

# **Komparace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na osoby se zdravotním postižením v České republice a na Slovensku**

Bc. Renáta Horáková, DiS.

---

Diplomová práce  
2019



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2018/2019

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Renáta Horáková, DiS.**  
Osobní číslo: **H160267**  
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Komparace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na osoby se zdravotním postižením v České republice a na Slovensku**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.  
Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti legislativy, zaměstnanosti, trhu práce a problematiky osob se zdravotním postižením.  
Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.  
Realizace kvalitativního výzkumu formou obsahové analýzy.  
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.  
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:  
Rozsah příloh:  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

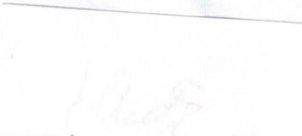
HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016, 437 s. ISBN 978-80-262-0982-9.  
KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Trh práce na přelomu tisíciletí. V Praze: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.  
PÁLENÍK, Michal. Politika zamestnanosti: budúcnosť pre Slovensko. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, 2014. ISBN 978-80-970204-6-0.  
PUNCH, Keith. Úspěšný návrh výzkumu. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-468-7.  
SIROVÁTKA, Tomáš, Markéta HORÁKOVÁ a Pavel HORÁK, ed. Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií v nakl. Albert, 2014. ISBN 978-80-210-7149-0.  
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.  
Zákon č. 5/2004 Zb., o službách zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů.

Vedoucí diplomové práce: **doc. PhDr. Lenka Haburajová Ilavská, PhD.**  
Ústav pedagogických věd  
Datum zadání diplomové práce: **21. listopadu 2018**  
Termín odevzdání diplomové práce: **18. dubna 2019**

Ve Zlíně dne 21. listopadu 2018

  
doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.  
*děkanka*



  
Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
*ředitel ústavu*

## PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby<sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3<sup>2)</sup>;
- podle § 60<sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60<sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ..... 5.4. 2019

*1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:*

*(1) Vysoká škola nevydávalečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*



(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlášení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, ušije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělků jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídá k větší výdělků dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Diplomová práce „Komparace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na osoby se zdravotním postižením v České republice a na Slovensku“ analyzuje postavení a možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce. Teoretická část se zaměřuje na trh práce v souvislosti s pozicí zdravotně postižených, chráněný trh práce a jednotlivé nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které nabízejí této specifické skupině osob podporu při integraci na trh práce. V praktické části se zaměřuje na analýzu a komparaci legislativních dokumentů týkajících se nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a na Slovensku.

Klíčová slova:

Osoba se zdravotním postižením, trh práce, aktivní politika zaměstnanosti

## **ABSTRACT**

The diploma thesis "Comparison of active employment policy instruments with a focus on people with disabilities in the Czech Republic and Slovakia" analyzes the position and employment opportunities for people with disabilities in the labor market. The theoretical part focuses on the labor market in relation to the position of the disabled, the protected labor market and the individual tools and measures of active employment policy that offer this specific group of people support for integration into the labor market. The practical part focuses on the analysis and comparison of legislative documents concerning instruments and measures of active employment policy in the Czech Republic and Slovakia.

Keywords:

Disabled person, labor market, active employment policy instruments

**Poděkování:**

Chci poděkovat vedoucí své diplomové práce doc. PhDr. Lence Haburajové Ilavské, Ph. D. za její pomoc, cenné připomínky a odborné rady, které mně poskytla při psaní diplomové práce.

**Motto:**

*„Každý má v sobě spoustu schopností a tvůrčích sil, které stačí jen probudit a rozvíjet, aby dokázaly vyrobit ty nejkrásnější výtvořy.“*

August Bebel

**Čestné prohlášení:**

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická, nahraná do IS/STAG jsou totožné.



## Obsah

ÚVOD.....	13
I.....	15
TEORETICKÁ ČÁST .....	15
1 HISTORIE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ČR.....	16
2 VYMEZENÍ POJMŮ .....	18
2.1 Zaměstnanost.....	18
2.2 Nezaměstnanost .....	19
Druhy nezaměstnanosti .....	19
2.3 Státní politika zaměstnanosti .....	21
2.4 Pasivní politika zaměstnanosti .....	22
Uchazeč o zaměstnání.....	23
Zájemce o zaměstnání.....	23
Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci .....	23
2.5 Aktivní politika zaměstnanosti .....	24
Uvedeným nástrojům se budeme více věnovat v kapitole č 5 s názvem Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. ....	25
2.6 Trh práce .....	25
3 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM .....	27
3.1 Invalidita .....	28
3.2 Osoba zdravotně znevýhodněná .....	30
3.3 Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav .....	30
3.4 Počty osob se zdravotním postižením .....	30

<b>4</b>	<b>LEGISLATIVNÍ PODPORA OZP</b> .....	<b>32</b>
4.1	Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením .....	32
4.2	Mezinárodní klasifikace nemocí a souvisejících zdravotních problémů (MKN) .....	32
4.3	Evropská strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010 – 2020.....	33
4.4	Listina základních práv a svobod č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, .....	33
4.5	Antidiskriminační zákon .....	33
4.6	Zákoník práce .....	34
4.7	Zákon o zaměstnanosti.....	34
4.8	Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015 - 2020	34
<b>5</b>	<b>CHRÁNĚNÝ TRH PRÁCE</b> .....	<b>36</b>
5.1	Pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením.....	36
5.2	Chráněný trh práce a dohoda o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce .....	36
5.3	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce § 78a	37
5.4	Pracovní rehabilitace.....	38
5.5	Příspěvek na úhradu provozních nákladů .....	39
5.6	Podporované zaměstnávání .....	39
5.7	Povinný podíl .....	39
<b>6</b>	<b>NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI</b> .....	<b>41</b>
6.1	Rekvalifikace .....	41
6.2	Investiční pobídky .....	43
6.3	Veřejně prospěšné práce.....	43

---

6.4	Společensky účelná pracovní místa .....	44
6.5	Překlenovací příspěvek.....	44
6.6	Příspěvek na zapracování .....	44
6.7	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....	45
<b>7</b>	<b>OPATŘENÍ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI .....</b>	<b>46</b>
7.1	Poradenství .....	46
7.2	Podpora zaměstnávání OZP.....	46
7.3	Sdílené zprostředkování zaměstnání .....	46
7.4	Cílené programy k řešení zaměstnanosti .....	47
<b>8</b>	<b>FINANCOVÁNÍ APZ.....</b>	<b>49</b>
<b>II</b>	<b>.....</b>	<b>50</b>
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>.....</b>	<b>50</b>
<b>9</b>	<b>VÝZKUM .....</b>	<b>51</b>
9.1	Cíl výzkumu .....	51
9.2	Dílčí cíle .....	51
9.3	Výzkumné otázky .....	52
9.4	Výzkumný vzorek .....	52
9.5	Metodologie výzkumu .....	52
<b>10</b>	<b>VÝSLEDKY VÝZKUMU .....</b>	<b>54</b>
10.1	Kategorie č. 1 – Rozvoj lidského kapitálu .....	54
10.2	Kategorie č. 2 – Podpora samostatnosti.....	57

---

10.3	Kategorie č. 3 – Finanční podpora při vzniku pracovních míst .....	59
10.4	Kategorie č. 4 – Osobní podpora .....	61
10.5	Kategorie č. 5 – Ochrana na trhu práce .....	63
10.6	Kategorie č. 6 – Povinnost.....	66
10.7	Kategorie č. 7 – Udržitelnost .....	70
10.8	Kategorie č. 8 – Podporované zaměstnávání.....	71
<b>ZÁVĚR .....</b>		<b>78</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>		<b>81</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>		<b>85</b>
<b>SEZNAM TABULEK A GRAFŮ .....</b>		<b>86</b>

## ÚVOD

Nezaměstnanost je v současné době problémem globálního charakteru. Dotýká se každého z nás, neboť zcela jistě ve svém okolí, ať už přímo či nepřímo najdeme přítele, kamaráda, známého, souseda, prostě člověka, který je nucen vyhledat pomoc úřadu práce, neboť není schopen situaci sám vyřešit.

Skutečnost, že je člověk nezaměstnaný, je sama o sobě nepříjemná. O to horší je to v případě osob se zdravotním postižením, kterým je nutno věnovat větší pozornost, a proto jim také trh práce zaručuje zvýšenou ochranu. Ochrana je ukotvena v zákonu o zaměstnanosti.

