 748	3 029	3 774	4 367	4 694
Z toho tělesně postižení	172	175	200	203	180	210	238	278	339

Zdroj: Tabulka je vypracována ze stránek MŠMT, odboru statistiky, analýz a rozvoje, tabulky B1.3.1

Tabulka 4 ukazuje, jak počty dětí v předškolním vzdělávání včetně dětí s tělesným postižením mezi školními roky 2010/11-2019/20 rostly. A dále jak počty dětí s tělesným postižením umístěných ve speciálních třídách klesaly a počty dětí s tělesným postižením v běžných třídách stoupaly.

Základní vzdělávání

Cílem základního vzdělávání je, „aby si žáci osvojili potřebné strategie učení a na jejich základě byli motivováni k celoživotnímu učení, aby se učili tvořivě myslet a řešit přiměřené problémy, účinně komunikovat a spolupracovat, být ohleduplní a tolerantní k jiným lidem, k odlišným kulturním a duchovním hodnotám, poznávat své schopnosti, možnosti a uplatňovat je spolu s osvojenými vědomostmi a dovednostmi při rozhodování o své další životní dráze a svém profesním uplatnění. Školní docházka je povinná po dobu devíti školních roků a začíná počátkem školního roku, který následuje po dni, kdy dítě dosáhne šestého roku věku, pokud mu není povolen odklad.“ (Zákon č.561/2004 Sb.) Žáci vzdělávající se v základním vzdělávání mohou navštěvovat základní školy běžné (dále ZŠ), speciální nebo školy při zdravotnických zařízeních.

Během základního vzdělávání musí s každou změnou, přestupem nebo zařazením, jež se týká žáka s tělesným postižením písemně souhlasit zákonný zástupce žáka a dále s ním musí vyslovit souhlas ředitel příslušné školy.

Tabulka 5 představuje, jak počty dětí v základním vzdělávání včetně dětí s tělesným postižením mezi školními roky 2011/12-2019/20 rostly. A dále jak počty dětí s tělesným postižením umístěných ve speciálních třídách klesaly a v běžných třídách byly během posledních deseti let přibližně na stejné úrovni.

Tabulka 5 - Základní vzdělávání

Školní rok	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Počet dětí celkem v ČR v základním vzdělávání	794 642	807 950	827 654	854 137	880 251	906 188	926 108	940 928	952 946
Z toho počet dětí se ZP	71 791	72 110	73 629	75 848	78 717	81 644	95 631	101 983	110 940
Z toho tělesně postižení	1 247	1 256	1 206	1 145	1 152	1 199	1 108	1 021	1 103
Ve speciálních třídách	32 631	31 222	30 277	29 995	29 492	28 438	27 212	25 946	26 930
Z toho tělesně postižení	226	254	235	218	226	238	189	109	122
V běžných třídách	39 160	40 888	43 352	45 853	49 225	53 206	68 419	76 037	84 010
Z toho tělesně postižení	1021	1002	971	927	926	961	919	912	981

Zdroj: Tabulka je vypracována ze stránek MŠMT, odboru statistiky, analýz a rozvoje, tabulky C1.7.1

Základní vzdělávání má i svá specifika, která mohou pomoci žákům s tělesným postižením k jejich ukončení a získání základního vzdělání

- **Odklad povinné školní docházky a přípravná třída**

O odklad povinné školní docházky žádá v době zápisu zákonný zástupce žáka na podkladě posouzení školského poradenského zařízení nebo klinického psychologa, anebo odborného lékaře. O odklad může požádat za určitých podmínek i během prvního roku, kdy

žák plní povinnou školní docházku. Žáci, kteří mají odklad, mohou navštěvovat přípravné třídy ZŠ. Začátek povinné školní docházky lze odložit nejdéle do zahájení školního roku, v němž dítě dovrší osmý rok věku. (Zákon č.561/2004 Sb.)

▪ **Průběh základního vzdělávání a splnění povinné školní docházky**

Základní vzdělávání může žák s tělesným postižením absolvovat v ZŠ, kde může využívat podpůrná opatření nebo může být zařazen do vzdělávacího programu základního vzdělávání nebo do vzdělávacího programu základní školy speciální. Mimo podpůrného opatření prvního stupně musí být k tomuto převedení doporučení školského poradenského zařízení. Pokud se žák nemůže po dobu delší než dva měsíce zúčastnit vyučování, může mu být ředitelem školy stanoven způsob výuky nebo mu může být na základě individuálního plánu povoleno individuální vzdělávání. (Zákon č.561/2004 Sb.)

Povinnou školní docházku může žák s tělesným postižením splnit i jinak než docházením do ZŠ:

- pokračováním v základním vzdělávání do konce školního roku, kdy dovrší 20 let,
- individuálním vzděláváním bez účasti ve škole,
- na střední škole, kam byl přijat během plnění povinné školní docházky. (Zákon č.561/2004 Sb.)
- Absolvováním kurzů. (Vyhláška č. 48/2005 Sb.)

• **Základní školy speciální a při zdravotnickém zařízení**

Vzdělávat se může žák s tělesným postižením v základní škole speciální na základě posouzení školského poradenského zařízení. A i v této škole může být zřizovatelem zřízena třída přípravného stupně. Zařazení žáků do třídy přípravného stupně nesmí trvat déle než 3 roky. V speciální základní škole se může žák vzdělávat do konce školního roku, kdy dovrší 26 let. Ukončením základního vzdělávání v této základní škole získá žák základy vzdělávání. (Zákon č.561/2004 Sb.)

Pokud je žák umístěn ve zdravotnickém zařízení může se vzdělávat v základní škole při zdravotnickém zařízení. (Vyhláška č. 48/2005 Sb.)

Střední vzdělávání

„Střední vzdělávání rozvíjí vědomosti, získané v základním vzdělávání, vytváří předpoklady pro plnoprávný osobní a občanský život, celoživotní učení, pokračování v navazujícím vzdělávání a přípravu pro výkon povolání nebo pracovní činnosti.“ (Zákon č.561/2004 Sb.)

Tabulka 6 ukazuje klesající počty žáků ve středním vzdělávání mezi školními roky 2011/12-2019/20. Klesají i počty žáků s tělesným postižením ve speciálních třídách a v běžných třídách jejich počty zůstávají během posledních deseti let na přibližně stejné úrovni.

Tabulka 6 - Střední vzdělávání

Školní rok	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Počet studentů celkem v ČR ve středním vzdělávání	470 343	443 714	423 855	412 529	405 628	404 080	403 014	403 949	408 086
Z toho počet dětí se ZP	19 125	19 160	19 876	19 835	20 046	20 335	22 316	22 037	25 052
Z toho tělesně postižení	732	716	337	623	619	622	586	477	534
Ve speciálních třídách	11 830	11 353	11 004	10 853	10 541	9 853	9 331	7 864	7 996
Z toho tělesně postižení	375	378	351	311	312	294	275	192	221
V běžných třídách	7 295	7 807	8 872	8 982	9 505	10 482	12 985	14 203	17 056
Z toho tělesně postižení	375	338	316	312	124	328	311	285	313

Zdroj: Tabulka je vypracována ze stránek MŠMT, odboru statistiky, analýz a rozvoje, tabulky D1.1.9.1

▪ **Přijímání uchazečů ke střednímu vzdělávání**

Uchazeči přijatí ke střednímu vzdělávání musí splnit povinnou školní docházku nebo mít dokončené základní vzdělávání (před splněním povinné školní docházky). Dále musí splnit podmínky přijímacího řízení. O přijímání uchazečů rozhoduje ředitel školy. Uchazeč se speciálními vzdělávacími potřebami má možnost úpravy podmínek při konání jednotné zkoušky. Rozhoduje o ní ředitel školy na základě vyjádření školského poradenského zařízení. (Zákon č.561/2004 Sb.)

▪ **Průběh středního vzdělávání**

Během středního vzdělávání může žák přestoupit do jiné střední školy, změnit obor, opakovat ročník, přerušit vzdělávání a může mu být přiznáno předchozí vzdělání. Žáka se zdravotními problémy může ředitel školy uvolnit z vyučování nebo z některého předmětu. Žáka s tělesným postižením může uvolnit z provádění určitých činností, popřípadě rozhodnout, že tento žák nebude v některých předmětech hodnocen. (Zákon č.561/2004 Sb.)

▪ **Další studium**

Uchazeči se středním vzděláním s výučním listem mohou nástavbovým studiem získat střední vzdělání s maturitou. Uchazeči se středním vzděláním s výučním listem nebo s maturitou mohou zkráceným studiem získat střední vzdělání s výučním listem v jiném oboru. Uchazeči se středním vzděláním s maturitou mohou získat zkráceným studiem střední vzdělání s maturitou v jiném oboru. (Zákon č.561/2004 Sb.)

3.2 Vzdělávání vysokoškolské

Nejvyšším článkem naší vzdělávací soustavy je vysoké školství, je „*vrcholným centrem vzdělanosti a umožňuje v souladu s demokratickými principy přístup k vysokoškolskému vzdělání, získání odpovídající profesní kvalifikace a podílí se na celoživotním vzdělávání.*“ (Zákon č. 111/1998 Sb.) Veřejná vysoká škola je povinna poskytovat uchazečům o studium, studentům a dalším osobám informační a poradenské služby související se studiem a s možností uplatnění absolventů studijních programů v praxi a dále činit všechna dostupná opatření pro vyrovnání příležitostí studovat na vysoké škole. Ve veřejné části svých internetových stránek jsou povinni veřejné i soukromé vysoké školy zveřejňovat seznamy studijních programů, které uskutečňují, jejich typy a profily, formy výuky, standardní doby studia a informace o jejich dostupnosti pro osoby se zdravotním postižením. Uchazeči o bakalářské nebo magisterské studium musí mít ukončeno střední vzdělávání s maturitou. Studium může student i opakovaně přerušit. (Zákon č. 111/1998 Sb.)

Zákon o vysokých školách nemá žádnou vyspecifikovanou podporu pro studenty s postižením. Přesto u vysokých škol a univerzit fungují specializovaná centra, která fungují jako podpora a pomáhají studentům s postižením k zpřístupnění studia.

Tabulka s počty studentů ve vysokoškolském vzdělávání nebyla vypracována z důvodu neexistence statistických informací.

4. MOŽNOSTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ U OSOB S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM V ČESKÉ REPUBLICE

Nezbytnost poukazovat na problém se zaměstnáváním tělesně postižených ukazuje velmi přehledně Tabulka 7 volně navazující na Tabulku 1. Z nich vyplynulo, že ZP v ČR je k 31.12.2018 13,2 %, přesto dosažitelných uchazečů o práci je 18,2 %.

Tabulka 7 - Uchazeči o zaměstnání v letech 2011-2019

		k 31.12.								
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Celkový počet v tis.		508,45	545,31	596,83	541,91	453,12	381,37	280,62	231,53	215,53
Počet dosažitelných uchazečů	v tisících	491,96	530,99	583,08	525,98	436,55	360,17	259,93	210,71	196,29
	Z toho OZP v tis.	63,09	62,04	62,79	61,15	58,58	54,56	46,01	38,27	33,73
	Procentuální podíl OZP	12,82%	11,68%	10,77%	11,63%	13,42%	15,15%	17,70%	18,16%	17,18%

Zdroj: Tabulka je vypracována ze Statistických ročenek trhu práce v ČR z let 2011-2019

V kapitole ohledně zaměstnávání osob s tělesným postižením budou představeny dvě roviny, jak mohou lidé s postižením práci získat:

- Státní politika zaměstnanosti (dále SPZ)
- Možnosti hledání zaměstnání pro OZP mimo SPZ

V této části práce nebudou osoby se zdravotním postižením rozlišovány podle druhu postižení proto, že konkrétní legislativa ohledně zaměstnávání OZP, která bude citována postižení nerozlišuje.

4.1 Státní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti v ČR zabezpečují pomocí nástrojů Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále MPSV) a příslušné Úřady práce. Orientuje se na zajištění práv občanů na zaměstnávání, na využívání pracovních sil, na vyrovnanost mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Nedílnou součástí jsou i opatření směřující k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením. (mvr.cz,2008)

Nástroje politiky zaměstnanosti

Mezi nástroje politiky zaměstnanosti patří aktivní politika zaměstnanosti (dále AZP), která je zajišťována Úřady práce ČR a pasivní politika zaměstnanosti (dále PPZ).

- **Aktivní politika zaměstnanosti**

APZ můžeme také v souladu s pozitivním právem označit jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Je zabezpečována z prostředků účelově určených na politiku zaměstnanosti. (Kolman,2008). Nástroj APZ je určen pro všechny skupiny osob, které jsou ohroženy nezaměstnaností, včetně OZP. (Galvas,2015)

K APZ by mohla dopomoci i legislativa pro ucelenou rehabilitaci, která v současnosti není stále vypracována. Ucelená rehabilitace by měla splňovat „včasné, plynulé a koordinované úsilí o co nejrychlejší a co nejšetrnější zapojení občanů se zdravotním postižením do všech obvyklých aktivit života společnosti, s využitím léčebných, sociálních, pedagogických a pracovních prostředků.“ (Neubauerová,2012, s.16) Poprvé byla představena v Národním plánu podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010-2014, kde dostalo MPSV v článku 11.2. za úkol „rozvíjet oblast sociální a pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením a vytvářet legislativní i věcné podmínky pro její lepší součinnost a koordinaci s ostatními oblastmi komplexní rehabilitace.“ (vlada.cz,2015, s.32) Úkol, splněn nebyl. A nebyl splněn ani v následujícím období 2015-2020. V současném plánu na období 2021-2025 má gestor, kterým je stále MPSV, termín ke splnění do 31.12.2022.

Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají uchazeče o zaměstnání nabízí Úřady práce České republiky (dále Úřad práce ČR) podporu u zřizování nebo vybavení nových pracovních míst prostřednictvím poskytování příspěvků. (uradprace.cz,2020) Při zaměstnávání osob ZP může zaměstnavatel uplatnit i slevu na dani, podle zákona č. 586/1992 Sb. Zákon České národní rady o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů §2, §17 a §35.“

- o **AZP – Úřad práce České republiky**

Tato podkapitola navazuje na kapitolu o legislativě a dále ji rozšiřuje o konkrétní podporu, která je poskytována nezaměstnaným a zaměstnavatelům ze strany Úřadů práce ČR (dále ÚP ČR). Bude rozdělena na podporu zaměstnavatelům s ohledem na OZP a na pomoc poskytovanou osobám se zdravotním postižením.

- **Úřad práce České republiky poskytuje zaměstnavatelům:**

informace z oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, různé druhy příspěvků v rámci řady nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. (Úřad práce ČR, 2014, s.4)

- **Úřad práce České republiky v rámci AZP poskytuje a zajišťuje pro OZP:**

- a) poradenství, poradenské služby
- b) zprostředkování vhodného zaměstnání
- c) rekvalifikace
- d) investiční pobídky
- e) veřejně prospěšné práce
- f) společensky účelná pracovní místa
- g) cílené programy k řešení zaměstnanosti
- h) pracovní rehabilitace

V další části budou rozepsány výše vypsané podpory pro zaměstnávání OZP, a to pouze ty, které se mohou přímo týkat tělesně postižených při hledání nového zaměstnání nebo při udržení si zaměstnání stávajícího. Proto zde nebudou uvedeny veřejně prospěšné práce.

a) Poradenství, poradenské služby

Tato služba nabízí profesní poradenství, které zahrnuje i speciální poradenské služby. „Poskytují je profesní poradci úřadu práce, kteří mohou v případě potřeby zprostředkovat další odborné služby od jiných specialistů.“ (uradprace.cz, © Úřad práce ČR) Činnost „je zaměřena na řešení specifických osobních, sociálních a zdravotních problémů, které mohou být bariérou klienta při hledání vhodného zaměstnání, na získání schopností orientovat se na trhu práce, pomoc při rozhodování, volby a změny zaměstnání.“ (uradprace.cz, © Úřad práce ČR)

b) Zprostředkování vhodného zaměstnání

Při zprostředkování zaměstnání u uchazečů, kteří pro svůj zdravotní stav potřebují zvýšenou péči je využíváno z naší legislativy § 33 Zákona o zaměstnanosti. Zaměstnanci ÚP ČR zprostředkovávají takovým osobám zaměstnání odpovídající jejich zdravotní způsobilosti, kvalifikaci a schopnostem. Zároveň musí vždy brát v potaz konkrétní situaci na konkrétním trhu práce a zda OZP splňuje požadavky zaměstnavatele. (Úřad práce ČR, 2014) ÚP může využívat trhu chráněného i volného. Ke zprostředkování zaměstnání můžeme také zařadit hledání volných pracovních míst, které mají na svých stránkách ÚP ČR i MPVS.

V roce 2017 byly v Zákoně o zaměstnanosti provedeny změny, mimo jiné Chráněné pracovní místo bylo nahrazeno pracovním místem pro osobu se zdravotním postižením.

Tabulka 8 - Nástroje APZ v letech 2010-2019

Rok		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Počty podpořených uchazečů	Zřízení chráněného pracovního místa	1 640	1 405	817	768	1 132	1 255	899	1 187	566	364
	Provoz chráněných pracovních míst	10 076	14 620	1 514	92	125	115	127	134	237	134

Zdroj: Analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v letech 2010-2019, vydávané MPSV ČR

Těmito pracovními místy pro OZP se zabývá Tabulka 8. Kde jsou přehledně ukázána čísla podpořených uchazečů OZP mezi lety 2010-2019. Z tabulky vyplývá že:

- počty zřizovaných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením klesají a klesají také počty již vytvořených míst, kterým ÚP ČR přispívá na provoz
- počty nově zřizovaných pracovních míst byly v roce 2019 pouze 22 % oproti roku 2009
- počty příspěvků na provoz těchto pracovních míst se snížily v roce 2019 pouze na 1,3 % oproti počtu příspěvků v roce 2009.

c) Rekvalifikace

Legislativně je rekvalifikace ukotvena v § 108-110 v Zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů a ve vyhlášce č 519/2004 Sb. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. „*Pro osoby se zdravotním postižením mohou být organizovány specializované rekvalifikační kurzy. Tyto kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace.*“ (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Cílem rekvalifikace, která se řadí do celoživotního vzdělávání je „*především odstranění bariér, které omezují určitou skupinu lidí ve vstupu na volný trh práce. Jednoduše řečeno – snahou ÚP ČR je umožnit lidem, kterým hrozí, že přijdou o práci, nebo už jsou nezaměstnaní, získání nové kvalifikace, a tím pádem i lepších vyhlídek na novou práci.*“ (statnisprava.cz,2020) K tomu slouží i Národní soustava kvalifikací. Jejím prostřednictvím si zájemci mohou kdykoli v průběhu aktivního života doplnit vzdělání rekvalifikačním kurzem nebo složit zkoušku a získat osvědčení a tím se stát způsobilými vykonávat konkrétní profesi. Platí v celé ČR i EU.

Úřad práce zabezpečuje rekvalifikace v rekvalifikačních zařízeních na základě písemné uzavřené dohody s tímto zařízením. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Rekvalifikace mohou být zajišťovány:

- Krajskými pobočkami Úřadu práce příslušnými podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.
- Uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání, kteří si mohou zabezpečit rekvalifikaci.
- U zaměstnavatele mohou být prováděny rekvalifikace „*v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě písemné dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.*“ (Zákon č. 435/2004 Sb.)

d) Investiční pobídky

Investiční pobídky „*jsou hmotné podpory tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech. Investiční pobídky jsou poskytovány na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění.*“ (uradprace.cz,2020)

e) Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa vytváří zaměstnavatel nebo uchazeč o zaměstnání po dohodě s ÚP ČR. Místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, u kterých „nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem“ (Zákon č. 435/2004 Sb.) a je možné získat od ÚP ČR k tomuto místu příspěvek na mzdové náklady.

f) Cílené programy k řešení zaměstnanosti

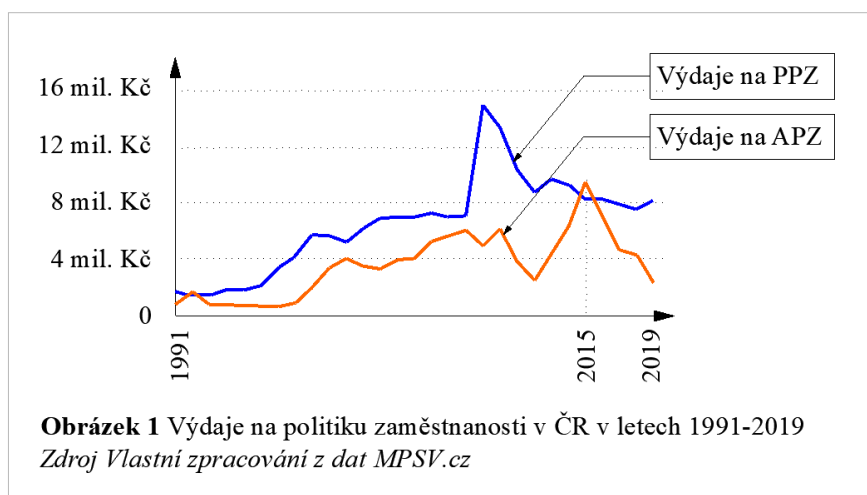
Tyto programy mohou být řešením problémů v oblasti zaměstnanosti ať obecního, okresního, krajského nebo celostátního charakteru. Dále mohou být mezinárodní nebo s mezinárodní účastí. Financovány jsou z programů EU nebo v rámci Strukturálních fondů EU, kde se jedná konkrétně o Evropský sociální fond. „Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením.“ (Zákon č. 435/2004 Sb.)

g) Pracovní rehabilitace

Dalším z nástrojů, které „mají podpořit možnost pracovního uplatnění OZP je právo na pracovní rehabilitaci. Jedná se o souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení si vhodného zaměstnání.“ (Galvas,2015, s.242) V naší legislativě je ukotvena v Zákoně o zaměstnanosti a ve Školském zákoně. Pracovní rehabilitace zahrnuje poradenskou činnost, přípravu na budoucí povolání a dále specializované rekvalifikační kurzy, teoretickou a praktickou přípravu k práci a další typy aktivit podle potřeb OZP, např ergodiagnostické vyšetření. (uradprace.cz,2019) Pracovní rehabilitaci zabezpečují krajské pobočky ÚP ČR a dohoda o ní musí být písemná. (Zákon č. 435/2004 Sb.).

o PPZ

Pasivní politika zaměstnanosti je zaměřena na zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a na jejich hmotném zabezpečení při ztrátě příjmu. (mvcr.cz,2008)



Aktivní i pasivní politika zaměstnanosti funguje v ČR rozdílně, což lze pozorovat na výdajích, které jsou vynakládány na obě politiky zaměstnanosti. Tyto výdaje představuje Obrázek 1. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, jejichž součástí je i zaměstnávání zdravotně postižených, jsou trvale nižší než výdaje na hmotné zabezpečení těchto osob bez zaměstnání.

4.2 Možnosti hledání zaměstnání pro osoby zdravotně postižené mimo státní politiku zaměstnanosti

V této podkapitole budou představeny možnosti pro zdravotně postižené, jak si najít a kde hledat práci mimo SPZ. Jelikož tyto eventuality nefungují rozděleně pro různé typy postižení, budou představeny jako celek – možnosti pro OZP. Nicméně budou vybírány z pohledu možností tělesně postiženého člověka.

K využití prvních kroků při hledání zaměstnání je možnost využít webů, které člověka provedou a nasměrují správným směrem. Dále jsou možností poradny nebo agentury podporovaného zaměstnávání. Jako další se nabízejí portály s inzercí, kde je možné práci hledat, ale také poptávat. Další jsou veletrhy pracovních příležitostí, kterých se během roku v různých regionech pořádá velké množství. A velmi zajímavou možností je práce z domova za pomoci asistivní technologie. Na závěr podkapitoly bude představena tzv. dobrá praxe pro zviditelnění práce zdravotně postižených na našem trhu.

Agentury podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání „je metoda, jak pomoci lidem, kteří vzhledem ke svému znevýhodnění mají sníženou nebo omezenou možnost pracovního uplatnění,“ (Neubauerová, 2012, s.19) a hledají zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Podporované zaměstnávání v ČR zajišťují agentury podporovaného zaměstnávání, které pomáhají získat a zachovat si zaměstnání, zvyšují míru samostatnosti svých klientů, podporují

své klienty i na jejich pracovišti, spolupracují i se zaměstnavateli OZP a jejich služby může klient využít i opakovaně. Jejich podpora zahrnuje poradenství, osobní konzultace, doprovázení, zastupování, pracovní asistenci aj. Agentury podporovaného zaměstnávání jsou součástí České unie pro podporované zaměstnávání, na jejichž stránkách je k dispozici seznam poskytovatelů služeb podporovaného zaměstnávání. (unie-pz.cz, nedatováno)

Inzerce

Pokud se člověk rozhodne hledat zaměstnání v inzerátech, doporučuje se uvědomit si a upřesnit, co konkrétně v inzerátech hledat, a hlavně co hledající osoba považuje za zásadní. Zveřejněné informace o firmě v inzerátu je dobré si ověřit na stránkách Atmoskop.cz, kde jsou k dispozici zkušenosti a hodnocení firem očima jejich zaměstnanců. (jobs.cz, ©1996-2021)

Na našem trhu je mnoho portálů nabízející inzerci práce. Na těchto portálech lze u nabídek práce zadat do filtrů požadavky, jako jsou plat, typ úvazku, vzdělání, vhodné pro (kde je možné zadat OZP i s různými stupni postižení), home office a další. Mezi weby s nejrozšířenějšími nabídkami patří weby praceozp.cz a jobs.cz, ostatní weby s dlouholetou tradicí jsou uvedeny v Příloze A.

Veletrhy pracovních sil

Veletrhy pracovních sil mají v naší republice dlouholetou tradici. Patří mezi ně především klasické pracovní veletrhy, které pořádají ve většině české vysoké školy a univerzity, pro ilustraci bude v této podkapitole uvedena Univerzita Pardubice. Dále se sem řadí ostatní pracovní veletrhy, virtuální veletrhy a veletrhy specializované konkrétně na zdravotně postižené. Seznam nejznámějších veletrhů je uveden v Příloze B.

- Univerzita Pardubice pořádá již od roku 2002 veletrh pracovních příležitostí s názvem Kontakt. Je určen pro studenty všech fakult. Studenti zde získávají kontakty a informace k rozhodování, kam mohou směřovat jejich další kroky a někteří zde získají první pracovní nabídku. (Zpravodaj Univerzity Pardubice, 2019) „*Studenti nižších ročníků zde mají možnost získat informace o odborných praxích a stážích nebo si domluvit téma diplomové práce.*“ (Zpravodaj Univerzity Pardubice, červenec 2016) Při univerzitě dále funguje Kariérní centrum, které nabízí své služby studentům a zaměstnavatelům. Pro studenty jsou k dispozici kurzy (např. základy kreativního podnikání), workshopy (kde si studenti mohou vyzkoušet výběrové řízení nanečisto se zpětnou vazbou od zástupců konkrétních firem apod.), individuální poradenství (pro snadnější orientaci na trhu práce), dále jsou zde zveřejňovány nabídky volných pracovních míst a stáží, a také zde získají zajímavé tipy a rady například „*radý k pohovorům, jak napsat motivační*

dopis, vzor strukturovaného životopisu a další.“ (upce.cz, ©2021) Zaměstnavatelé zde mohou inzerovat své nabídky stáží a nabídky pracovních míst.