Osoby se zdravotním postižením na pracovním trhu patří mezi nejohroženější skupiny. Je pro ně těžké vyrovnat se s hendikepem v soukromém životě, ještě horší je pak jejich začlenění na pracovní trh. Bez práce jsou mnohdy zcela separováni od ostatní společnosti, kdy jsou odkázáni pouze na své nejbližší. V současné době dochází především k institucionalizované pomoci státu, převážně k finanční. Je potřeba si uvědomit, že i přes svá postižení mohou být zdravotně postižení plnohodnotnou součástí společnosti. I oni si zaslouží příležitost na integraci do zaměstnání, neboť pokud zaměstnavatelé chtějí a jsou ochotni, mohou upravit pracovní podmínky pro tyto zaměstnance. Vždy je to však podmíněno motivací zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Pokud se integrace na pracovní trh zdravotně postižených daří, je to prospěšné, jak pro zdravotně postižené jedince, neboť to pozitivně ovlivňuje psychickou stránku člověka, tak také pro společnost, neboť není zcela vyloučeno, že se jednou jakékoliv zdravotní postižení nebude týkat také nás.

V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením je nutná angažovanost státu. Legislativou a nejvíce prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti dochází k motivaci zaměstnavatelů k přijetí zdravotně postižených do zaměstnání. I tak je však podpora státu nedostačující a je nutná spolupráce státního aparátu a nestátních neziskových organizací, které mají v zaměstnání zdravotně postižených nezastupitelnou úlohu. Rovněž je potřeba zmínit agentury poskytující službu podporovaného zaměstnávání.

Téma diplomové práce jsem zvolila proto, že mám k této problematice blízko. Pracuji na Úřadu práce ČR a problematika osob se zdravotním postižením mě zajímá.

Cílem diplomové práce je komparace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti realizované v České republice a na Slovensku, se zaměřením na osoby se zdravotním postižením.

Teoretická část diplomové práce se zaměřuje na trh práce v souvislosti s pozicí zdravotně postižených, chráněný trh práce a jednotlivé nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které nabízejí této specifické skupině osob podporu při integraci na trh práce.

V praktické části je realizován kvalitativní výzkum formou obsahové analýzy, a komparace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti realizované v České republice a na Slovensku.



## I. TEORETICKÁ ČÁST

## 1 HISTORIE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ČR

Samotný vznik politiky zaměstnanosti bývá v České republice spojován s rozvojem nové hospodářské ekonomiky, tedy s počátkem 90. let, po revoluci v roce 1989, neboť do této doby byla v Československu plná zaměstnanost. Tzv. právo na práci“ (povinnost) bylo obsaženo v § 26 v ústavě z roku 1948, a proto měl také stát povinnost práci zajistit. Jak víme, velmi často bez ohledu na vzdělání, věk, pohlaví a také na přání jednotlivých lidí.

Po roce 1989 došlo k zásadním změnám, kdy došlo k rozvoji hospodářské ekonomiky. S tímto také souvisela proměna veřejného sektoru. Docházelo k transformaci, vznikem územně samosprávných celků došlo k decentralizaci veřejné zprávy, vznikaly nové instituce.

Mareš, Vyhlídal (2006) označují období krátce po roce 1990 za etapu částečné a kontrolované deregulace (byl regulován zejména mzdový vývoj) a charakterizují ji jako opouštění pracovníků.

Z důvodu změn trhu práce a začali se objevovat po uzavření velkých podniků nezaměstnaní, bylo potřeba se o tyto osoby postarat. Dochází k vytvoření nové instituce politiky zaměstnanosti, kterou je Úřad práce.

Původně se očekávala vysoká míra nezaměstnanosti, což se však nepotvrdilo a až do roku 1996 dosahovala kolem 3 %.

V této době docházelo k nárůstu nároků na pracovní sílu, vyšší výkonnosti, flexibilitě. Rozvinuly se nové technologie, docházelo k modernizaci výroby. Na trhu práce došlo nejdříve k vytlačování pracovníků, kteří byli sice kvalifikovaní, ale méně výkonní a jejich pracovní úsilí bylo nižší.

V roce 1997 vzrostla míra nezaměstnanosti na 5,2 %. Bohužel v následujících letech míra nezaměstnanosti rostla a v roce 1999 dosáhla hodnoty 9,43 %.

Podstatným proreformním faktorem, který ovlivnil politiku zaměstnanosti České republiky se stalo jednání s Evropskou komisí o přistoupení ČR k evropské unii. Evropská unie doporučila a požadovala integraci s principy Evropské strategie zaměstnanosti.

Česká republika si vytvořila Národní akční plán zaměstnanosti, kde došlo v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti k vytyčení základních cílů. Do popředí zájmu se dostávají rizikové skupiny nezaměstnaných.

V této době však aktivní politika zaměstnanosti nezaznamenává přílišnou efektivitu.

V období roku 2000 – 2001, došlo k mírnému poklesu nezaměstnanosti, nicméně v prosinci 2001 můžeme zaznamenat míru nezaměstnanosti těsně pod hranicí 9 %. Poté do roku 2008 se míra nezaměstnanosti pomalu snižuje, kdy v roce 2007 dosahuje 5,3 % a v roce 2008 dokonce 4,4 %. V letech 2008 – 2012 však dochází k ekonomické krizi, s kterou souvisí zvyšující se míra nezaměstnanosti, která opět stoupá až k 7 % a teprve po roce 2013 dochází k pozvolnému snižování míry nezaměstnanosti až na 3 %, které dle statistiky Úřadu práce dosáhla Česká republika v březnu 2019.

## 2 VYMEZENÍ POJMŮ

V následující kapitole si vymežíme pojmy, související s politikou zaměstnanosti. Tyto pojmy nám pomohou se lépe orientovat v problematice a také pochopit text, který bude následovat v jednotlivých kapitolách. Za podstatné považujeme pojmy zaměstnanost, nezaměstnanost, státní politika zaměstnanosti, trh práce.

### 2.1 Zaměstnanost

V České republice je tento pojem upraven v zákoně č. 435/200 Sb. o zaměstnanosti. Jedná se o zákonnou normu, která stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Zaměstnanost směřuje k produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Vymezením zaměstnanosti se zabýval např. Palán (2002), který pojem charakterizuje jako aktivní účast praceschopného obyvatelstva na společenské hospodářské činnosti.

Další definici zaměstnanosti nám uvádí Petrusek, Maříková, Vodáková (1996, s. 1433) jako *„podíl zaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu, přičemž za zaměstnané jsou považováni lidé, kteří vykonávají jakoukoli placenou práci, a rovněž ti, kteří právě nepracují z důvodu nemoci, stávky nebo dovolené.“*

Současně se zaměstnaností bychom měli charakterizovat „ZAMĚSTNANÉ“. Podle Mezinárodní organizace práce (ILO) se za považují osoby ve věku 15 let a více, které během týdne, v němž probíhá měření počtu zaměstnaných, splňují některou z následujících podmínek:

- pracují za mzdu (zaměstnanci) alespoň jednu hodinu,
- pracují za účelem dosažení zisku (podnikatelé a spolupracující rodinní příslušníci) alespoň jednu hodinu,
- mají zaměstnání, ale jsou dočasně nepřítomni (v důsledku zranění, nemoci, dovolené, studijního volna, mateřské nebo rodičovské dovolené).

## 2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je v současné době fenoménem, kterému je potřeba věnovat zvýšenou pozornost, neboť její důsledky se odrážejí ve všech oblastech našeho života. Naše společnost se s tímto fenoménem setkává až po roce 1989. Tento jev může nabývat povahy sociálního problému, který na lidi působí jako stresující faktor. Na tento problém nebyli lidé připraveni, protože v minulosti nebylo potřeba ho řešit. Teprve postupem času došlo k adaptaci na tento druh problému. Lidé se učí se s problémem vyrovnávat.

Autoři Hartl, Hartlová (2000) charakterizovali nezaměstnanost jako stav, kdy lidé sice pracovat chtějí a práci hledají, protože je pro ně zdrojem obživy, ale stejně nemohou žádnou přiměřenou a přijatelně placenou práci získat.

Mezinárodní organizace práce (Internacional Labour Organization) charakterizuje nezaměstnané jako všechny osoby 15-ti leté a starší, které nejsou zaměstnané, jsou schopny pracovat, práci aktivně hledají a jsou připraveny k nástupu do práce okamžitě nebo nejpozději do 14 dní pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.

### Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost bychom mohli klasifikovat různě, záleží, z jakého hlediska na ni pohlídáme. Pokud bychom ji chtěli rozdělit podle času, pak dělíme na nezaměstnanost:

- Krátkodobou
- Dlouhodobou

V případě krátkodobé nezaměstnanosti, nejsou její následky zdaleka takové, jako v případě dlouhodobé nezaměstnanosti, která má negativní dopad na ekonomiku, ale hlavně může způsobit existenční potíže lidem, kteří o zaměstnání přišli.