- Veletrhy pracovních sil jsou v ČR ve většině případů pořádány pod záštitami nebo se spolupřadatelstvím s primátory měst, MPSV, Krajskými pobočkami Úřadů práce nebo Evropskou službou zaměstnanosti. Všechny veletrhy nabízejí služby a informace i pro OZP, i když to nemají napsáno ve svém názvu.
- Přímé veletrhy pracovních příležitostí pro osoby s postižením se konají pod Českou zemědělskou univerzitou v Praze s kontem Bariéry, je to veletrh bez bariér Job Fair na půdě Vysoké školy ekonomické v Praze.
- Vedle klasických pracovních veletrhů existují i virtuální veletrhy a virtuální nabídky práce. Účastníkům je nabízeno online setkávání se zástupci zaměstnavatelů. Tímto se zabývají například: Veletrh Career Days LIVE, veletrh Monster, kariérní portál Jobs, specializovaný virtuální veletrh Global Careers Fair. Virtuálními nabídkami se zabývají Jobfairs, pracovní portál iKariéra a další.

Práce z domova a asistivní technologie

Práce z domova je v současné době více kvalifikovaná, nejedná se pouze o tělesnou činnost, ale zaměřuje se více na využívání technologií. Nabídky určené pro OZP jsou různorodé, jsou pro ty s nižším vzděláním, ale i pro ty např. jazykově vzdělané. Nabídky jsou z nejrůznějších oborů. Ve většině případů jsou tyto nabídky v oblasti informačních technologií (dále IT) např. účetnictví, překladatelství, práce se zákazníky e shopů apod. Firmy nabízejí zaučení, pomoc s IT vybavením, vše doručí, připraví vše potřebné pro práci a člověka zaučí. Stačí do vyhledávače zadat nabídka práce pro OZP nebo práce z domova. Fungují i inzertní portály zabývající se oblastí práce z domova, např. lepsi-prijem.cz.

Konkrétně tělesně postižený může práci z domova na počítači provádět s pomocí kompenzačních pomůcek k ovládní počítače, které se řadí do asistivních technologií. V naší republice není žádný výrobce ani zde nefunguje žádný vývoj, který by se těmito pomůckami zabýval. Dovozem se zabývá autorizovaný prodejce Výrobní družstvo nevidomých Spektra. Nabízí pomůcky pro OZP od předškolního věku až po věk produktivní. Nabízí svým zákazníkům vyzkoušení si pomůcky, případně její zapůjčení k vyzkoušení, poradí cestu k získání financování pomůcky, dále nabízí zákaznickou podporu, záruční a pozáruční servis, technickou podporu, probíhající po telefonu či přes vzdálený přístup a školení lektorem. Konkrétně pro tělesně postižené nabízejí klávesnice pro osoby s poškozenou jemnou motorikou, stejně tak i myši, které je také možné ovládat pouze pohybem hlavy. A pro těžší

formy tělesného postižení nabízejí myš ovládající pohyby hlavy a oční navigaci pro ovládání počítače, která plně slouží k náhradě klávesnice. (Spektra.eu, © v.d.n., 2017)

Možnosti pro tělesně postižené k ovládání jejich počítačů:

- Virtuální klávesnice umožňuje psaní pomocí klávesnice na obrazovce ovládanou myší. Je vhodná pro osoby, které nemohou používat fyzickou klávesnici. Tuto funkci má každý počítač.
- Diktování textu hlasem, pro převod mluveného slova do textu. V českém jazyce je nejprístupnější Google Dokumenty, který je součástí internetového prohlížeče Google Chrome.

O těchto technologiích pomáhajících tělesně postiženým s ovládním počítače informují na svých blocích sami tělesně postižení a předávají tak své zkušenosti dalším (např. Dandatz.blogspot.com).

Dobrá praxe

Rada kvality České republiky a Řídící výbor Programu Česká kvalita dne 20. 5. 2010 oficiálně oznámily přijetí značky Práce postižených do programu Česká kvalita.



Obrázek 2 - Ochranná známka

Zdroj pracepostizenych.cz

Ochranná známka Práce postižených pomáhá zviditelnit výrobky a služby osob se zdravotním postižením, aby spotřebitelé měli jasné vodítko při výběru kvalitních produktů. K získání známky musí firma splnit přísné podmínky a prokázat zaměstnávání postižených dle platné legislativy. Cílem projektu je ukázat kvalitní práci zdravotně postižených spoluobčanů, vrátit jim sebeúctu, možnost plnohodnotné realizace, ekonomickou nezávislost a usnadnit jim uplatnění na trhu práce. (pracepostizenych.cz, ©2011)

5. PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM

Kapitola představí důležitost práce v životě člověka a aspekty neboli bariéry, se kterými se může setkat tělesně postižený při hledání zaměstnání, při nástupu do zaměstnání nebo během svého zaměstnaneckého poměru. Tyto bariéry budou rozděleny na fyzické a psychologické. I když by měly v praxi fungovat jako celek, a ne odděleně, protože když nebude fungovat jedna, tak druhá ji nenahradí. Kapitola bude uzavírat Dobrá praxe v zaměstnávání tělesně i zdravotně postižených.

5.1 Důležitost práce pro život člověka

Práce nebo zaměstnání zastává v životě člověka velmi významnou roli, protože dokáže výrazně ovlivnit kvalitu života. (Ludíková,2013) Každý člověk má potřebu někam patřit. Patříme ke komunitě, rodině, městu, ale také patříme ke škole nebo k firmě, ve které pracujeme. (Templar,2018) Konkrétními aspekty, kterými se bude tato podkapitola zabývat budou kvalita lidského života, význam práce pro člověka, a v neposlední řadě i ztráta práce.

Kvalita života

Kvalita života je o životních osobních hodnotách o uspokojování životních potřeb každého člověka. Definováním kvality života se zabývá několik vědeckých oborů - medicína, ekonomika, sociologie, psychologie a filozofie, jejichž odborníci se již od osmdesátých let zabývají tím, jak kvalitu života měřit. Přesto existují pouze teoretické koncepty měření kvality života a přesná definice neexistuje. Vždy nakonec záleží na samotném člověku, jakou si vybere životní cestu. (Philips 2006, Rapley2003, citovaný Murgašem,2013)

Význam práce

Význam práce pro člověka ať z většinové společnosti nebo pro tělesně postiženého lze charakterizovat jako užitečnost, a to pro rodinu, pro společnost, možnost seberealizace, sebeuplatnění, sebeúcty, důstojné živobytí, a nakonec přináší člověku do života velmi významnou složku, a to jsou sociální vztahy. (Buchtová, 2013) U člověka s TP je výběr práce omezen zdravotním stavem. (Ludíková,2013)

Jaký význam má práce pro člověka je možné zjistit i velmi konkrétními daty. K tomu mohou posloužit různé průzkumy a výzkumy, proto význam práce rozdělíme na projekty s průzkumy pro většinovou společnost, projekt s dotazníkovým šetřením pro OZP a průzkumy z webu vyplnto.cz, kam je zadávají zpracovatelé bakalářských a diplomových prací. Tyto jednotlivé projekty nebylo možné porovnat do tabulky, jelikož v nich nejsou stejné pokládané

otázky, a tak není možné je porovnat. Budou tedy hodnoceny pouze podle jednotlivých skupin osob, pro které byly vytvořeny.

- **Význam práce pro zdravého člověka**

V letech 2015 a 2018 vznikly projekty s hlavním koordinátorem Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v.v.i., k tomu byl vytvářen i nástroj pro měření a vznikla tak Metodika dlouhodobého monitorování subjektivní kvality pracovního života v České republice. V roce 2015 bylo v tomto projektu osloveno 2029 respondentů a v roce 2018 bylo osloveno 2068 respondentů. Respondenti byli vybráni z ekonomicky aktivní populace ČR ve věku 18-64 let.

V roce 2015 považovali za nejdůležitější respondenti z většinové společnosti jistotu pracovního místa, takto ji označilo 56,9 % dotázaných, na dalších místech bylo spravedlivé odměňování, výše platu, bezpečnost práce, mezilidské vztahy a další. Na dvou posledních místech byly zařazeny nefinanční výhody a další vzdělávání s osobním rozvojem. (Www.bozpinfo.cz, 2015)

V roce 2018 se žebříček důležitostí změnil. Tím nejdůležitějším aspektem byla výše výdělku, spravedlivé odměňování, na třetím místě se umístily mezilidské vztahy a až na čtvrtém jistota pracovního místa, na dalších místech byly chování nadřízených k podřízeným, vztahy s kolegy, charakter pracovního poměru a další. Na dvou posledních místech byly opět další vzdělávání s osobním rozvojem a nefinanční výhody. (Www.bozpinfo.cz, 2018)

Na těchto dvou projektech, mezi kterými uběhly tři roky je velmi jasně vidět kam se hodnoty pracujících většinové společnosti posunuly a jak se vyvíjejí. V čase se proměňují hodnoty na prvních příčkách. Ale na konci hodnocení s nejnižším stupněm důležitosti změny nenastaly, jen se prohodily.

- **Význam práce pro člověka se zdravotním postižením**

Projekt s dotazníkovým šetřením byl mezi OZP prováděn Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i. v červnu-srpnu roku 2011 a celkem bylo dotázáno 2084 OZP ve věku 18-65 let. Z průzkumu vyplynula velmi rozdílná fakta mezi zaměstnanými a nezaměstnanými OZP. „Zaměstnaní považují všechny aspekty za důležitější než ti nezaměstnaní. Dále vyplynulo, že s rostoucím počtem důvodů, proč pracovat roste i zaměstnanost OZP.“ (Www.uradprace.cz,2011)

U dotázaných respondentů ohledně důležitostí aspektů práce byly na prvním místě důležitosti peníze jako zdroj obživy, na dalších místech se umístila možnost setkávat se s dalšími lidmi, možnost nesesedět pouze doma, možnost být potřebný a na posledním místě se zařadila možnost získat nové znalosti a zkušenosti. Tato hodnocení byla u respondentů mezi 72-48 %. Z toho vyplývá, že i poslední místo bylo důležité téměř pro polovinu otázaných.

Dále se výzkum zabýval uspokojením z práce, a to konkrétně práce z domova. Zde se žebříček hodnocení trochu odlišuje od respondentů zaměstnaných mimo domov. Za nejdůležitější jsou také považovány peníze – práce jako zdroj obživy, za penězi je možnost být potřebný, dále možnost získat nové zkušenosti, možnost nesedět pouze doma a na posledním místě je možnost setkávat se s dalšími lidmi. U pracujících z domova je hodnocení mezi 84-67 %, což je důležitost vyšší než u zaměstnaných mimo domov. (Www.uradprace.cz,2011)

- **Vnímání zaměstnávání osob zdravotně postižených zdravou populací**

Průzkumy převzaté z webu vyplnto.cz se týkají vnímání zdravé populace na otevřeném trhu práce na zaměstnávání zdravotně postižených osob.

Průzkumy byly prováděny mezi lety 2009-2016 s respondenty z většinové populace. Průzkumu se zúčastnilo v průměru 50 % středoškoláků a 40 % vysokoškoláků. Více než 80 % dotázaným by nevadilo s OZP pracovat a myslí si, že by OZP měly mít možnost pracovat a 85 % si myslí, že OZP pracovat chtějí. Přes 70 % dotázaných si myslí, že jsou OZP na pracovním trhu diskriminováni. (vyplnto.cz, 2009,2013,2016)

Ztráta práce

Při ztrátě práce zpravidla člověk pozná její pravou hodnotu. Na každého ztráta práce působí různě, může mít řadu psychických i somatických nebo i tělesných důsledků. Nezaměstnanost je pokládána za stav. *Ztráta práce je „traumatizujícím existenciálním zážitkem a má na člověka průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. U člověka vzniká ekonomická nejistota, vytrácí se návyky a dovednosti.“* (Buchtová, 2013 nestránkováno)

U dlouhodobé ztráty práce se u člověka vytrácí *„smysl života, omezují se sociální kontakty, rozpadá se celistvost osobnosti, zmocňuje se člověka strach a nejistota z budoucnosti. Dlouhodobá ztráta práce je pro člověka stresující životní událost.“* (Buchtová, 2013 nestránkováno) Okolím je vnímán s předsudky. Dlouhodobá nezaměstnanost může ovlivnit tělesné i duševní zdraví, vzrůstá pravděpodobnost onemocnění jako jsou deprese, kardiovaskulární onemocnění, vysoký krevní tlak, poruchy chování, sebevražedné pokusy a mnoho dalších. Na pomoc může člověk využít lékařskou psychologii, která zahrnuje diagnostiku a na ni navazující terapeutický plán, který by měl zahrnovat tři rovnocenné složky: psychosociální zásahy, psychoterapii a farmakoterapii. (Buchtová, 2013)

Lidé s tělesným postižením patří do skupiny lidí, která je ohroženější rizikem ztráty práce, opakovanou nezaměstnaností a jsou předurčeni k dlouhodobé nezaměstnanosti mnohem více a častěji než lidé z většinové společnosti. Navíc jsou při ztrátě práce postihováni problémy se smyslem života a pocitu lidské důstojnosti. (Buchtová, 2013)

5.2 Fyzické bariéry

Zaměstnání bez fyzických bariér znamená pro tělesně postiženého důležitou podmínku, aby v tomto zaměstnání mohl pracovat. Pro zaměstnavatele znamenají fyzické bariéry obeznámení se s potřebnou legislativou, podle které se uplatňují pravidla pro bezbariérové užívání staveb. V naší republice se jedná o Vyhlášku č. 398/2009 Sb. Vyhláška o obecných technických požadavcích zabezpečujících bezbariérové užívání staveb. Tato vyhláška stanoví, jak zajistit technické požadavky pro výkon zaměstnání osoby s tělesným postižením. Jedná se o zajištění snadného a plynulého pohybu takové osoby na pracovišti, včetně přístupů k budově (chodníky, odstavné a parkovací stání), vstup do budovy, přístup do všech prostor, které budou sloužit jako pracoviště (minimální manipulační prostory, ovládací prvky, bezpečnostní prvky), včetně prostoru pro shromažďování, hygienických zařízení a šaten. A neposlední řadě stanoví použití potřebných symbolů pro značení zařízení nebo prostoru vyhrazeného pro osobu tělesně postiženou. (Vyhláška č.398/2009 Sb.) Při výkonu práce tělesně postiženého „*může hrát důležitou funkci také přizpůsobení pracovního prostředí individuálním požadavkům, přístup k informacím a komunikačním technologiím.*“ (Komendová, 2009 str.13)

5.3. Psychické bariéry

Psychické bariéry si můžeme jednoduše vyložit jako bariéry v lidech. Mezi psychické neboli společenské bariéry v zaměstnávání tělesně postižených budou v této podkapitole zařazeny bariéry zástupné-komunikace, diskriminace a předsudky.

Komunikace

U komunikace se předpokládá, že ji povedou dvě nebo více osob, a že tyto osoby chtějí komunikovat. „*Obecně platí, že nelze nekomunikovat.*“ (Venglářová,2011 str.24)

Komunikaci dělíme na verbální a neverbální.

- „*verbální (slovní) komunikací rozumíme dorozumívání se pomocí slov,*
- *neverbální komunikace je nejjednodušeji definována jako řeč těla.*“ (Venglářová,2011 str.19 a 39)

Při komunikaci s tělesně postiženým člověkem je důležité nenechat se ovlivnit prvním dojmem, měli bychom k němu zvolit přístup citlivý nikoliv litující a pokud mu chceme pomoci, jednoduše se jej zeptáme, co a jak pro něj můžeme udělat. (Slowík,2010) Při komunikaci s člověkem na vozíku si musíme uvědomit jeho odlišnou pozici při komunikaci a snažit se tento rozdíl srovnat.

Diskriminace

Diskriminace je jako jediná z psychických bariér ukotvená v naší legislativě a zabývá se jí:

- **Zákon č. 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, s účinností od 01.09. 2009**

„Antidiskriminační zákon vymezuje právo na rovné zacházení, kterým se rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon a definuje zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání.“ (Zákon č.198/2009 Sb.) Stanoví v §2 a §3 čím se rozumí přímá a nepřímá diskriminace, co není nepřímá diskriminace a v §4 co je považováno za diskriminaci.

- *„Přímá diskriminace se týká případů, kdy je diskriminační důvod pojmenován přímo a otevřeně.“ (Tomšej,2020, nestránkováno)*
- *„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci,“ (Zákon č.198/2009 Sb.) ze zdravotních a dalších důvodů uvedených v zákoně.*
- *„Nepřímá diskriminace je charakteristická tím, že zaměstnavatel použije zdánlivě neutrální důvod nebo opatření.“ (Tomšej,2020, nestránkováno)*
- *„Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého“ (Zákon č.198/2009 Sb.) z důvodů uvedených v přímé diskriminaci osoba znevýhodněna oproti ostatním. „Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.*
- *Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*
- *Za diskriminaci je považováno i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Je to také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu.“ (Zákon č.198/2009 Sb.) vypsanych výše v přímé diskriminaci.*

Dále Antidiskriminační zákon uvádí v §6 přípustné formy rozdílného zacházení a v §7 co diskriminací podle zákona není. Podle §10 má osoba, která byla diskriminací dotčena právo domáhat se u soudu, „*aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.*“ (Zákon č.198/2009 Sb.)

- **Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (Zákon č. 262/2006 Sb. Zákon zákoník práce)**

V zákoně č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů je diskriminace ukotvena v §16 a §17, podle kterých jsou „*zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace,*“ (Zákon č. 262/2006 Sb.) mimo jiné i z důvodů zdravotního stavu. Dále je v tomto zákoně uvedeno, co v pracovních činnostech není považováno za rozdílné zacházení, a která odůvodněná opatření nejsou považována za diskriminaci. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

- **Ombudsman – veřejný ochránce práv**

„*Ombudsman je od roku 2009 národním orgánem pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací. Jeho úkolem je poskytovat obětem diskriminace metodickou pomoc, provádět výzkumy v oblasti diskriminace, vydávat doporučení k prosazování rovného zacházení a může řešit i stížnosti na diskriminační jednání zaměstnavatelů.*“ (ochrance.cz, © 2020)

Předsudky

Každý člověk a stejně tak i tělesně postižený se ve svém životě setkávají s lidmi s předsudky. Ten, který se vyznačuje něčím, co se druhým nelíbí nebo to odsuzují nebo tomu nerozumí nebo nemají dostatek zkušeností se může stát terčem předsudků. Neznamená to ale, že každý člověk musí vyjít se všemi, stačí mu vycházet se svým nejbližším okolím, rodinou, přáteli, sousedem a pokud je zaměstnán tak se svým nadřízeným a se svými nejbližšími spolupracovníky. (Templar,2018)

Pokud jsou lidé s předsudky konfrontováni s realitou, zjistí, že jsou neodůvodněné. Toto pravidlo neplatí pro všechny, je určitě i skupina, která i po předložení konkrétních logických důkazů pro vyvrácení jejich vnímání je nepřesvědčí. Vždy by si ale měli uvědomit, že jejich předsudky vypovídají především něco o nich samotných. Předsudek je možné omezit zkušeností a postupovat trpělivě, pomalu. (Templar,2018)

Proti osobám zdravotně postiženým můžeme představit čtyři druhy předsudků:

- **Paternalisticko-podceňující** – přístup k ZP je charitativní, zasluhující politování, soucit, čekající na pomoc, jsou bráni jako bezmocní

- Odmítavý – osoby se ZP jsou bráni jako parazitující na většinové společnosti, jsou bráni jako neužiteční a neproduktivní jedinci.
- Protektivně-paušalizující – pohled na ZP přes příspěvní médií, jejichž předkládání informací je velmi povrchní, zavádějící, nepředkládající úplné informace apod.
- Idealizující (heroizující) – pohled na ZP jako na pozitivní tvory se samými dobrými a šlechetnými vlastnostmi

Naštěstí zkušenosti ukazují, že když se v běžné realitě pohybují vedle sebe, ve škole, anebo na pracovišti lidé bez postižení a lidé s postižením, tak jsou hodnoceni podle vlastností, úspěšnosti a přizpůsobivosti. (Krhutová,2005)

5.4 Dobrá praxe

Do Dobré praxe k zaměstnávání tělesně postižených byly vybrány dva velmi podnětné projekty:

- Kontem Bariéry ve spolupráci s klubem zaměstnavatelů jsou od roku 2006 oceňováni Zaměstnavatelé bez bariér, a to ve třech kategoriích Nezisková organizace, Malá společnost a Korporace. (Kontobariery.cz, © 2018-2021 Nadace Charty 77)
- Jedličkův ústav a školy vydaly v roce 2007 brožuru pro potenciální zaměstnavatele zdravotně postižených osob. Brožura obsahuje návod, jak vůbec začít, pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnat ZP, jak pokračovat, na co při přijímání ZP myslet, aby byl užitečný, a co dál po podepsání smlouvy. Dále uvádí zkušenosti zaměstnavatelů, kteří již ZP zaměstnávají a několik příběhů různě postižených zaměstnaných osob. (Hrdá, 2007)

6. KOMPARACE PODMÍNEK A MOŽNOSTÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM

Kapitolou číslo šest začíná empirická část, která se zaměří především na zdravotně postižené uchazeče o práci, kterých je v ČR podle dat v teoretické části práce přes 33 tis. Bude zmapována situace na trhu práce a tím napoví, který směrem by se měl uchazeč vydat, aby zvýšil svoje šance k nalezení vhodného zaměstnání. Cílem praktické části bakalářské práce bude konkretizovat možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Královéhradeckém kraji včetně jejich jednotlivých okresů. Zmapování bude založeno na nabídce volných pracovních míst, požadavcích na uchazeče o práci a o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením.

Podrobněji budou provedeny následující analýzy:

- Analýza volných pracovních míst (z pohledu požadovaného vzdělání a z pohledu oboru profesí u nabízených pracovních míst)
- Analýza zaměstnavatelů nabízejících volná pracovní místa (z pohledu velikostní kategorie podle počtu zaměstnanců, a z pohledu klasifikace ekonomických činností)
- Analýza plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením zaměstnavateli (zaměstnávání osob v pracovním poměru, odebírání výrobků, služeb nebo zakázek, odvod do státního rozpočtu)

Metody výzkumu

Vědní metoda – kvantitativní – explanační – obecně teoretická – analýza dat

Vědecké procedury – jednotlivé zpracované analýzy

Výzkumná metoda – empirická

Podklady – zdroje dat

Data byla získána díky součinnosti s Ing. Blankou Švorcovou, vedoucí oddělení v rámci odboru Krajské pobočky Úřadu práce v Hradci Králové a jsou ke dni k 31.12.2020. Dodána byla jako dokument v programu Microsoft Excel, kde byla i zpracována. Data byla rozdělena na:

- **Výpis z databáze volných pracovních míst – dokument** obsahující název zaměstnavatele, IČO zaměstnavatele, nejnižší požadované vzdělání, dobu trvání pracovního poměru, zařazení zaměstnání do Klasifikace zaměstnání ISCO (dále CZ-ISCO) a bližší popis pracovního místa.
- **Výpis z databáze plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením - dokument** obsahující průměrný přepočtený počet zaměstnanců, průměrný přepočtený

počet zdravotně postižených zaměstnanců, podíl zdravotně postižených zaměstnanců na celku, průměrný přepočtený Odběr výrobků, služeb nebo zadávání zakázek, průměrný přepočtený Odvod do státního rozpočtu, součet všech druhů plnění povinného podílu, vypočtené minimální plnění povinného podílu a zařazení zaměstnavatele do kategorie podle Klasifikace ekonomických činností (dále CZ-NACE).

Do analýz nebyla zařazena volná pracovní místa pro osoby, které vyžadují bezbariérový přístup, a pro osoby ve třetím stupni. Pro tyto skupiny je velmi málo volných pracovních míst, takže by jejich zobrazení nemělo dostatečnou výpovědní hodnotu.

Výzkumné otázky

Výzkumná otázka 1 – Je více volných pracovních míst pro zdravotně postižené se základním vzděláním nebo se složenou maturitní zkouškou?

Výzkumná otázka 2 – Je více zaměstnavatelů, kteří nabízejí volná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením v kategorii drobný podnikatel nebo střední podnikatel?

Výzkumná otázka 3 – Plní zaměstnavatelé povinný podíl zdravotně postižených zaměstnanců více pomocí jejich zaměstnávání v pracovním poměru nebo odvodem do státního rozpočtu?

Informace o území

Královéhradecký kraj se nachází na severozápadě Čech. Sousedí na východě a severu s Polskem, na severozápadě s Libereckým, na západě se Středočeským a na jihu s Pardubickým krajem. Území kraje je rozděleno na okresy Trutnov, Rychnov nad Kněžnou, Náchod, Jičín a Hradec Králové. Rozloha kraje je 4759km² a počet obyvatel je podle statistických údajů k 31.12.2020 – 550 803 osob. (Kr-kralovehradecky.cz, © 2018 Královéhradecký kraj). V celém kraji bylo k 31.12.2020 11 581 volných pracovních míst.

Realizace výzkumu

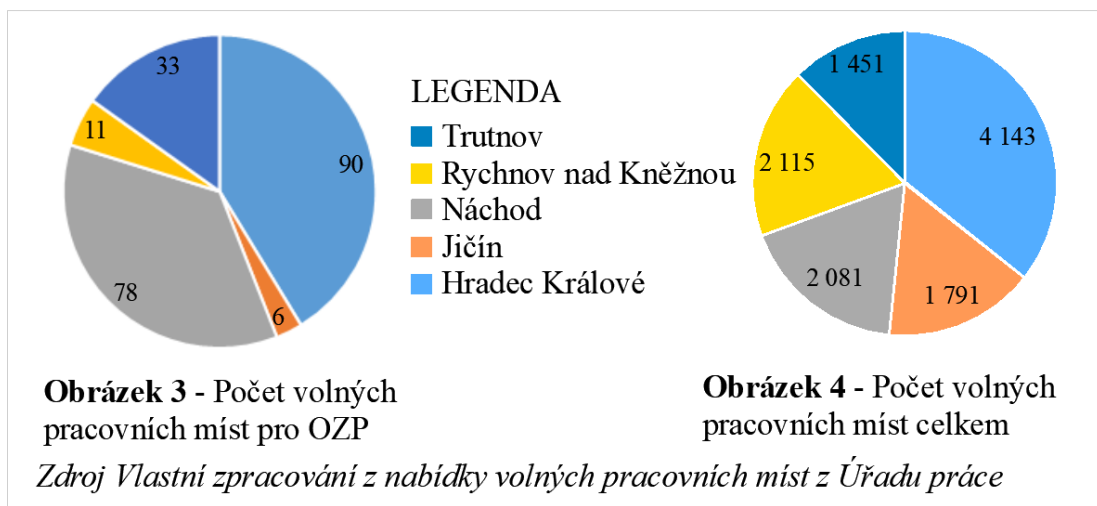
- Data pro vypracování praktické části pocházejí z databází Úřadu práce. Tato data byla podrobena analýzám, jejichž výsledky tvoří celou praktickou část.
- Data budou zobrazena pomocí výsečových grafů v obrázcích a tabulkách. Grafy budou v úvodu a tabulky v jednotlivých analýzách.
- V prvních dvou analýzách bude provedeno zhodnocení za celý kraj, kterému následuje zhodnocení za okresy a ve třetí analýze bude zhodnocení za celý kraj. Výsledky za kraj budou popsány absolutními hodnotami a podíly v procentech. Výsledky za okresy budou popsány pouze absolutními hodnotami.

Základní hodnoty

Podkapitola základních hodnot zanalyzuje základní údaje o volných pracovních místech, zaměstnavatelích, kteří tato místa nabízejí a informace o plnění povinného podílu.

Obrázek 3 zobrazuje počty volných míst, která byla nabízena osobám se zdravotním postižením k 31.12.2020 v Královéhradeckém kraji.