Dlouhodobá nezaměstnanost má nepříznivé důsledky pro společnost i pro nezaměstnané jedince. Následky dlouhodobé nezaměstnanosti pro jedince jsou spojeny zejména se sniž-

ním životní úrovně, růstu napětí v jeho rodině, a v ostatních interpersonálních vztazích, deprese, ztráta motivace a pocit bezmocnosti. Společnost pocítuje tyto následky zvýšenými nároky na státní rozpočet, nárůstem sociálně patologických jevů, nestabilitou společnosti, atd.

Podle příčiny vzniku, dělíme dle Buchtové (2002) nezaměstnanost na:

1. Frikční
2. Strukturální
3. Cyklickou

### **1. Frikční nezaměstnanost**

je důsledkem přirozeného pohybu pracovních sil na trhu práce. Jak popisuje Buchtová (2002, s.66) „*Vždy existují na trhu práce Ti, kteří byli propuštěni v důsledku skutečnosti, že firmy vznikají a zanikají, dochází k technologickým změnám, organizačním změnám, které mohou vést k likvidaci pracovišť. Do této skupiny patří i ti, kteří dobrovolně opustili svoje pracovní místo a hledají jinou, zpravidla lépe placenou práci.*“

### **2. Strukturální nezaměstnanost**

vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak expandují. Tyto změny způsobují, že poptávka po některých profesích klesá, zároveň však roste poptávka po jiných. Mareš (2002) charakterizuje strukturální nezaměstnanost jako výsledek nerovnováhy mezi tím, co požadují zaměstnavatelé a mezi pracovní silou připravené k práci. Obvykle tak dochází na trhu práce ke změnám, kterým se snaží lidé bez zaměstnání přizpůsobit například změnou profese. Rozšířením své původní kvalifikace, vzděláváním.

### **3. Cyklická nezaměstnanost**

je způsobena poklesem v hospodářském cyklu, tzn. snížením celkové úrovně výdajů v ekonomice. Trvá zpravidla několik měsíců, dokud opět nezačne růst národní produkce a dokud se znovu nezvýší poptávka po práci.

Mareš (2002) o této nezaměstnanosti mluví jako o „klasickém“ typu, který byl velmi rozšířený v počátcích průmyslové velkovýroby v 19. a 1. pol. 20. století, Brožová (2003) ho



nazývá tzv. keynesiánským typem nezaměstnanosti, který je výsledkem nízké agregátní poptávky; současně podle ní odpovídá tento typ nezaměstnanosti krátkodobým výkyvům hospodářského cyklu a je-li v recesi celá ekonomika, nemohou nezaměstnaní nalézt práci ani v jiném odvětví.

### 2.3 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Jejím cílem je produktivně využít zdroje pracovních sil a zabezpečit občanům právo na zaměstnání, sledovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce, zpracovávat prognózy a koncepce zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce, uplatňovat aktivní politiku zaměstnanosti, koordinovat zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na trhu práce, hospodařit s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytovat informační, poradenské a zprostředkovatelské služby na trhu práce, poskytovat podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, koordinovat opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce ČR v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu. Státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Přičemž úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejímž nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Jednotlivě vyjmenované aktivity směřují k zabezpečování funkcí státní politiky zaměstnanosti týkajících se rozvoje infrastruktury trhu práce, podpory vytváření nových pracovních míst u zaměstnavatelů, zvyšování adaptability pracovní síly, zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou podpor v nezaměstnanosti.

Z hlediska legislativy má státní politika zaměstnanosti oporu v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Tento zákon byl v minulosti mnohokrát novelizován, kdy poslední novelizace proběhla k 1.1.2019. Zákon vymezuje její hlavní oblasti, kdy hlavním cíle státní politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti

Je mnoho způsobů, jak můžeme politiku zaměstnanosti vymežit.

Například Krebs (In Halásková, 2008, s.8 ) charakterizuje státní politiku zaměstnanosti jako „soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu

*na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.*“ Podle něj usiluje politika zaměstnanosti o soulad poptávky a nabídky trhu práce.

Sirovátka (2014) zase vymezuje politiku zaměstnanosti jako přímé intervence do trhu práce a to jak na straně poptávky práce, tak i na straně nabídky práce.

Kotýnková, Němec (2003) charakterizují politiku zaměstnanosti jako soubor nástrojů, které podporují vstup nezaměstnaných na trh práce.

Jak uvádí Sirovátka (2014) je politika zaměstnanosti v České republice dlouhodobě nedoceněnou oblastí, zatímco ve světovém i evropském kontextu její význam roste.

Státní politika zaměstnanosti je financována především ze státního rozpočtu. Legislativní rámec můžeme hledat v zákoně č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení. Podstatnou částí je pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, které odvádí zaměstnavatelé z objemu vyplacených hrubých mezd. Tento příspěvek na státní politiku zaměstnanosti jsou povinny odvádět také osoby samostatně výdělečně činné. Další důležitou částí financování jsou prostředky poskytované České republice Evropským sociálním fondem.

Státní politiku zaměstnanosti bychom mohli rozdělit na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti.

## **2.4 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také hmotné zabezpečení uchazečů o práci. Stávající zákon o zaměstnanosti s tímto termínem nepracuje, nicméně v rámci pozitivního práva ho můžeme nalézt například ve vyhláškách ministerstva financí.

Sirovátka (2014) uvádí, že za pasivní politiku zaměstnanosti můžeme považovat kompenzaci příjmů nezaměstnaným.

Stejně tak Krebs, Durdisová (2002) označuje pasivní politiku zaměstnanosti jako aktivity spojené s hmotným zabezpečením nezaměstnaných. Jejímž účelem je kompenzace příjmů nezaměstnaným.

Vzhledem k tomu, že úkolem pasivní politiky zaměstnanosti je především poskytování dávek v nezaměstnanosti a dávek poskytovaných při rekvalifikaci, je nutno uvést, že pro-

středky na pasivní politiku zaměstnanosti jsou financovány z pojistného na sociální zabezpečení, jejíž součástí je příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Financování státní politiky zaměstnanosti je realizováno výhradně prostřednictvím státního rozpočtu.

### **Uchazeč o zaměstnání**

Uchazečem o zaměstnání je podle § 24 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. „fyzická osoba, která osobně 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.“ Tato fyzická osoba však nesmí být v pracovněprávním vztahu, nebo ve služebním poměru. Pokud uchazeč o zaměstnání splňuje zákonem stanovené podmínky, může mu vzniknout nárok na podporu v nezaměstnanosti, nebo podporu při rekvalifikaci.

### **Zájemce o zaměstnání**

Zájemcem o zaměstnání je podle zákona o zaměstnanosti „fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky.“ Zájemce o zaměstnání může být kdokoli, např. i ten, kdo je zaměstnán, má ale zájem najít si jinou práci u jiného zaměstnavatele.

## **Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci**

Proto, aby měl uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti je nutné získat v posledních dvou letech před zařazením uchazeče do evidence uchazečů o zaměstnání alespoň dvanáct měsíců důchodového pojištění. Dobu účasti na pojištění je možné získat zaměstnáním (ze kterého se odvádí sociální pojištění), samostatnou výdělečnou činností nebo dobrovolným důchodovým pojištěním. Případně lze tuto podmínku i započtením náhradní doby zaměstnání. Uchazeči splňujícímu podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti se podpora vyplácí po určenou podpůrní dobu, která činí:

- 5 měsíců u uchazečů o zaměstnání do 50 let věku,
- 8 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 50 a do 55 let věku,

- 11 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 55 let věku.

Samotná výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci určuje procentní sazba z průměrného měsíčního čistého výdělku v rozhodném období v jeho posledním zaměstnání. Přičemž rozhodným obdobím pro stanovení výše průměrného měsíčního čistého výdělku je poslední ukončené čtvrtletí.