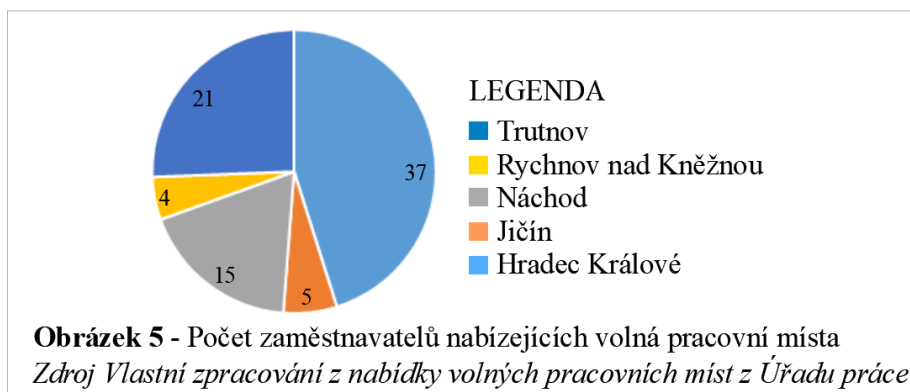
Obrázek 4 zobrazuje celkový počet volných pracovních míst k 31.12.2020 v Královéhradeckém kraji.



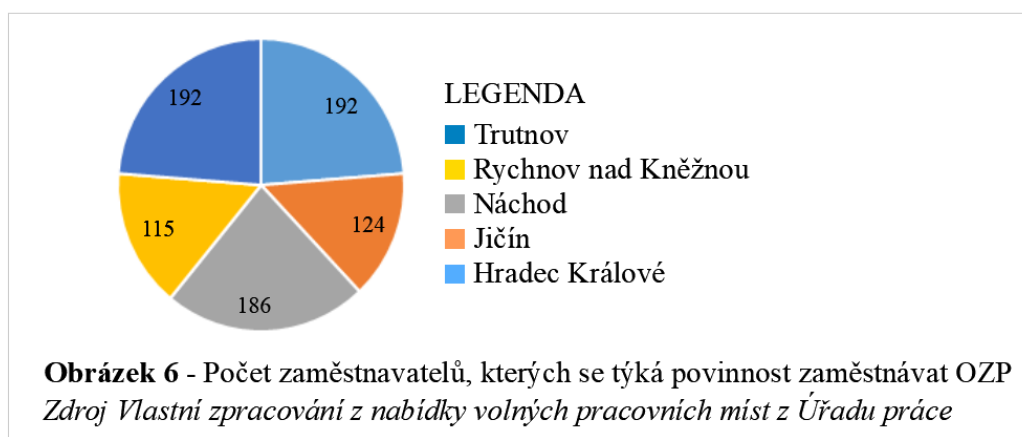
Zhodnocení obrázků 3 a 4:

- Volná pracovní místa, která jsou vhodná pro osoby se zdravotním postižením tvoří necelá 2 % celkového počtu volných pracovních míst. Zdravotně postižení ovšem tvoří více než 13 % populace (viz. Tabulka 1).
- Volná pracovní místa, která jsou vhodná pro osoby se zdravotním postižením jsou velmi nerovnoměrně rozdělena mezi okresy, což u všech volných pracovních míst netvoří tak výrazný problém.

Obrázek 5 zobrazuje počty zaměstnavatelů, kteří k 31.12.2020 nabízeli volná pracovní místa pro zdravotně postižené osoby podle okresů v Královéhradeckém kraji



Obrázek 6 zobrazuje počet zaměstnavatelů, kterých se týká povinnost zaměstnávat OZP podle okresů k 31.12.2020.



6.1 Analýza volných pracovních míst

Analýza nabízených volných pracovních míst bude vypracována ze dvou pohledů:

- z pohledu požadovaného vzdělání,
- z pohledu oboru profesí.

Oba pohledy budou vytvořeny za celý Královéhradecký kraj a následně rozděleny na jednotlivé okresy kraje. Autor považuje tyto informace pro zdravotně postižené uchazeče o zaměstnání za nejzásadnější.

6.1.1 Z pohledu požadovaného vzdělání

V podkapitole budou rozebrány informace o volných pracovních místech, která jsou vhodná pro osoby se zdravotním postižením, a to z hlediska požadovaného minimálního stupně vzdělání u nabízených pracovních míst. Tato požadovaná vzdělání budou uvedena, tak jak je popisuje legislativa ČR. Pracováno bude s informacemi z celého Královéhradeckého kraje a ty budou následně rozděleny na jednotlivé okresy. V závěru podkapitoly bude vypracováno

vyhodnocení podle vzdělání uchazečů a jejich šancí najít si zaměstnání v jednotlivých okresech kraje.

Požadované stupně vzdělání

- Bez vzdělání je uchazeč, který nedokončil základní nebo praktické vzdělání.
- Základní vzdělání získá uchazeč dokončením vzdělávacího programu na základní škole, nižšího stupně šestiletého nebo osmiletého gymnázia, nebo po splnění povinné školní docházky plus kurzu na získání základního vzdělání,
- Střední vzdělání získává uchazeč, pokud splní úspěšně vzdělávací program středního vzdělávání v délce 1 nebo 2 let v denní formě vzdělávání,
- Střední vzdělání s výučním listem získá uchazeč po splnění úspěšně vzdělávacího programu středního vzdělávání v délce 2 nebo 3 let buď v denním vzdělávání nebo v programu zkráceného studia,
- Střední vzdělání s maturitou získává uchazeč, pokud úspěšně dokončí šestileté nebo osmileté gymnázium, nebo splní vzdělávací program 4letou denní formu vzdělání, nebo splní vzdělávací 2letý denní vzdělávací program nástavbového studia, nebo splní vzdělávací program zkráceného studia. (Zákon č.561/2004 Sb.)
- Vysokoškolské vzdělání získá uchazeč, který řádně ukončí studium v příslušném akreditovaném studijním programu. (Zákon č. 111/1998 Sb.)

Kraj-v Tabulce 9 jsou ukázány informace o minimálním stupni vzdělávání požadovaném zaměstnavateli u nabízených volných pracovních míst pro osoby ZP za Královéhradecký kraj.

Tabulka 9 - Minimální stupeň vzdělání u nabízených pracovních míst pro Královéhradecký kraj v absolutních hodnotách a v %

	Absolutní počet	Počet v %
Bez vzdělání	2	0,92
Základní vzdělání	131	60,09
Střední vzdělání a střední vzdělání s výučním listem	52	23,85
Střední vzdělání s maturitou	24	11,01
Vysokoškolské vzdělání	9	4,13

Zdroj Vlastní zpracování z nabídky volných pracovních míst z Úřadu práce

Okresy-v Tabulce 10 jsou zobrazeny informace o minimálním stupni vzdělávání požadovaném zaměstnavateli u nabízených volných pracovních místech pro osoby ZP, podle okresů Královéhradeckého kraje.

Tabulka 10 - Minimální stupeň vzdělání u nabízených pracovních míst pro okresy Královéhradeckého kraje v absolutních hodnotách

Požadované stupně vzdělání	Okresy				
	Trutnov	Rychnov nad Kněžnou	Náchod	Jičín	Hradec Králové
Bez vzdělání	2	0	0	0	0
Základní vzdělání	15	1	49	3	63
Střední vzdělání a střední vzdělání s výučním listem	13	8	20	0	11
Střední vzdělání s maturitou	2	2	9	1	10
Vysokoškolské vzdělání	1	0	0	2	6

Zdroj Vlastní zpracování z nabídky volných pracovních míst z Úřadu práce

Vyhodnocení zaměstnávání podle vzdělání uchazečů v Královéhradeckém kraji:

- **Uchazeči bez vzdělání** mají šanci získat zaměstnání pouze v okrese Trutnov. V ostatních okresech nemají žádnou šanci na jakékoliv volné pracovní místo.
- **Uchazeči se základním vzděláním** mají šanci získat zaměstnání ve všech okresech. Nejnižší šanci mají v okrese Rychnov nad Kněžnou a nejvyšší v okrese Hradec Králové.
- **Uchazeči se středním vzděláním a se středním vzděláním s výučním listem** mají šance ve všech okresech mimo okresu Jičín kde není žádné nabízené pracovní místo. Nejvyšší šance je v okrese Náchod a nejnižší v okrese Rychnov nad Kněžnou.
- **Uchazeči se středním vzděláním s maturitou** mají šanci získat zaměstnání ve všech okresech. Nejvyšší šanci mají v okrese Hradec Králové a nejnižší v okrese Jičín.
- **Uchazeči s vysokoškolským vzděláním** mají šanci v okresech Trutnov, Jičín a Hradec Králové. Žádný zájem o uchazeče s vysokoškolským vzděláním nemají v okresech Rychnov nad Kněžnou a Náchod.

Na číslech v Tabulkách 9 a 10 je vidět nepřipravenost trhu práce na uchazeče o práci s vysokoškolským vzdělání (v zájmu zaměstnavatelů jsou na druhém místě za uchazeči bez vzdělání). To by mohlo vyústit ve velké problémy, jelikož zdravotně postižení mají dobrý přístup k vysokoškolskému vzdělání a těchto možností využívají v čím dál větší míře.

6.1.2 Z pohledu oboru profesí

Podkapitola bude zaměřena na rozbor volných pracovních míst, která jsou nabízena pro osoby se zdravotním postižením, z pohledu oborů profesí u nabízených pracovních míst. Nabízená pracovní místa budou představena z pohledu klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, včetně podrobných popisů. Pracováno bude s informacemi z celého Královéhradeckého kraje a ty budou následně rozděleny na jednotlivé okresy. V závěru podkapitoly bude vypracováno

vyhodnocení podle oborů profesí uchazečů a jejich šancí v jednotlivých okresech kraje najít si zaměstnání.

Klasifikace kategorií zaměstnání podle CZ-ISCO:

- Zaměstnanci v ozbrojených silách-pracující v ozbrojených silách, na dobrovolné a profesionální bázi včetně pomocných jednotek.
- Zákodníci a řídicí pracovníci-zabývající se se řízením podniků, vlády a jiných organizačních složek státu. Také prověřují jejich činnost a starají se tvorbu pravidel, předpisů a zákonů.
- Specialisté – rozšiřující znalosti, aplikují vědecké a umělecké teorie nebo o nich vyučují.
- Techničtí a odborní pracovníci-provádějící technické úkony spojené s aplikací norem, předpisů, vědeckých a uměleckých teorií.
- Úředníci – starající se o evidování, organizování a zpracování dat, provádějí operace s penězi, zpracovávají žádosti o informace, sjednávají schůzky a plánují cesty.
- Pracovníci ve službách a prodeji – zabývající se prodejem v obchodech, stáncích, tržištích a v podobných zařízeních. Poskytují služby spojené s dopravou, provozem, stravováním, osobní péčí a ochranou proti protiprávnímu jednání.
- Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství – zabývající se rostlinou a živočišnou výrobou. Starají se o pěstování plodin, chov zvířat, zabývají se péčí o lesy a chovem ryb.
- Řemeslníci a opraváři-používající určité dovednosti a znalosti k opravě strojů, výrobě potravin, výrobě textilií a k provozování tradičních řemesel. Dále se starají o stavbu a údržbu budov. Pracují manuálně a s ručním nářadím.
- Obsluha strojů a zařízení, montéři – pracovníci řídicí silniční a kolejová vozidla a další pohyblivé stroje, skládají výrobky z dílů rutinním a předem stanoveným způsobem, obsluhují průmyslové stroje nebo sledují jejich provoz.

Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci-dělající opakované jednoduché činnosti za použití ručních mechanických nástrojů a fyzické síly. (Cz-isco.cz, © 2021)

Kraj- v Tabulce 11 jsou představeny kategorie profesí podle CZ-ISCO u nabízených volných pracovních míst pro osoby ZP pro Královéhradecký kraj

Tabulka 11 - Kategorie profesí podle CZ-ISCO u nabízených pracovních míst pro Královéhradecký kraj v absolutních číslech a v %

	Absolutní počet	Počet v %
Specialisté	19	8,72
Techničtí a odborní pracovníci	10	4,59
Úředníci	10	4,59
Pracovníci ve službách a prodeji	45	20,64
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	1	0,46
Řemeslníci a opraváři	48	22,02
Obsluha strojů a zařízení, montéři	57	26,15
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	28	12,84

Zdroj Vlastní zpracování z nabídky volných pracovních míst z Úřadu práce

Okresy- v Tabulce 12 jsou představeny kategorie profesí podle CZ-ISCO u nabízených pracovních míst pro osoby ZP podle okresů Královéhradeckého kraje

Tabulka 12 - Kategorie profesí podle CZ-ISCO u nabízených pracovních míst pro okresy Královéhradeckého kraje v absolutních hodnotách

Požadované profese	Okresy				
	Trutnov	Rychnov nad Kněžnou	Náchod	Jičín	Hradec Králové
Specialisté	1	2	5	3	8
Techničtí a odborní pracovníci	1	0	4	0	5
Úředníci	3	3	0	0	4
Pracovníci ve službách a prodeji	5	4	25	0	11
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	0	0	0	0	1
Řemeslníci a opraváři	8	1	25	2	12
Obsluha strojů a zařízení, montéři	9	1	11	1	35
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	6	0	8	0	14

Zdroj Vlastní zpracování z nabídky volných pracovních míst z Úřadu práce

Vyhodnocení zaměstnávání podle oboru profesí uchazečů v Královéhradeckém kraji:

- **Zaměstnanci v ozbrojených silách** nemají šance v žádném okrese. Zaměstnání v této kategorii mají velmi náročné podmínky pro přijetí, které mohou mít problém splnit i lidé bez postižení.
- **Zákonodárci a řídicí pracovníci** nemají šance v žádném okrese. V této kategorii jsou různé vedoucí posty, které vyžadují rozsáhlé zkušenosti a znalosti, které osoby se zdravotním postižením, vzhledem k vývoji jejich uplatnění na trhu práce v současnosti nemají.
- **Specialisté** mají možnosti v každém okrese. Nejvyšší šance jsou v okrese Hradec Králové

- **Techničtí a odborní pracovníci** nemají žádnou možnost v okresech Rychnov nad Kněžnou a Jičín. Nejvyšší šance jsou v okrese Hradec Králové
- **Úředníci** nemají žádnou možnost v okresech Náchod a Jičín. Nejvyšší šance jsou v okrese Hradec Králové
- **Pracovníci ve službách a prodeji** nemají žádnou šanci v okrese Jičín. Nejvyšší šance jsou v okrese Náchod.
- **Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství** mají možnost zaměstnání pouze v okrese Hradec Králové, v ostatních okresech žádnou možnost nemají. Do této kategorie patří především činnosti pěstitelské a chovatelské činnosti, které často vyžadují fyzickou sílu, což by mohlo být považováno u osob se zdravotním postižením při jejich přijetí do zaměstnání za problém.
- **Řemeslníci a opraváři** mají možnost v každém okrese. Nejvyšší šance jsou v okrese Náchod.
- **Obsluha strojů a zařízení, montéři** mají možnost v každém okrese. Nejvyšší šance jsou v okrese Hradec Králové.
- **Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci** nemají žádnou možnost v okresech Rychnov nad Kněžnou a Jičín. Nejvyšší šance jsou v okrese Hradec Králové

6.1.3 Průřez mezi požadovaným vzděláním a profesemi

Podkapitola bude zaměřena na přehled nabízených volných pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením za Královéhradecký kraj. Analýza bude vypracována ze dvou pohledů:

- Tabulka 13–U nejčastěji nabízené profese v závislosti na stupni vzdělání uchazečů.
- Tabulka 14–U nejčastěji požadovaného minimálního vzdělání uchazečů v závislosti na kategorii zaměstnání, které jsou řazeny od nejvyšší náročnosti na znalosti a zkušenosti až po ty nejméně náročné.

Tabulky budou doplněny o podíl toho nejčastějšího jevu v dané skupině.

Tabulka 13 - Stupně vzdělání a nejčastěji nabízené profese

Stupně vzdělání	Nejčastěji nabízené profese	Zastoupení v %
Bez vzdělání	Obsluha strojů a zařízení, montéři; Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	50
Základní vzdělání	Obsluha strojů a zařízení, montéři	40
Střední vzdělání a střední vzdělání s výučním listem	Řemeslníci a opraváři	58,49
Střední vzdělání s maturitou	Specialisté	52,38
Vysokoškolské vzdělání	Specialisté	77,78

Zdroj Vlastní zpracování z nabídky volných pracovních míst z Úřadu práce

Tabulka 14 - Kategorie zaměstnání a nejčastěji požadované min. vzdělání

Kategorie zaměstnání	Nejčastěji požadované min. vzdělání	Zastoupení v %
Specialisté	Střední vzdělání s maturitou, Vysokoškolské vzdělání	50
Techničtí a odborní pracovníci	Střední vzdělání s maturitou	60
Úředníci	Střední vzdělání s maturitou	75
Pracovníci ve službách a prodeji	Základní vzdělání	81,82
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	Střední vzdělání a střední vzdělání s výučním listem	100
Řemeslníci a opraváři	Základní vzdělání, Střední vzdělání a střední vzdělání s výučním listem	50
Obsluha strojů a zařízení, montéři	Základní vzdělání	97,14
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	Základní vzdělání	100

Zdroj Vlastní zpracování z nabídky volných pracovních míst z Úřadu práce

Zhodnocení Tabulek 13 a 14 – z tabulek vyplývá, že zaměstnavatelé nabízející volná místa pro osoby se zdravotním postižením vyžadují tím vyšší vzdělání a zkušenosti čím výše je uvedena kategorie zaměstnání v klasifikaci zaměstnání podle CZ-ISCO.

6.2 Analýza zaměstnavatelů nabízejících volná pracovní místa

Analýza zaměstnavatelů nabízejících volná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením bude vypracována ze dvou pohledů:

- z pohledu velikostní kategorie podle počtu zaměstnanců,
- z pohledu klasifikace ekonomických činností.

První z pohledů bude vypracován za celý Královéhradecký kraj a následně rozdělen na jednotlivé okresy, jelikož autor považuje tyto informace pro zdravotně postižené uchazeče o zaměstnání za zásadní. A druhý pohled bude vypracován pouze za celý Královéhradecký kraj.

6.2.1 Z pohledu velikostní kategorie podle počtu zaměstnanců

V podkapitole budou rozebrány informace o zaměstnavatelích z pohledu velikostní kategorie podle počtu zaměstnanců. Tyto kategorie budou rozděleny podle agentury pro podporu podnikání a investic CzechInvest, která je podřízena Ministerstvu průmyslu a obchodu. Bude zde pracováno s informacemi z celého Královéhradeckého kraje, a ty budou následně rozděleny na jednotlivé okresy. Na konci podkapitoly bude vypracováno vyhodnocení zaměstnavatelů podle počtů zaměstnanců a šancí, které má uchazeč, v těchto kategoriích při získávání zaměstnání.

Velikostní kategorie zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců:

- Drobný podnikatel má 1-9 zaměstnanců,
- malý podnikatel má 10-49 zaměstnanců,
- střední podnikatel má 50–249 zaměstnanců,

- velký podnikatel má více nebo rovno než 250 zaměstnanců. (Czechinvest.org, © 1994–2021)

Kraj-Tabulka 15 představuje zařazení zaměstnavatelů, kteří nabízejí volná pracovní místa pro osoby se zdravotním do velikostní kategorie podle počtu jejich zaměstnanců.

Tabulka 15 - Velikostní kategorie zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců, kteří nabízejí volná pracovní místa pro Královéhradecký kraj v absolutních hodnotách a v %

	Absolutní počet	Počet v %
Drobný podnikatel	15	18,52
Malý podnikatel	21	25,93
Střední podnikatel	31	38,27
Velký podnikatel	14	17,28

Zdroj Vlastní zpracování z nabídky volných pracovních míst z Úřadu práce a informačního systému Ministerstva financí

Okresy-v Tabulce 16 jsou představena zařazení zaměstnavatelů nabízejících volná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, do velikostní kategorie podle počtu jejich zaměstnanců podle okresů Královéhradeckého kraje

Tabulka 16 - Velikostní kategorie zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců, kteří nabízejí volná pracovní místa podle okresů Královéhradeckého kraje v absolutních hodnotách

	Trutnov	Rychnov nad Kněžnou	Náchod	Jičín	Hradec Králové
Drobný podnikatel	6	0	1	0	8
Malý podnikatel	6	0	3	1	11
Střední podnikatel	7	4	6	3	11
Velký podnikatel	2	0	5	1	6

Zdroj Vlastní zpracování z nabídky volných pracovních míst z Úřadu práce a informačního systému Ministerstva financí

Vyhodnocení podkapitoly z pohledu velikostní kategorie podle počtu zaměstnanců:

- Uchazeči o zaměstnání mají v kategorii „Drobný podnikatel“ šance v okresech Trutnov, Náchod a Hradec Králové. Žádnou šanci nemají v okresech Rychnov nad Kněžnou a Jičín.
- Uchazeči o zaměstnání mají v kategorii „Malý podnikatel“ nejvyšší šanci v okrese Hradec Králové a nižší v okresech Trutnov, Náchod a Jičín. Žádnou šanci nemají v okrese Rychnov nad Kněžnou.
- Uchazeči o zaměstnání mají v kategorii „Střední podnikatel“ šanci ve všech okresech kraje. Nejvyšší v okrese Hradec Králové a nižší v okresech Jičín.
- Uchazeči o zaměstnání mají v kategorii „Velký podnikatel“ mají nejvyšší šanci v okrese Hradec Králové a nižší v okresech Trutnov, Náchod a Jičín. Žádnou šanci nemají v okrese Rychnov nad Kněžnou.

6.2.2 Z pohledu Klasifikace ekonomických činností

V podkapitole budou rozebrány informace o zaměstnavatelích, kteří nabízejí volná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením z pohledu Hlavní ekonomické činnosti podle CZ NACE. Tyto kategorie budou rozděleny podle Českého statistického úřadu ze zdroje czso.cz, 2008.

Kategorie podle Klasifikace ekonomických činností

Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona
Zemědělství, lesnictví, rybářství
Těžba a dobývání
Zpracovatelský průmysl
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
Stavebnictví
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
Doprava a skladování
Ubytování, stravování a pohostinství
Informační a komunikační činnosti
Peněžnictví a pojišťovnictví
Činnosti v oblasti nemovitostí
Profesní, vědecké a technické činnosti
Administrativní a podpůrné činnosti
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
Vzdělávání
Zdravotní a sociální péče
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
Ostatní činnosti
Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

Kraj-Tabulka 17 představuje zařazení zaměstnavatelů do kategorií podle Klasifikace ekonomických činností, kteří nabízejí volná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením v absolutních hodnotách a v % a za celý Královéhradecký kraj.

Tabulka 17 - zaměstnavatelů do kategorií podle Klasifikace ekonomických činností, kteří nabízejí volná pracovní místa Královéhradecký kraj

Kategorie zaměstnavatelů podle Klasifikace ekonomických činností	Absolutní počet	Počet v %
Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona	12	15
Zemědělství, lesnictví, rybářství	4	5
Těžba a dobývání	0	0
Zpracovatelský průmysl	20	25
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	0	0
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	1	1,25
Stavebnictví	3	3,75
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	21	26,25
Doprava a skladování	2	2,5
Ubytování, stravování a pohostinství	4	5
Informační a komunikační činnosti	0	0
Peněžnictví a pojišťovnictví	0	0
Činnosti v oblasti nemovitostí	0	0
Profesní, vědecké a technické činnosti	1	1,25
Administrativní a podpůrné činnosti	1	1,25
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	1	1,25
Vzdělávání	2	2,5
Zdravotní a sociální péče	4	5
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	2	2,5
Ostatní činnosti	2	2,5
Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu	0	0
Činnosti exterritoriálních organizací a orgánů	0	0

Zdroj Vlastní zpracování z nabídky volných pracovních míst z Úřadu práce a informačního systému Ministerstva financí

Okresy-Tabulka 18 představuje zařazení zaměstnavatelů, kteří nabízejí volná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením do kategorií podle Klasifikace ekonomických činností za celý Královéhradecký kraj rozdělený na jednotlivé okresy.

Tabulka 18 - Zařazení zaměstnavatelů do kategorií podle Klasifikace ekonomických činností, kteří nabízejí volná pracovní místa podle okresů Královéhradeckého kraje v absolutních hodnotách

Kategorie zaměstnavatelů podle Klasifikace ekonomických činností	Trutnov	Rychnov nad Kněžnou	Náchod	Jičín	Hradec Králové
Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona	5	0	3	0	4
Zemědělství, lesnictví, rybářství	2	0	1	0	1
Těžba a dobývání	0	0	0	0	0
Zpracovatelský průmysl	5	2	5	1	7
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	0	0	0	0	0
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	0	0	1	0	0
Stavebnictví	0	0	1	1	1
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	3	2	3	2	11
Doprava a skladování	1	0	0	0	1
Ubytování, stravování a pohostinství	1	0	0	0	3
Informační a komunikační činnosti	0	0	0	0	0
Peněžnictví a pojišťovnictví	0	0	0	0	0
Činnosti v oblasti nemovitostí	0	0	0	0	0
Profesní, vědecké a technické činnosti	0	0	0	0	1
Administrativní a podpůrné činnosti	0	0	1	0	0
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	0	0	0	0	1
Vzdělávání	1	0	0	0	1
Zdravotní a sociální péče	1	0	0	1	2
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1	0	0	0	1
Ostatní činnosti	1	0	0	0	1
Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu	0	0	0	0	0
Činnosti exterritoriálních organizací a orgánů	0	0	0	0	0

Zdroj Vlastní zpracování z nabídky volných pracovních míst z Úřadu práce a informačního systému Ministerstva financí

Vyhodnocení podkapitoly Zaměstnavatelé podle hlavní kategorie v RES:

- Ve „Výrobě, obchodu a službách neuvedených v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“ mají uchazeči nejvyšší šanci v okrese Trutnov a žádnou šanci nemají v okresech Jičín a Rychnov nad Kněžnou.
- „V Zemědělství, lesnictví, rybářství“ mají uchazeči nejvyšší šanci v okrese Trutnov a žádnou šanci nemají v okresech Jičín a Rychnov nad Kněžnou.

- „V Těžbě a dobývání“ nemají uchazeči žádnou šanci ani v jednom z okresů.
- „Ve Výrobě a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu“ mají uchazeči možnosti v každém okrese, nejvyšší v okrese Hradec Králové a nejnižší v okrese Jičín.
- V Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi“ mají uchazeči šanci pouze v okresu Náchod v ostatních žádnou šanci nemají.
- „Ve Stavebnictví“ mají uchazeči stejné šance v okresech Jičín, Hradec Králové a Náchod a žádnou šanci nemají v okresech Trutnov a Rychnov nad Kněžnou.
- „Ve Velkoobchodě a maloobchodě; opravy a údržba motorových vozidel“ mají uchazeči možnosti v každém okrese, nejvyšší v okrese Hradec Králové a nejnižší v okresech Jičín a Rychnov nad Kněžnou.
- „V Dopravě a skladování“ mají uchazeči stejné šance v okresech Trutnov a Hradec Králové a žádnou šanci nemají v okresech Jičín, Náchod a Rychnov nad Kněžnou.
- „V Ubytování, stravování a pohostinství“ mají uchazeči nejvyšší šanci v okrese Hradec Králové a žádnou šanci nemají v okresech Jičín, Náchod a Rychnov nad Kněžnou.
- „V Informační a komunikační činnosti“ nemají uchazeči žádnou šanci v žádném okrese.
- „V Peněžnictví a pojišťovnictví“ nemají uchazeči žádnou šanci v žádném okrese.
- „V Činnosti v oblasti nemovitostí“ nemají uchazeči žádnou šanci v žádném okrese.
- „V Profesní, vědecké a technické činnosti“ mají uchazeči šanci pouze v okresu Hradec Králové v ostatních žádnou šanci nemají.
- „V Administrativní a podpůrné činnosti“ mají uchazeči šanci pouze v okresu Náchod v ostatních žádnou šanci nemají.
- „Ve Veřejné správě a obraně; povinné sociální zabezpečení“ mají uchazeči šanci pouze v okresu Hradec Králové v ostatních žádnou šanci nemají.
- „Ve Vzdělávání“ mají uchazeči šanci pouze v okresech Trutnov a Hradec Králové v ostatních žádnou šanci nemají.
- „V Zdravotní a sociální péče“ mají uchazeči nejvyšší šanci v okrese Hradec Králové a nejnižší v okresech Trutnov a Jičín a žádnou šanci nemají v okresech Náchod a Rychnov nad Kněžnou.