Zákon o zaměstnanosti uvádí procentní sazbu podpory v nezaměstnanosti takto:

- 65 % v prvních dvou měsících podpůrčí doby
- 50 % v dalších dvou měsících podpůrčí doby
- 45 % ve zbývajících podpůrčí době

Pokud však nastane případ, že uchazeč o zaměstnání ukončil poslední zaměstnání ukončí bez vážného důvodu sám, anebo dohodou se zaměstnavatelem, bude procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činit jen 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

## 2.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Je v zákoně o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. vymezena jako: „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“ Současně také tento zákon v § 104 odst. 2 vyjmenovává nástroje, kterými je aktivní politika zaměstnanosti realizována. Jsou jimi:

- a) *rekvalifikace*
- b) *investiční pobídky*
- c) *veřejně prospěšné práce,*
- d) *společensky účelná pracovní místa*
- e) *překlenovací příspěvek,*
- f) *příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,*
- g) *příspěvek na zapracování,*
- h) *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.*

Uvedeným nástrojům se budeme více věnovat v kapitole č 5 s názvem Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Kromě nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je nutné se zaměřit i na opatření aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně:

- a) *poradenství*
- b) *podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, s výjimkou příspěvku podle § 78a*
- c) *sdílené zprostředkování zaměstnání*
- d) *cílené programy k řešení zaměstnanosti*

## 2.6 Trh práce

Můžeme charakterizovat jako pomyslný prostor, kde dochází k setkávání těch, kteří pracovní příležitosti nabízejí (zaměstnavatelé), a těch kteří svoji práci za určitou mzdu nabízejí (potencionální) zaměstnanci. Setkává se zde nabídka s poptávkou. Předmětem prodeje však nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla.

V současné době členíme trh práce podle ekonomických teorií a praxe na trh práce

- vnitřní - k nabídce a poptávce dochází uvnitř firmy.
- vnější - mimo firmu, neboť zde dochází k poptávce ze strany firmy a nabídce práce ze strany jednotlivce.

Dále můžeme trh práce rozčlenit na:

- trh práce primárního sektoru, kdy pracovní místa v tomto sektoru bývají ohodnocena vysokou mzdou, benefity, možným kariérním postupem a také určitou jistotou dlouhodobého zaměstnání, naproti tomu
- trh práce sekundárního sektoru jsou pracovní místa, ne příliš atraktivní, s nízkým výdělkem a s velmi malou pracovní jistotou.

Uvádí se, že dochází k určitému přesunu pracovních sil z trhu práce sekundárního sektoru na primární, ovšem jen ve velmi malé míře, spíše dochází k opačnému přesunu, což je dáno nedostatkem pracovních míst na trhu práce v primárním sektoru a také z důvodu institucionálních bariér, které vytváří svým působením odborové svazy, neboť podporují restriktivní opatření.

Ne všichni máme na trhu práce stejné postavení. Může to být zapříčiněno nepříznivým zdravotním stavem, nízkou kvalifikací, péčí o dítě, anebo věkem a to jak nízkým, tak naopak vysokým. Mezi rizikové skupiny na trhu práce patří:

- ženy, zejména matky s dětmi do 15 let věku,
- osoby do 24 let věku
- starší osoby ve věku nad 55 let
- osoby s nízkou kvalifikací
- osoby se zdravotním postižením

Tyto skupiny pak mají zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání zaručenu v zákoně o zaměstnanosti v § 33. Jako prostředek ke zvýšení možnosti uplatnění těchto uchazečů na trhu práce je zde uváděn nástroj – dokument, konkrétně Individuální akční plán, který je vypracován krajskou pobočkou Úřadu práce v součinnosti s uchazečem o zaměstnání a jeho obsahem je stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.



### 3 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Zdravotní postižení můžeme definovat jako odchylku ve zdravotním stavu člověka, která jej omezuje v určité činnosti. Např. kvalita života, pohyb, uplatnění ve společnosti.

Definice zdravotního postižení je mnoho. V běžném životě dochází k určité stereotypizaci tohoto pojmu, na což poukazuje např. Krhutová (2013, s. 26), která uvádí: „*Za zdravotní postižení je považováno něco, co souvisí s dlouhodobým či trvalým úbytkem zdraví a současně s většími, či menšími limity při výkonu běžných činností, s větším či menším omezením v přístupu k některým aktivitám, s různými druhy péče a podpory, se závislostí, případně bezmocí ad.*“.

Záleží především, z jakého hlediska na zdravotní postižení nahlížíme, jestli z hlediska sociálního, nebo z hlediska medicinského. Sociální hledisko vnímá postižení jako produkt vztahů a souvislostí mezi jedincem a jeho okolím. Vznikají zde bariéry, které zabraňují osobě s postižením plně participovat na společenském životě. Naproti tomu medicinské hledisko nahlíží na postižení jako na individuální problém jedince, charakteristický nedostatkem zdraví, který způsobilo např. zranění, nemoc.

Zákon o zaměstnanosti se v části třetí v § 67 zaměřuje na osoby se zdravotním postižením, kdy poukazuje na to, že fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

Zároveň také charakterizuje pojem osoby se zdravotním postižením jako: „*fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány*

- a) *invalidními ve třetím stupni*
- b) *invalidními v prvním nebo ve druhém stupni, nebo*
- c) *zdravotně znevýhodněnými.*“

Osoby se zdravotním postižením jsou považovány za ohroženou skupinu na trhu práce, jejich uplatnitelnost však souvisí také s typem samotného postižení. Je potřeba vzít v úvahu, že člověk odkázaný na invalidní vozík bude mít jiné uplatnění než lidé např. se ztrátou sluchu, nebo zraku. U zaměstnávání zdravotně postižených osob by měl být realizován individuální přístup.

Vartecká (2003: s.25) zpracovala přehled typů postižení a základní problémy týkající se daného typu:

- *Somatické postižení* – omezená pohyblivost až nepohyblivost.
- *Mentální postižení* – sníženy intelektové schopnosti, často trpí kombinací několika typů postižení.
- *Smyslové postižení* – trpí především vadami zraku a sluchu, se sluchovým postižením se pojí neschopnost verbální komunikace.
- *Chronicky nemocní* – odkázáni na dlouhodobou péči zdravotnických zařízení, rodiny
- *Lidé s různým stupněm psychického onemocnění* – mívají problémy s navazováním kontaktů, životem ve společnosti, mají nedostatek sociálních vztahů, jsou ohroženi především sociální izolací.
- *Problémy se vzdáváním mají lidé trpící specifickými poruchami učení, jedná se o poruchy jako je dyslexie, dysgrafie, dyskalkulie.*

### 3.1 Invalidita

Invalidita je definována jako ztráta či snížení pracovní schopnosti. Zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. přesně vymezuje hranice poklesu pracovních schopností, podle kterých jsou pak procentně vyspecifikovány jednotlivé stupně invalidity. Tzn. pokud došlo k poklesu pracovních schopností o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně, 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně a nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.

Posuzování invalidity má v kompetenci orgán sociálního zabezpečení, tzv. posudkové komise. Tyto spolehlivě zjišťují zdravotní stav, stav pracovní schopnosti a všech pro práci významných skutečností. Samotné posuzování invalidity je komplexní proces, do kterého jsou zapojeni jak ošetřující lékař, tak i samotní pojištěnci – posuzovaní. Tito předkládají profesní dotazník, který vypovídá o jejich kvalitaci a o době a druhu vykonávaných zaměstnání, příp. výtěžných činnostech. Ošetřující lékaři zpracovávají a vydávají pro potřeby posouzení zdravotního stavu a invalidity podklady o zdravotním stavu v jednotlivých případech.

Posudkoví lékaři si zajišťují podklady pro vydání rozhodnutí prostřednictvím funkčních vyšetření, odborných nálezů a lékařských zpráv, či dalších vyšetření specialistů. Z posudkově medicínského hlediska jsou významné nálezy, ze kterých na základě klinických, laboratorních, zobrazovacích nebo jiných vyšetření vyplývá rozsah a tíže omezení

funkce orgánu, systému a dopad zdravotního postižení na fyzické, duševní a smyslové schopnosti, a tím i na pracovní schopnost posuzovaného. Také samotní posuzování mohou předkládat posudkovému orgánu lékařské zprávy a nálezy, které mají u sebe a které považují za významné.

V případě, že je osoba uznána jako invalidní, má v případě splnění podmínek nárok na invalidní důchod.

Nárok na invalidní důchod má pojištěnec, který nedosáhl věku 65 let nebo důchodového věku, je-li důchodový věk vyšší než 65 let,

- pokud nesplnil ke dni vzniku invalidity podmínky nároku na obecný starobní důchod podmíněný dosažením důchodového věku, případně, byl-li přiznán předčasný starobní důchod, pokud nedosáhl důchodového věku
- pokud se stal invalidním následkem pracovního úrazu

Potřebná doba pojištění pro nárok na invalidní důchod činí u pojištěnce ve věku

- do 20 let méně než jeden rok
- od 20 let do 22 let jeden rok
- od 22 let do 24 let dva roky
- od 24 let do 26 let tři roky
- od 26 let do 28 let čtyři roky
- nad 28 let pět roků

Potřebná doba pojištění se zjišťuje z období před vznikem invalidity, a jde-li o pojištěnce ve věku nad 28 let, z posledních deseti roků před vznikem invalidity. U pojištěnce staršího 38 let je podmínka potřebné doby pojištění splněna též tehdy, byla-li získána v období posledních 20 let; potřebná doba pojištění činí přitom deset roků.