- „V Kulturní, zábavní a rekreační činnosti“ mají uchazeči stejné šance v okresech Trutnov a Hradec Králové a žádnou šanci nemají v okresech Jičín, Náchod a Rychnov nad Kněžnou.
- „V Ostatní činnosti“ mají uchazeči stejné šance v okresech Trutnov a Hradec Králové a žádnou šanci mají v okresech Jičín, Náchod a Rychnov nad Kněžnou.
- V kategoriích „V Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu“ a „V Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů“ nejsou zařazeni běžní zaměstnavatelé, ale jde o zvláštní skupinu se specifickým způsobem zaměstnávání.

6.2.3 Průřez mezi velikostní kategorií a klasifikací ekonomických činností zaměstnavatelů

Průřez bude zaměřen na přehled zaměstnavatelů, kteří nabízejí volná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Analýza bude vypracována ze dvou pohledů:

- Tabulka 19–U jednotlivých velikostních kategorií nejčastější hlavní ekonomická činnost
- Tabulka 20–U jednotlivých základních ekonomických činností nejčastější velikostní kategorie

Tabulky budou doplněny o podíl toho nejčastějšího jevu v dané skupině.

Tabulka 19 - Velikostní kategorie a nejčastější hlavní ekonomická činnost

Velikostní kategorie	Nejčastější hlavní ekonomická činnost	Zastoupení v %
Drobný podnikatel	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	35,71
Malý podnikatel	Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona, Zpracovatelský průmysl, Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	23,81
Střední podnikatel	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	32,26
Velký podnikatel	Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona, Zpracovatelský průmysl	38,77

Zdroj Vlastní zpracování z nabídky volných pracovních míst z Úřadu práce a informačního systému Ministerstva financí

Zhodnocení Tabulky 19–z tabulky vyplývá, že ve všech velikostních kategoriích se nacházejí zaměstnavatelé se stejnými hlavními ekonomickými činnostmi, které jsou i obecně nejčastější.

Tabulka 20 - Hlavní ekonomická činnost a nejčastější velikostní kategorie

Hlavní ekonomická činnost	Nejčastější velikostní kategorie	Zastoupení v %
Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona	Malý podnikatel	38,46
Zemědělství, lesnictví, rybářství	Malý podnikatel	75
Zpracovatelský průmysl	Střední podnikatel	47,37
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Velký podnikatel	100
Stavebnictví	Střední podnikatel	33,33
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Střední podnikatel	50
Doprava a skladování	Malý podnikatel, Střední podnikatel	50
Ubytování, stravování a pohostinství	Drobný podnikatel, Malý podnikatel	50
Profesní, vědecké a technické činnosti	Drobný podnikatel	100
Administrativní a podpůrné činnosti	Velký podnikatel	100
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Velký podnikatel	100
Vzdělávání	Střední podnikatel	100
Zdravotní a sociální péče	Velký podnikatel	75
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Drobný podnikatel, Střední podnikatel	50
Ostatní činnosti	Drobný podnikatel, Střední podnikatel	50

Zdroj Vlastní zpracování z nabídky volných pracovních míst z Úřadu práce a informačního systému Ministerstva financí

Zhodnocení Tabulky 20 – z tabulky nelze vyvozovat žádné závěry, jelikož obsahuje hodně kategorií a v těch je velmi málo zástupců.

6.3 Analýza plnění povinného podílu OZP zaměstnavateli

V podkapitole budou rozebrány informace o způsobech plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením u všech zaměstnavatelů, kterých se tato povinnost týká. Zaměstnavatelé budou děleni podle jejich zařazení do kategorií podle Klasifikace ekonomických činností. Druhy plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením budou převzaty ze Zákona č. 435/2004 Sb. Tyto kategorie budou rozděleny podle agentury pro podporu podnikání a investic CzechInvest, která je podřízena Ministerstvu průmyslu a obchodu. Bude zde pracováno pouze s informacemi za celý Královéhradecký kraj. Rozebrání na okresy by bylo pro účely této práce nadměrně rozsáhlé.

Způsoby plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením:

- Zaměstnávání osob v pracovním poměru,
- Odebírání výrobků, služeb nebo zadávání zakázek,
- Odvod do státního rozpočtu. (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Kraj-Tabulka 21 představí základní informace o způsobech plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením podle způsobů plnění v pořadí Zaměstnávání v pracovním poměru, Odebrání výrobků, služeb nebo zadávání zakázek a Odvod do státního rozpočtu. Za tabulkou bude vypracováno zhodnocení.

Tabulka 21 - Plnění povinného podílu zaměstnavateli podle způsobu plnění pro Královéhradecký kraj.

	Absolutní počet	Počet v %	Počet zástupců
Zaměstnávání osob v pracovním poměru	3792,14	63,28	702
Odebrání výrobků, služeb nebo zadávání zakázek	1980,41	26,69	516
Odvod do státního rozpočtu	157,01	10,03	210

Zdroj Vlastní zpracování z přehledu plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením z Úřadu práce

Zhodnocení tabulky 21:

- Z tabulky vyplývá, že se zaměstnavatelé v tomto kraji snaží plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením zaměstnáváním v pracovním poměru více než v 60 %, což je jistě hlavním účelem této povinnosti.
- Druhý způsob, který pomáhá společnostem, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, využívá více než 26 % zaměstnavatelů.
- Třetí způsob plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením je využíván nejméně, což lze považovat za výborné, jelikož tento způsob plnění nepomáhá žádnému zdravotně postiženému.

Kraj-Tabulka 22 představuje využití způsobů plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením u všech zaměstnavatelů v Královéhradeckém kraji v pořadí Zaměstnávání v pracovním poměru, Odebírání výrobků, služeb nebo zadávání zakázek a Odvod do státního rozpočtu. Zaměstnavatelé jsou rozděleni do kategorií podle CZ NACE, kterých se tato povinnost týká. Za tabulkou bude vypracováno zhodnocení.

Tabulka 22 - Způsoby plnění povinného podílu zaměstnavateli podle kategorií Klasifikace ekonomických činností pro Královéhradecký kraj.

	Zaměstnávání v pracovním poměru		Odebrání výrobků, služeb a zadávání zakázek		Odvod do státního rozpočtu	
	Počet v %	Počet zástupců	Počet v %	Počet zástupců	Počet v %	Počet zástupců
Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona	0	0	0	0	0	0
Zemědělství, lesnictví, rybářství	63,47	52	16,03	52	20,5	52
Těžba a dobývání	20,75	2	79,25	2	0	2
Zpracovatelský průmysl	54,47	250	36,33	250	9,2	250
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	0	0	0	0	0	0
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	82,28	24	6,83	24	10,89	24
Stavebnictví	46,34	37	35,73	37	17,93	37
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	52,37	53	34,83	53	12,8	53
Doprava a skladování	52,46	36	36,29	36	11,25	36
Ubytování, stravování a pohostinství	45,77	9	54,23	9	0	9
Informační a komunikační činnosti	53,11	1	1,69	1	45,2	1
Peněžnictví a pojišťovnictví	0	0	0	0	0	0
Činnosti v oblasti nemovitostí	72,23	9	21,89	9	5,88	9
Profesní, vědecké a technické činnosti	72,9	12	16,18	12	10,92	12
Administrativní a podpůrné činnosti	96,28	6	3,72	6	0	6
Věřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	72,8	34	23,48	34	3,72	34
Vzdělávání	63,98	188	28,94	188	7,08	188
Zdravotní a sociální péče	73,84	79	22,81	79	3,35	79
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	57,66	10	30,51	10	11,83	10
Ostatní činnosti	95,09	5	4,91	5	0	5
Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu	0	0	0	0	0	0
Činnosti exterritoriálních organizací a orgánů	0	0	0	0	0	0

Zdroj Vlastní zpracování z přehledu plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením z Úřadu práce

Zhodnocení tabulky 22:

- **Zaměstnávání v pracovním poměru** je hlavním způsobem plnění povinného podílu ve většině kategorií ekonomické činnosti, což svědčí o svolnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

- **Odebírání služeb, výrobků nebo zadávání zakázek** je hlavním způsobem plnění povinného podílu pouze v těch oborech ekonomické činnosti které vyžadují fyzickou výkonnost a efektivnost provozu, kde by postižení mohli tvořit problémy nebo si to zaměstnavatelé mohou myslet.
- **Odvod do státního rozpočtu** není dominantním způsobem plnění povinného podílu u všech ekonomických činností.

7. FORMULACE ZÁVĚRŮ A NÁVRH DOPORUČENÍ

Při zhodnocení zaměstnávání zdravotně postižených osob nelze opominout vzdělávání těchto osob, kterému byla věnována pozornost v teoretické části a na to bylo navázáno v části praktické. Z dostupných informací vyplynulo, že trh práce dobře zapojí osoby se zdravotním postižením se základním vzděláním do pracovního procesu. Tyto osoby mají nejvíce možností při hledání práce, jelikož ze strany zaměstnavatelů je nejvyšší zájem o dělnické profese, řemeslníky a pomocné práce. Tato nabízená místa vyžadující fyzickou sílu, což ale znamená, že nejsou vhodná pro osoby s tělesným postižením již z podstaty tohoto postižení. Ale najdeme zde skupinu tělesně postižených osob s vyšším a vysokoškolským vzděláním, která by mohla pracovat duševně, ale je jich na trhu práce dvakrát více než je od zaměstnavatelů poptáváno. Trh práce na rozdíl od osob bez postižení, nedokáže jejich schopnosti absorbovat do pracovního procesu.

Důvodů, proč není o tuto skupinu osob mezi zaměstnavateli zájem může být hned několik. Absolventi s vysokoškolským nejsou podrobněji vedeni v žádných statistikách, z čehož je možné usuzovat, že o nich zaměstnavatelé nemusí vědět. Také by v zaměstnávání takto vzdělaných tělesně postižených osob mohla pomoci i podpora od státu v rámci povinného podílu zaměstnávání nebo podpora v rámci příspěvků zaměstnavatelům. Tím by stouply výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, která je v současnosti výrazně nižší než politika zaměstnávání pasivní.

Při hledání zaměstnání podle velikostní kategorie zaměstnavatele by mohla být osobám zdravotně postiženým pomocným kritériem velikost zaměstnavatele z pohledu počtu zaměstnanců. Drobný podnikatel povinnost k zaměstnávání nemá a nic jej nenutí zaměstnání OZP nabízet, u malých podnikatelů má tuto povinnost přibližně polovina zaměstnavatelů a u středních a velkých podnikatelů mají tuto povinnost všichni zaměstnavatelé. Podle dat je nejvíce zaměstnavatelů nabízejících volná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením mezi středními podnikateli. Při plnění povinného podílu zaměstnavateli je vidět dobrá angažovanost v pomoci osobám se zdravotním postižením v souvislosti s jejich uplatněním na trhu práce. Zde pouze desetina z nich využívá odvodu do státního rozpočtu a zbytek buď osoby se zdravotním postižením zaměstnává, nebo odebíráním výrobků podporuje zaměstnavatele zdravotně postižených osob. Ale i tato desetina zaměstnavatelů by měla být více motivována k nabízení míst pro OZP tak, aby současné odvody byly pro ně nevýhodné.

ZÁVĚR

Zpracování práce jednoznačně zjistilo nezanedbatelná čísla týkající se počtů zdravotně postižených a z toho tělesně postižených osob žijících v naší republice. Zdravotně postižených je více než jeden milión osob a z toho je nejvyšší procento právě osob s tělesným postižením, kterých je více než osm set třicet tisíc. Ohledně vzdělávání této skupiny osob do 18 let se za posledních deset let změnilo mnoho. Počty dětí, žáků a studentů v běžných třídách vzrůstají nebo jsou na stejné úrovni. Což znamená pozitivní krok v integraci těchto osob do společnosti. V zaměstnávání je ale závažnou skutečností 17,2 % dosažitelných uchazečů s postižením z celkového počtu dosažitelných uchazečů o práci. Tato fakta jsou podložena daty a z toho důvodu si problematika zaměstnávání osob s tělesným postižením zaslouhuje více pozornosti.

Ze zjištěných dat zpracovaných v praktické části vychází pro uchazeče o zaměstnání z řad zdravotně postižených velmi důležitá informace, že dlouhé studium nemusí znamenat šanci na uplatnění se na pracovní pozici, která by odpovídala jejich kvalifikaci. Trh práce totiž ještě nedokázal zareagovat na možnosti vzdělávání pro osoby se zdravotním postižením. Také bylo prokázáno, že povinný podíl osob se zdravotním postižením je plněn, z největší části, pomocí zaměstnávání v pracovním poměru, což je velmi důležité pro pomoc těmto osobám. Ale bohužel tento podíl zatím nedokáže pomoci těm, kteří využívají možnosti inkluzivního školství. Na základě výše uvedeného můžeme říct, že cíl práce byl splněn.