Na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně má nárok též ten, kdo dosáhl aspoň 18 let, má trvalý pobyt na území ČR a je invalidní pro invaliditu třetího stupně, jestliže invalidita vznikla před dosažením 18 let a dotyčný nebyl pojištěn po potřebnou dobu.

### 3.2 Osoba zdravotně znevýhodněná

Osoby zdravotně znevýhodněné jsou osoby tvořící jakousi podskupinu osob se zdravotním postižením, které však nebyly uznány jako invalidní, ale jejich dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav omezuje jejich uplatnění na trhu práce.

Přesnou definici osoby zdravotně znevýhodněné uvádí zákon o zaměstnanosti v § 67 odst. 3 takto: „*osobou zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachování schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovním začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.*“

### 3.3 Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav

Zákon o důchodovém pojištění považuje za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav takový zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významné pro jeho pracovní schopnost, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok.

Zákon o zaměstnanosti tuto charakteristiku vymezuje poměrně šířeji, kdy poukazuje na skutečnosti, kdy dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav omezuje tělesné, smyslové, nebo duševní schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění.

### 3.4 Počty osob se zdravotním postižením

Stanovení počtu osob se zdravotním postižením je obtížné, neboť existuje mnoho rozdílných klasifikačních teorií. Většinou jsou uváděny odhady, které se pohybují kolem 10 % osob se zdravotním postižením v populaci.

Při posledním statistickém šetření provedeného v roce 2008 Českým statistickým úřadem bylo zjištěno, že celkový počet osob se zdravotním postižením je přibližně jeden milion.

Při posledním statistickém šetření provedeného v roce 2008 Českým statistickým úřadem bylo zjištěno, že celkový počet osob se zdravotním postižením je přibližně jeden milion.

V souvislosti s počty osob se zdravotním postižením je třeba uvést, že ke konci ledna 2019 tvořily tyto osoby dle zdrojů MPSV 15,9 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

V evidenci Úřadu práce České republiky jich bylo celkem 38843.

## 4 LEGISLATIVNÍ PODPORA OZP

Strategickými dokumenty týkající se osob se zdravotním postižením jsou:

### 4.1 Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením

Je významnou smlouvou o lidských právech osob se zdravotním postižením. Byla přijata Valným shromážděním dne 13.12.2006. Zaručuje osobám se zdravotním postižením plné uplatnění všech lidských práv a podporuje jejich aktivní zapojení do života společnosti. Úmluva je založena na principu rovnosti a na obecních zásadách, kterými jsou především:

- respekt k lidské důstojnosti a nezávislosti,
- zákaz diskriminace,
- plné zapojení do společnosti,
- rovnost příležitostí,
- přístupnost,
- rovnost žen a mužů
- respekt k vyvíjejícím se schopnostem dětí a jejich právu na zachování identity.

### 4.2 Mezinárodní klasifikace nemocí a souvisejících zdravotních problémů (MKN)

Světového zdravotnického shromáždění WHO se na svém 43. plenární zasedání usneslo přijmout MKN ve znění desáté decenální revize s novým názvem „**Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů**“ (MKN-10) s účinností od 1. 1. 1993. V České republice je tato klasifikace v platnosti od roku 1994. Příprava MKN-10 probíhala ve spolupráci s řadou odborníků, včetně zástupců českých odborných společností.



### **4.3 Evropská strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010 – 2020**

Vzhledem k tomu, že evropská unie podporuje aktivní začleňování a plnohodnotnou účast zdravotně postižených ve společnosti, podepsala také uvedenou Úmluvu OSN o právech zdravotně postižených. S ohledem na úmluvu navázala Evropská unie v roce 2010 přijetím *Evropské strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením*. Jejím cílem je osm prioritních oblastí, kterými jsou: dostupnost, zapojení do společnosti, rovnost, zaměstnání, vzdělání a příprava, sociální ochrana, zdraví a vnější akce.

### **4.4 Listina základních práv a svobod č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů,**

Kde je v článku 29 zakotveno, že osoby se zdravotním postižením mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní podmínky a na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě povolání.

### **4.5 Antidiskriminační zákon**

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zakazuje diskriminaci ve věcech:

- a) *práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,*
- b) *přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,*
- c) *pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,*
- d) *členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,*
- e) *členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,*
- f) *sociálního zabezpečení,*
- g) *přiznání a poskytování sociálních výhod,*
- h) *přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,*

*i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,*

*j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování*

#### **4.6 Zákoník práce**

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů ukládá zaměstnavateli, který zaměstnává osobu se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání a dále obecně stanoví povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a vytvářet podmínky pro jejich zaměstnání.

#### **4.7 Zákon o zaměstnanosti**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů stanoví povinnost zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci zaměstnat nejméně 4% osob se zdravotním postižením z celkového počtu pracovníků. V případě nesplnění je zaměstnavatel povinen odebrat výrobky a služby ve stanovené výši od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením, nebo odvést povinnou platbu do státního rozpočtu. Zaměstnavatelé s méně než 25 zaměstnanci tuto povinnost nemají, k zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou motivováni slevou na dani a dalšími pobídkami, dále zakazuje jakoukoli diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání tedy i z důvodů zdravotního stavu, přímo v § 8 stanoví úřadu práce – generálnímu ředitelství Úřadu práce např. povinnost součinnosti, povinnost finanční podpory při zaměstnávání osob se zdravotním postižením atd.

Ochrana osob se zdravotním postižením je zde přímo zakotvena.

#### **4.8 Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015 - 2020**

Vzhledem k tomu, že se Česká republika řadí mezi státy, které přebírají odpovědnost za odstraňování existujících bariér bránících osobám se zdravotním postižením v účasti na plnohodnotném životě a zapojení do společnosti. Klade velký důraz na řešení jednotlivých

dílčích oblastí, které se osob se zdravotním postižením bezprostředně dotýkají. Jejich cílem je zlepšit podmínky i kvalitu jejich života.

Během posledních let se postupně vypracovalo, schválilo a realizovalo pět Národních plánů, které vytyčily a nastavily politiku státu ve vztahu k osobám se zdravotním postižením a byla v nich stanovena konkrétní opatření, která byla pro dané období vytipována jako důležitá a prioritní. Kontrolní činnost plnění těchto plánů prováděla vláda.

V Národním plánu podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015 – 2020 jsou uvedeny tématické oblasti, které navazují na vybrané články Úmluvy OSN. Dále je zde proveden popis situace v České republice a následně jsou stanoveny cíle, kterých má být v období 2015 – 2020 dosaženo.

Dalšími relevantními dokumenty, které se vztahují osobám se zdravotním postižením je např. **Strategie sociálního začleňování 2014–2020**, která je rámcovým dokumentem pro sociální začleňování osob sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených.

## 5 CHRÁNĚNÝ TRH PRÁCE

Pro osoby se zdravotním postižením, které by se mohly uplatnit na běžném trhu práce, není vůbec lehké obstát v konkurenci zdravých občanů. Proto stát vydáváním určitých opatření podporuje zaměstnavatele, aby osoby se zdravotním postižením zaměstnávaly.

### 5.1 Pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením

Jakýkoliv zaměstnavatel může vytvořit v rámci svého pracoviště tzv. *chráněné pracovní místo*. Toto místo je určeno výhradně pro zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Charakteristiku pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením míst upravuje §75 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Pojem „chráněné pracovní místo“ byl v souvislosti s novelizací zákona o zaměstnanosti zrušen a od 1.1.2018 byl nahrazen pojmem pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením. O zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením sepíše zaměstnavatel s krajskou pobočkou úřadu práce písemnou dohodu. Na základě této, je pak zaměstnavatel povinen mít místo po celou dobu trvání dohody (3 roky) mít místo obsazeno. Na zřízení uvedeného pracovního místa poskytuje Úřad práce příspěvek. Jeho výše může činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Pokud se jedná o osobu s těžším zdravotním postižením, může příspěvek činit desetinásobek. Ještě vyšší může být příspěvek v případě, že zaměstnavatel zřizuje 10 a více pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, potom může činit příspěvek na jedno pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením desetinásobek a osobu s těžším zdravotním postižením čtrnáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství.

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

Detailněji se této problematice věnuje § 78 ZoZ, kde je řečeno, že se jedná o zaměstnavatele, 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.

Dle § 78 odst. 2, písm. d) bod. 1 až 4 ZoZ může být Dohoda uzavřena se zaměstnavatelem,

který v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti vyplácel:

- *nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,*
- *zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm,*
- *neuzavíral smlouvy, z nichž by vyplýval závazek zaměstnanců se zdravotním postižením poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy,*
- *mu nebyla pravomocně uložena pokuta za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce.*

### **5.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce § 78a**

Jak už bylo zmíněno, kromě volného pracovního trhu proto existuje tzv. „chráněný trh práce“. Tento pojem byl do zákona o zaměstnanosti zakotven v souvislosti s novelizací teprve od 1.1.2018.

Pokud byla se zaměstnavatelem uzavřena Dohoda o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, poskytujeme se mu příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy, platy a další náklady.

Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši 75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 12.000 Kč, jde-li o osobu se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b), a nejvýše 5.000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené mzdové náklady snižují o částku odpovídající výši:

- poskytnuté naturální mzdy,

- srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle občanského zákoníku, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na stravování podle § 236 zákoníku práce, nebo
- náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele

Kromě uvedeného příspěvku náleží zaměstnavateli i paušální částka 1.000,- Kč měsíčně na náklady, které zaměstnavatel vynaložil na zaměstnávání osoby se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá. Za další náklady se považují např. správní náklady ve výši 4 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, náklady na dopravu, náklady na přizpůsobení provozovny.

Příspěvek se poskytuje na základě žádosti vždy čtvrtletně, zpětně.

Příspěvek dle § 78a je hrazen ze státního rozpočtu, konkrétně z výdajů určených na státní politiku zaměstnanosti. Ostatní příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti jsou hrazeny přímo z prostředků určených na APZ a jsou limitovány přiděleným rozpočtem Úřadu práce České republiky.

## 5.4 Pracovní rehabilitace

Je komplexní proces, který umožňuje osobám se zdravotním postižením si udržet současné zaměstnání a připravit se na povolání či pracovní činnosti, které jsou pro ně vhodné.

Zahrnuje poradenskou činnost, přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci, specializované rekvalifikační kurzy, zprostředkování zaměstnání, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání, vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání a pro výkon jiné výdělečné činnosti.

Zákon o zaměstnanosti uvádí, že pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce, která však může na základě dohody o zabezpečení pracovní rehabilitace tímto pověřit jinou právnickou, nebo fyzickou osobu. K pracovní rehabilitaci se vypracovává individuální plán.

## 5.5 Příspěvek na úhradu provozních nákladů

Jedná se o příspěvek související se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, kterou zaměstnavatel zaměstnává v pracovním poměru, který je podmíněn uzavřením písemné dohody s Úřadem práce. Příspěvek může činit nejvíce 48.000,- Kč na jeden rok, na jednu osobu se zdravotním postižením.

Přesný výčet provozních nákladů, které si může zaměstnavatel uplatňovat je uveden ve vyhlášce ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004, kterou se provádí zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

## 5.6 Podporované zaměstnávání

Jedná se o časově omezenou službu určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí, tj. na otevřeném trhu práce. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou a průběžně poskytovanou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce.

## 5.7 Povinný podíl

Aby stát zajistil lepší uplatnění zdravotně postižených osob na trhu práce, stanovuje prostřednictvím zákona o zaměstnanosti všem zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají v pracovním poměru více než 25 zaměstnanců, povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Povinný podíl činí 4 %. Stěžejním při stanovení celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a povinného podílu je roční přepočtený počet zaměstnanců.

Samotný výpočet průměrného přepočteného počtu zaměstnanců není vůbec jednoduchý. Přesný postup výpočtu je uveden ve vyhlášce ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb.

Písemné hlášení o plnění povinného podílu je zaměstnavatel povinen zaslat vždy do 15. února následující roku krajské pobočce Úřadu práce. O plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením vede ministerstvo práce a sociálních věcí evidenci.

Zaměstnavatelé mají několik možností, jak mohou povinnost tzv. povinného podílu plnit.

- a) zaměstnávají osoby zdravotně postižené v pracovním poměru
- b) odebírají výrobky nebo služby od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele ( zaměstnávají více jak 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců) nebo zadávají zakázky těmto zaměstnavatelům, nebo mohou odebírat výrobky nebo služby od osob zdravotně postižených, kteří jsou osobami samostatně výdělečně činnými, ale nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
- c) odvodem do státního rozpočtu, případně kombinací uvedených způsobů.

Způsob plnění povinného podílu je ze strany státu kontrovan. Kontrolu provádějí inspekto-  
ráty práce.



## 6 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politiku zaměstnanosti vymezenou zákonem o zaměstnanosti jako: „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“ jsme si již uváděli. Nyní se zaměříme na její jednotlivé nástroje. Těmito je aktivní politika zaměstnanosti realizována. Jsou jimi:

- a) *rekvalifikace*
- b) *investiční pobídky*
- c) *veřejně prospěšné práce,*
- d) *společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek,*
- e) *příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,*
- f) *příspěvek na zapracování,*
- g) *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.*

### 6.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace dává možnost fyzickým osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání, nebo zájemci o zaměstnání mohou reagovat na situaci na trhu práce. Získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, zvětšuje jejich uplatnění na trhu práce. Je to příležitost i pro osoby, kteří dosud žádnou kvalifikaci nezískali. Úřad práce zajišťuje tři druhy rekvalifikací, konkrétně:

- rekvalifikaci zabezpečenou, kde má v rámci zákona o veřejných zakázkách vybrané dodavatele. Nabídka kurzů je rozmanitá. Úhrada rekvalifikace je hrazena z prostředků Úřadu práce.
- rekvalifikaci zvolenou, která není v nabídce Úřadu práce, ale uchazeč, nebo zájemce o zaměstnání si ji zvolí sám a také si sám volí rekvalifikační zařízení, které ji má provést. Uchazeč, či zájemce pak předloží žádost o zvolenou rekvalifikaci a odborná komise Úřadu práce ji posoudí. Pokud žádosti vyhoví, rekvalifikaci po úspěšném absolvování uhradí přímo rekvalifikačnímu zařízení. Celková částka na rekvalifikaci nesmí překročit částku 50.000,- Kč v období posledních třech let.
- rekvalifikaci zaměstnanců

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 a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání

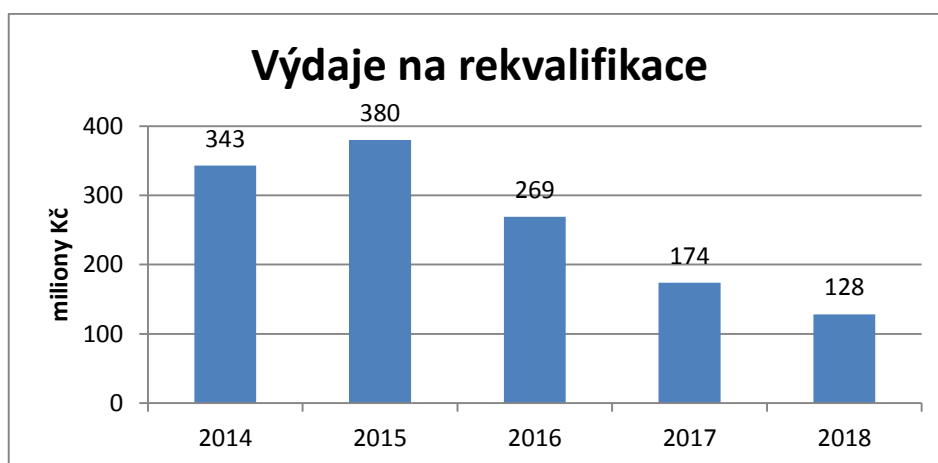
Bližší nám rekvalifikaci specifikuje Zákon o zaměstnanosti v § 108, kde je uvedeno, že rekvalifikací „se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření, nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“

V souladu s tímto zákonem mohou rekvalifikaci provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, podle zákona o zaměstnanosti, nebo podle zvláštního právního předpisu, dále pak škola v rámci oboru vzdělávání, který má zapsaný v rejstříku škol a zařízení, anebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem a rekvalifikační zařízení.

Co se týká rekvalifikací ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí vyplývá, že výdaje na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti se stále snižují, kdy např. výdaje na tento nástroj klesly o více jak 50 %.