POUŽITÁ LITERATURA

I. Tištěné zdroje:

- BUCHTOVÁ, Božena, 2013. *Nezaměstnanost. 2.*, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4282-3.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2.*, doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice učebnice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.
- HORÁKOVÁ, Radka. *Sluchové postižení: úvod do surdopedie*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0084-0.
- HRDÁ, Jana, 2007. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. JÚŠ. ISBN 978-80-903676-6.
- HUBINKOVÁ, Z. (2008). *Psychologie a sociologie ekonomického chování (3., aktualizované, doplněné a přepracované)*. Grada.
- KOMENDOVÁ, Jana, 2009. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Brno: Novopress. ISBN 978-80-7418-022-4.
- KRHUTOVÁ, Lenka, 2005. *Občané se zdravotním pojištěním a veřejná správa*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 80-244-1168-7.
- LUDÍKOVÁ, Libuše. *Kvalita osob se speciálními potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3827-6.
- NEUBAUEROVÁ, Lenka, 2012. *Ucelená rehabilitace osob s postižením centrální nervové soustavy*. Druhé, upravené. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-174-7.
- NOVOSAD, L. (2011). *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita: diskurzivní pohledy na tělo, tělesnost, pohyb, člověka a tělesné postižení*. Portál.
- PHILIPS, D. (2006): *Quality of Life: Concept, Policy and Practice*. London: Routledge, 276 s., RAPLEY, M. (2003): *Quality of Life Research: A Critical Introduction*. London: SAGE, 286s. cit. In MURGAŠ, František, ed., 2013. *Prostorová dimenze kvality života*. Liberec: Technická univerzita v Liberci. ISBN 978-80-7494-006-4.
- SLOWÍK, J. (2007). *Speciální pedagogika*. Grada.
- SLOWÍK, Josef, 2010. *Komunikace s lidmi s postižením*. Praha: Portál, s.r.o. ISBN 978-80-7367-691-9.
- TEMPLAR, Richard. *100 zlatých pravidel pro úspěšné vztahy s lidmi*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0849-7.
- TOMŠEJ, Jakub, 2020. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-1961-5.
- VALENTA, I., Michalík, J., & Lečbych, M. (2018). *Mentální postižení (2., přepracované a aktualizované vydání)*. Grada.
- VENGLÁŘOVÁ, Martina, 2011. *Komunikace pro zdravotní sestry*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-1262-8.

II. Elektronické zdroje:

- ČADOVÁ, E. (2015). *Katalog podpůrných opatření: Dílčí část – pro žáky s potřebou podpory ve vzdělávání z důvodu tělesného postižení nebo závažného onemocnění*. <http://inkluzi.upol.cz/ebooks/katalog-pt/html5/index.html?&locale=CSY&archive=http://inkluzi.upol.cz/ebooks/katalog-po.xml>
- LUDÍKOVÁ, Libuše, ed., 2006. *Základy speciální pedagogiky* [online]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci [cit. 2021-9-21]. ISBN 80-244-1479-1. Dostupné z: <http://www.ksp.upol.cz/cz/clenove/profil/langer/clanky/2006-Problematika.pdf>

KOLMAN, Petr, 2008. Správa na úseku zaměstnanosti: časopis MVČR. *Veřejná správa: časopis MVČR*. Tiskárna Ministerstva vnitra p.o.: Vydavatel – odbor veřejné správy MVČR, 2008(13). ISSN 0027-8009.

III. Legislativa zdroje:

Sdělení č. 10/2010 Sb. m. s. <https://www.zakonyprolidi.cz/ms/2010-10>

Usnesení č. 2/1993 Sb. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

Vyhláška č. 14/2005 Sb. *Vyhláška č. 14/2005 Sb.* [online]. [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-14>

Vyhláška č. 48/2005 Sb. *Vyhláška č. 48/2005 Sb.* [online]. [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-48>

Vyhláška č.398/2009 Sb. *Vyhláška č.398/2009 Sb.* [online]. [cit. 2021-4-18]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-398/zneni-20091118>

Zákon č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

Zákon č. 111/1998 Sb. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>

Zákon č.198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. *Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce* [online]. [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Zákon č. 561/2004 Sb. Školský zákon. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

IV. Webové stránky zdroje:

Www.bozpinfo.cz. Www.bozpinfo.cz [online]. [cit. 2021-04-21]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/jistota-pracovniho-mista-dulezitost-hodnoceni>

Www.bozpinfo.cz. Www.bozpinfo.cz [online]. [cit. 2021-04-21]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/vyvoj-subjektivni-kvality-pracovniho-zivota-v-cr>

Www.dotaceeu.cz. Www.dotaceeu.cz [online]. [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://www.dotaceeu.cz/cs/ostatni/dulezite/caste-dotazy/obecne-otazky/strategie-evropy-2020>

Www.europarl.europa.eu. Www.europarl.europa.eu. Retrieved October 12, 2020, from <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/146/ochrana-zakladnich-prav-v-eu>

Www.euroskop.cz. Www.euroskop.cz. Retrieved October 12, 2020, from <https://www.euroskop.cz/627/sekce/charta-zakladnich-prav-eu/>

Www.cpzp.cz. Www.cpzp.cz [online]. [cit. 2021-2-21]. Dostupné z: <https://www.cpzp.cz/clanek/2582-0-Dusevni-nemoci-a-jejich-priciny.html>

Www.czso.cz. Www.czso.cz [online]. [cit. 2020-10-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vysledky-vyberoveho-setreni-zdravotne-postizenych-osob-za-rok-2007-n-cmh4t0g7du>

Www.jobs.cz. Www.jobs.cz [online]. [cit. 2021-02-25]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/poradna/rady/rady-pro-uchazece/jak-napsat-cv/>

Kontobariery.cz. Kontobariery.cz [online]. [cit. 2021-3-10]. Dostupné z: [https://www.kontobariery.cz/Projekty/Archiv/Zamestnavatel-bez-barier\(2018\)](https://www.kontobariery.cz/Projekty/Archiv/Zamestnavatel-bez-barier(2018))

Www.mpsv.cz. Www.mpsv.cz. Retrieved October 12, 2020, from <https://www.mpsv.cz/umluva-osn-o-pravech-osob-se-zdravotnim-postizenim>

Www.msmt.cz. Www.msmt.cz [online]. [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/strategie-evropa-2020>

Www.mvcr.cz. *Www.mvcr.cz* [online]. [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Www.nn.cz. (2020). *Www.nn.cz*. Retrieved September 25, 2020, from <https://www.nn.cz/spolecnost-nn/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/cesi-prehodnocuji-cenu-zivota-zdravi-vedomuji-si-potrebu-pece-ktera-roste-nejen-vekem.html>

Www.nuv.cz. *Www.nuv.cz* [online]. [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/rvp-pro-vseobecne-vzdelavani>

Www.ochrance.cz. *Www.ochrance.cz* [online]. [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/pusobnost/monitorovani-prav-osob-se-zdravotnim-postizenim/>

Www.ochrance.cz. *Www.ochrance.cz* [online]. [cit. 2021-2-15]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/pusobnost/rovne-zachazeni-a-diskriminace/>

Www.pracepostizenych.cz. *Www.pracepostizenych.cz* [online]. [cit. 2021-02-26]. Dostupné z: <http://www.pracepostizenych.cz/>

Spektra.eu. *Spektra.eu* [online]. [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://spektra.eu/o-nas>

Www.statnisprava.cz. *Www.statnisprava.cz* [online]. [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: https://www.statnisprava.cz/rstsp/clanky.nsf/i/rekvalifikaci_loni_absolvovalo_pres_9_5_tisice_lidi_20012813_72208743

Www.unie-pz.cz. *Www.unie-pz.cz* [online]. [cit. 2021-04-09]. Dostupné z: <https://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/14-co-je-pz.html>

Www.upce.cz. *Www.upce.cz* [online]. [cit. 2021-02-25]. Dostupné z: <https://www.upce.cz/karierko>

Www.uradprace.cz. *Www.uradprace.cz* [online]. [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/moznosti-ziskani-prispevku>

Www.uradprace.cz. *Www.uradprace.cz* [online]. [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/profesni-poradenstvi>

Www.uradprace.cz. *Www.uradprace.cz* [online]. [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/rekvalifikace-a-poradenstvi-1>

Www.uradprace.cz. *Www.uradprace.cz* [online]. [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/poradenstvi-pro-ozp-pracovni-rehabilitace>

Www.uradprace.cz. *Www.uradprace.cz* [online]. [cit. 2021-04-21]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/545681/dotaznikove_setreni_ozp_na_trhu_prace.pdf/ffd84e94-214e-94f2-6f78-47d13f3a0718

Úřad práce ČR: *Partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele*, 2014. Úřad práce ČR ve spolupráci se sítí EURES ČR, za přispění Evropské komise. ISBN 978-80-260-7416-8.

Www.vlada.cz. *Www.vlada.cz* [online]. [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>

Www.vlada.cz. *Www.vlada.cz* [online]. [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696>

Www.vlada.cz. *Www.vlada.cz* [online]. [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/narodni-plan-vytvoreni-rovnych-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2010---2014-70026/>

Www.vlada.cz. *Www.vlada.cz*. Retrieved October 16, 2020, from https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf

Www.vyplnto.cz. *Www.vyplnto.cz* [online]. [cit. 2021-4-15]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/nazor-na-zamestnavani-zdravo/>

Zpravodaj Univerzity Pardubice, 2019. *Zpravodaj Univerzity Pardubice* [online]. Pardubice: Vydavatelství a polygrafické středisko Univerzity Pardubice, 5/2019, (95/2019), 40 [cit.

2021-02-25]. ISSN 2570-5644. Dostupné z:
https://www.upce.cz/sites/default/files/public/luva3059/zpravodaj-95_131498.pdf
Zpravodaj Univerzity Pardubice, červenec 2016. *Zpravodaj Univerzity Pardubice*.
Vydavatelství a polygrafické středisko Univerzity Pardubice, (85), 48.

III. Zdroje Tabulek 1-22, Obrázků 1-6:

Tabulky 1-8

Www.czso.cz. *Www.czso.cz* [online]. [cit. 2020-10-10]. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/czso/vysledky-vyberoveho-setreni-zdravotne-postizenych-osob-za-rok-2007-n-cmh4t0g7du>

Www.czso.cz. *Www.czso.cz* [online]. [cit. 2020-10-10]. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>

Www.czso.cz. *Www.czso.cz* [online]. [cit. 2020-10-10]. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018>

Www.czso.cz. *Www.czso.cz* [online]. [cit. 2020-10-10]. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-2018>

Statis.msmt.cz. *Statis.msmt.cz* [online]. [cit. 2020-12-10]. Dostupné z:
<https://statis.msmt.cz/rocenka/rocenka.asp>

Www.mpsv.cz. *Www.mpsv.cz* [online]. [cit. 2020-12-10]. Dostupné z:
<https://www.mpsv.cz/statisticka-rocenka>

Www.mpsv.cz. *Www.mpsv.cz* [online]. [cit. 2021-2-15]. Dostupné z:
<https://www.mpsv.cz/documents/20142/1736728/Anal%C3%BDza+-+text.pdf/7f60fc4c-1ce3-b887-94e7-493d2dd1869c>

Www.mpsv.cz. *Www.mpsv.cz* [online]. [cit. 2021-2-15]. Dostupné z:
<https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2016.pdf/7334c3b3-6d91-13e5-b8d7-50ba19139f6e>

Www.mpsv.cz. *Www.mpsv.cz* [online]. [cit. 2021-2-15]. Dostupné z:
<https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2014.pdf/b065f784-ba34-a828-2671-800c1eb49dbe>

Www.mpsv.cz. *Www.mpsv.cz* [online]. [cit. 2021-2-15]. Dostupné z:
<https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2012.pdf/135de1e0-b5c5-2042-0a62-0815bb145cae>

Www.mpsv.cz. *Www.mpsv.cz* [online]. [cit. 2021-2-15]. Dostupné z:
<https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/Anal2010.pdf/c1073446-b6ff-7614-9155-8ec7274b6e13>

Www.mpsv.cz. *Www.mpsv.cz* [online]. [cit. 2021-2-15]. Dostupné z:
<https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/Anal2008.pdf/0632a30d-7be0-4da2-5166-48bab56171f2>

Tabulky 9-22

Vlastní zpracování z dat Úřadu práce a informačního systému Ministerstva financí
Obrázek 1

Www.mpsv.cz. *Www.mpsv.cz* [online]. [cit. 2021-2-15]. Dostupné z:
<https://www.mpsv.cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Obrázek 2

Www.pracepostizenych.cz. *Www.pracepostizenych.cz* [online]. [cit. 2020-5-5]. Dostupné z:
<http://www.pracepostizenych.cz/o-ochranne-znamce>

Obrázek 3-6

Vlastní zpracování z dat Úřadu práce a informačního systému Ministerstva financí

PŘÍLOHY

Příloha A Seznam portálů s inzercí práce	76
Příloha B Seznam veletrhů pracovních sil	77

PŘÍLOHA A – Seznam portálů s inzercí práce

Inzertní portály nabízející práci:

- [airjobs.cz](http://www.airjobs.cz), <http://www.jobs.cz/>,
- <http://joooble.org/>,
- <http://www.monster.cz/>,
- <http://www.prace.cz/>,
- <http://prace.centrum.cz/>,
- <http://www.pracomat.cz/>,
- <http://www.zamestnani.cz/>,
- www.careerjet.cz/

Inzertní portály nabízející práci přímo zaměřenou na OZP:

- <https://radaro.cz/>,
- <https://ozpprace.cz/>
- <https://www.dobraprace.cz/pro-ozp-zps/>
- <https://cz.jooble.org/pr%C3%A1ce-pro-invalidy>
- <https://www.careerjet.cz/prace-pro-postizene.html>,
- <https://www.ozp-prace.cz/pro-zamestnance/>
- <http://praceprozp.cz/js-jobs-jobseeker-controlpanel/vyhledavani-prace/>
- <https://www.pohyblivost.cz/nabidka-prace-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim.php>
- <https://cz.indeed.com/Zdravotn%C4%9B-Posti%C5%BEen%C3%A9-jobs>
<https://www.helpnet.cz/zamestnavani/nabidky-prace-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim>.

PŘÍLOHA B – Seznam veletrhů pracovních sil

Veletrhy pracovních sil pořádané vysokými školami a univerzitami:

- Veletrh JobChallenge se od roku 2007 koná v Brně, pořádají jej tři brněnské univerzity.
- ČVUT v Práce pořádá již od roku 1995 veletrh pracovních příležitostí iKariéra
- VŠB-TU Ostrava pořádá od roku 2008 Veletrh pracovních příležitostí Kariéra plus
- Provozně ekonomická fakulta ČZU v Praze pořádá již od roku 2001 ve svých prostorách Veletrh pracovních příležitostí.

Veletrhy pracovních sil ostatní:

- Veletrh pracovních sil Job Fair MSV
- Profesia Days
- Mezinárodní veletrh pracovních příležitostí v
- Veletrh EDUCA MYJOB
- Veletrh Jobs Expo