Pro větší názornost přikládáme graf, ve kterém je znázorněn objem finančních prostředků, které byly vynaloženy na rekvalifikace v období posledních pěti let. Ke snížení výdajů došlo z důvodu snížení nezaměstnanosti.

**Graf č. 1 Výdaje na rekvalifikace**



**Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2018, vlastní zpracování.**

## 6.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky bychom mohli definovat jako určité výhody, které nabízí vláda dané země, aby získala zahraniční investice. Pobídky bychom mohli podle svého charakteru rozdělit na fiskální, které obsahují např. daňové úlevy, zejména slevu na dani z příjmu právnických osob po dobu deseti po sobě následujících zdaňovacích období. Dále finanční, kdy se jedná o dotace a nakonec regulativní, který tvoří ekonomické, nebo celní zóny. Investiční pobídky slouží primárně k vytváření nových pracovních míst a k rekvalifikaci a školení nových zaměstnanců.

V České republice byly zavedeny v roce 1998. Investiční pobídky jsou zaměřeny především na zpracovatelský průmysl, technologická centra a centra strategických služeb.

Ze statistických dat ministerstva práce a sociálních věcí vyplývá, že stát této oblasti nevěnoval v posledních pěti letech velkou pozornost. Vše souvisí s nízkou mírou nezaměstnanosti a nedostatkem pracovníků na trhu práce. V minulosti stát věnoval tomuto nástroji větší pozornost a také mnohem více finančních prostředků, kdy v roce 2014 došlo k rekordně nízké podpoře investičních pobídek, kdy na jejich podporu bylo vydáno 7 590 000,- Kč. Od roku 2015 se objem vydaných finančních prostředků pozvolna zvyšuje, přičemž v roce 2018 bylo na tento nástroj vydáno z prostředků APZ 134 611 000,- Kč.

## 6.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi bychom mohli označit pracovní příležitosti, časově omezené, které se zaměřují na údržbu a úklid veřejných prostranství, budov, komunikací, sloužících ku prospěchu obcí, státu, či jiných obecně prospěšných institucí. Tyto pracovní příležitosti vytváří zaměstnavatel na nejdéle na 24 po sobě jdoucích měsíců. Zpravidla se však jedná o dobu podstatně kratší. Příspěvek se poskytuje až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy, nebo platy zaměstnanců, kteří byly umístěni na tyto práce, včetně pojistného na veřejné zdravotní pojištění, pojištění na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, které zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance.

## 6.4 Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje, nebo vyhrazuje. Na obě tyto možnosti uzavírá s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým úřad nemůže zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na společensky účelná pracovní místa, může Úřad práce poskytnout příspěvek.

Příspěvek je možné poskytnout na tři druhy společensky účelných pracovních míst, konkrétně:

- pracovní místa, která zaměstnavatel nově zřizuje
- pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti
- pracovní místo, které zaměstnavatel vyhradil pro konkrétního uchazeče o zaměstnání

## 6.5 Překlenovací příspěvek

Osobě, která přestala být uchazečem o zaměstnání, dostala příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem samostatné výdělečné činnosti, může Úřad práce na základě dohody poskytnout překlenovací příspěvek, který slouží na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Provozními náklady rozumíme nájemné a služby s tím spojené, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků a dále náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je samostatně výdělečná činnost provozována.

## 6.6 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému Úřad práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek lze poskytnout maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

## **6.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

V případě, že právnická, nebo fyzická osoba přechází na nový podnikatelský program mu může Úřad práce poskytnout na základě s ním uzavřené dohody příspěvek. Příspěvek se poskytuje z důvodu, kdy zaměstnavatel nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Příspěvek může být poskytován maximálně šest měsíců a je možné ho poskytnout na částečnou úhradu náhrady mzdy zaměstnancům.

## 7 OPATŘENÍ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politika zaměstnanosti není tvořena jen samotnými nástroji, ale její součástí jsou i opatření, kterými jsou dle zákona o zaměstnanosti:

- *Poradenství*
- *Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvku dle § 78a ZoZ*
- *Sdílené zprostředkování zaměstnání*
- *Cílené programy k řešení zaměstnanosti*

### 7.1 Poradenství

Provádí Krajské pobočky Úřadu práce ČR sami, prostřednictvím svých informačních poradenských středisek, nebo ho zabezpečují prostřednictvím odborných zařízení. S těmito pak uzavírá Dohodu o provedení poradenské činnosti. Takovými zařízeními jsou např. pedagogicko-psychologické poradny, bilančně diagnostické pracoviště.

V rámci vlastních středisek provádí za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob poradenství pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením.

### 7.2 Podpora zaměstnávání OZP

Podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsme se již částečně věnovali v kapitole č. 4. Jedná se zejména o pracovní rehabilitaci, podporované zaměstnávání přípravu k práci osob se zdravotním postižením, příspěvek dle § 75 ZoZ na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, příspěvek na úhradu provozních nákladů. Výjimku tvoří příspěvek dle § 78a ZoZ příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, neboť tento není hrazen z prostředků určených na aktivní politiku zaměstnanosti, ale tvoří samostatnou kapitolu financování státní politiky zaměstnanosti.

### 7.3 Sdílené zprostředkování zaměstnání

Jedná se o zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce. Na takový druh zaměstnání může Úřad práce na základě uzavřené písemné dohody poskytnout příspěvek.

## 7.4 Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Jak už je uvedeno v názvu jedná se o programy, které slouží k řešení zaměstnanosti. Jedná se o soubor opatření zaměřených na zvýšení možností uplatnění fyzických osob nebo jejich skupin na trhu práce. Jejich financování může být jak ze státních zdrojů, tak ze zdrojů v rámci strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie. Programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky, programy na úrovni obce, okresu a kraje schvaluje ministerstvo.

Mezi cílené programy k řešení zaměstnanosti se řadí i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením může být poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.

V současné době jsou realizovány následující cílené programy s celostátním charakterem:

- Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)
- Nové pracovní příležitosti - SÚPM (NoPP - SÚPM)
- Nové pracovní příležitosti - VPP (NoPP - VPP)
- Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)
- Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)
- Efektivní služby zaměstnanosti (EFES)
- Evropské služby zaměstnanosti ČR II (EURES ČR II)
- Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR (PIPS)
- Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP)

Dále jsou pak v jednotlivých krajích realizovány regionální projekty, např. ve Zlínském kraji jsou to následující:

- Nová šance ve Zlínském kraji
- Záruky pro mladé ve Zlínském kraji
- Péče a příležitost ve Zlínském kraji
- Bez překážek ve Zlínském kraji ( tento projekt se zaměřuje na uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením a uchazeče o zaměstnání starší padesáti let (včetně)

se zdravotními problémy, kteří jsou vedeni v evidenci kontaktních pracovišť ÚP ČR ve Zlínském kraji.

Primárně se jedná o podporu integrace zdravotně postižených obyvatel a osob starších padesáti let se zdravotními problémy na otevřený trh práce, zvýšení jejich motivace při hledání zaměstnání či zahájení samostatně výdělečné činnosti. Projekt nabízí možnost doplnění kvalifikace a zvýšení klíčových kompetencí prostřednictvím motivačních, diagnostických, poradenských a rekvalifikačních aktivit směřujících k rozvoji osobnostního a pracovního potenciálu. Záměrem projektu je rovněž snaha o zvýšení motivace zaměstnavatelů zaměstnávat handicapované osoby a osoby starší padesáti let se zdravotními problémy.



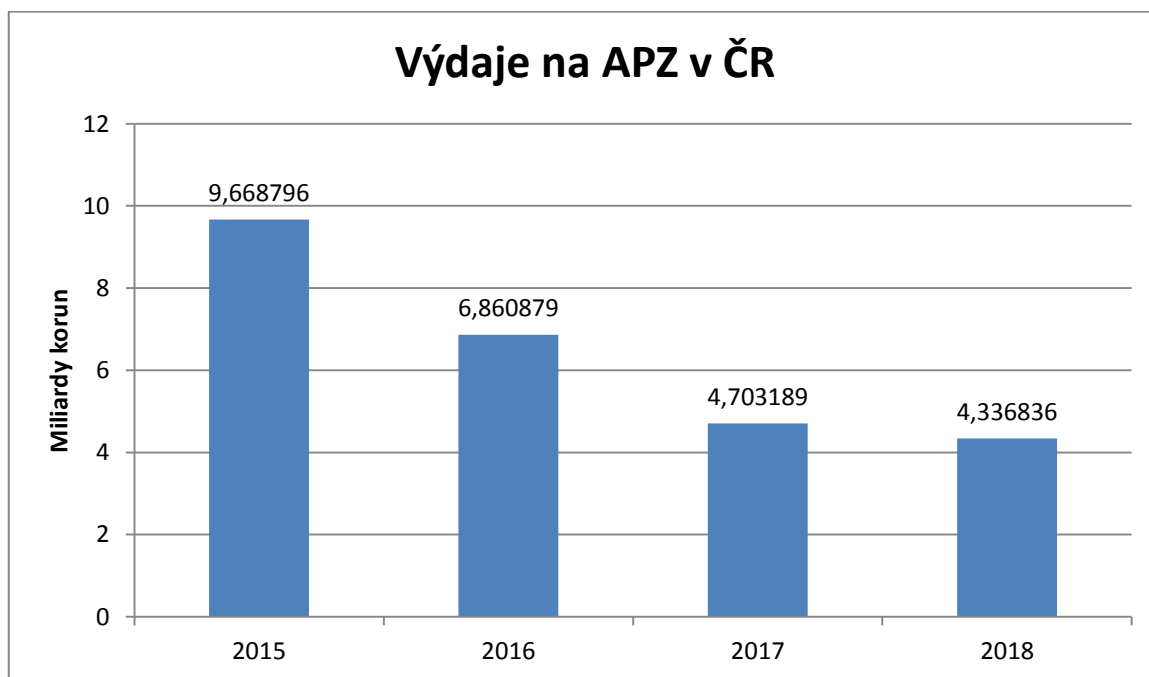
## 8 FINANCOVÁNÍ APZ

Jak uvádí MPSV, je aktivní politika zaměstnanosti financována z prostředků státního rozpočtu, případně z prostředků Evropského sociálního fondu – Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Hospodaření se řídí s těmito prostředky se řídí zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Príspevky, ktoré jsou poskytovány v rámci jednotlivých nástrojů a opatření APZ jsou poskytovány vždy na základě písemné dohody uzavřené s žadatelem.

Ze statistických dat zveřejňovaných MPSV dochází v posledních letech k celkovému snížení objemu finančních prostředků vynaložených na aktivní politiku zaměstnanosti, což souvisí i s mírou nezaměstnanosti, která v posledních letech klesá.

Graf. č 2 Výdaje APZ v ČR



**Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2019, vlastní zpracování.**

## II. PRAKTICKÁ ČÁST

## 9 VÝZKUM

Smyslem praktické části diplomové práce je zanalyzovat legislativní dokumenty a porovnat jednotlivé nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které zaměřují na osoby se zdravotním postižením v České republice a na Slovensku.

Vzhledem k tomu, že jsou jednotlivé nástroje přímo vymezeny a charakterizovány v legislativních dokumentech obou států, bude provedena kvalitativní obsahová analýza těchto dokumentů a jejich komparace.

Vzhledem k tomu, že budeme analyzovat legislativní dokumenty České a Slovenské republiky je nutné si připomenout společnou minulost těchto nyní již samostatných států. K rozdělení Československa došlo ke dni 31.12.1992, kdy zanikla Česká a Slovenská Federativní republika. Od 1.1.1993 tak vznikla Česká republika a Slovenská republika. V těchto letech došlo k významným změnám na trhu práce v souvislosti se zavedením tržní ekonomiky. Změnila se struktura zaměstnanosti. V obou zemích se nezaměstnanost stala obávaným jevem. Se vstupem České republiky a Slovenské republiky dne 1.5.2004 do Evropské unie, začaly oba státy v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti prostřednictvím reformy realizovat politiku zaměstnanosti tak, aby mohla naplňovat cíle Evropské strategie zaměstnanosti. Dne 1.2.2004 nabyl účinnosti v Slovenské republice Zákon č. 5 ze 4. prosince 2003 o službách zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů. V České republice je od 1. října 2004 účinný Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

### 9.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu diplomové práce je zanalyzovat legislativní dokumenty týkající se nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a na Slovensku, provést komparaci a zjistit zda a jak se liší jednotlivé nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti zaměřující se na osoby se zdravotním postižením v České republice a na Slovensku.

### 9.2 Dílčí cíle

- Zjistit, zda existují, případně jaké jsou společné znaky v legislativě zabývající se nástroji a opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na osoby se zdravotním postižením v České republice a na Slovensku?

- Zjistit, zda existují, případně jaké jsou odlišnosti v legislativě zabývající se nástroji a opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na osoby se zdravotním postižením v České republice a na Slovensku?
- Zjistit jaké specifické formy pracovního uplatnění na trhu práce mají osoby se zdravotním postižením v České republice a na Slovensku?

### 9.3 Výzkumné otázky

Na základě stanoveného cíle výzkumu jsme si stanovili výzkumné otázky:

VO 1: Jaké jsou společné znaky, vyskytující se v legislativě, zaměřující se na jednotlivé nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na osoby se zdravotním postižením v České republice a na Slovensku?

VO 2: Jaké jsou rozdíly legislativě, zaměřující se na jednotlivé nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na osoby se zdravotním postižením v České republice a na Slovensku?

VO 3: Existují, případně, jaké speciální formy uplatnění na trhu práce mají osoby se zdravotním postižením?

### 9.4 Výzkumný vzorek

Výzkumným vzorkem diplomové práce jsou legislativní dokumenty vymezující a charakterizující jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a v Slovenské republice. Těmito dokumenty jsou zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů v České republice a zákon č. 5/2004 Sb., o službách zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů v Slovenské republice.

### 9.5 Metodologie výzkumu

Ve výzkumné části diplomové práce byl realizován kvalitativní výzkum. Pro zanalyzování uvedených legislativních dokumentů byla vybrána jako výzkumná metoda obsahová analýza textu. Dále bude provedena komparace.

Jak uvádí Dvořáková (2010), je „*obsahová analýza je vyzdvihována jako v principu jednoduchá, adaptabilní a přitom systematická, objektivě blízká metoda*“.

Podle Gavora (2010) představuje obsahová analýza standardní metodu výzkumu zaměřenou na vyhodnocení a interpretaci obsahu textu. Původně se jednalo jen o kvantitativní výzkumnou metodu. Jejím průkopníkem je označován B. Berelson. Ovšem později s nástupem kvalitativní metodologie došlo k vývoji obsahové analýzy, která se kvalitativnímu proudu otevřela a obohatila se jím.

Dnes vedle sebe stojí dvě filozoficky a metodologicky odlišné koncepce – kvantitativní a kvalitativní.

Jak dále Gavora (2010) uvádí název obsahová analýza se používá velmi často bez předmětu, je nutné si tedy položit otázku, co je předmětem analýzy, o jaké obsahy se jedná?

Obsahem označuje určitý celek, soubor informací, nebo znaků. Vypovídá o určité skutečnosti, jevu, nebo procesu. Všechno, co komunikujeme, má svůj obsah, přináší zprávu. Vzhledem k tomu, že obsah plní komunikační funkci, funguje jako komunikát. Podle forem můžeme pak komunikáty rozdělit na:

- verbální (např. články v časopise, knihy, legislativní dokumenty, písemné práce)
- vizuální (např. obrazy, fotografie, nákresy, mapy)
- obojí (jedná se o kombinaci obou uvedených forem)

K výběru vzorku přistupuje obsahová analýza systematicky. Texty se vybírají na základě před určených charakteristik a výsledkem výběru je určitý systém textů.

Výběr vzorků pro obsahovou analýzu může být stochastický (náhodný), nebo internacionální (záměrný), a nebo dostupný.

Internacionální výběr má menší vzorek, neboť souvisí s hloubkou analýzy, která je hlubší.

Důležitým aspektem výzkumu je cesta od textů k výsledkům. Analýza může probíhat od textového materiálu k závěrům (induktivní postup), nebo naopak od teorie k datům (deduktivní postup).

## 10 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Na základě studia legislativních dokumentů byly vytvořeny kategorie, ke kterým budeme vkládat obsahové jednotky, ve kterých následně budeme hledat společné a odlišné znaky.

Kategorie č. 1 - Rozvoj potenciálu

Kategorie č. 2 - Podpora samostatnosti

Kategorie č. 3 - Finanční podpora zaměstnavatelů

Kategorie č. 4 - Osobní podpora

Kategorie č. 5 - Ochrana na trhu práce (speciální formy)

Kategorie č. 6 - Povinnost

Kategorie č. 7 - Udržitelnost

Kategorie č. 8 – Podporované zaměstnávání

### 10.1 Kategorie č. 1 – Rozvoj lidského kapitálu

Lidský kapitál můžeme chápat jako vybavení člověka skupinovými či individuálními dispozicemi, především zásobou znalostí a dovedností, které odrážejí vzdělání a zkušenosti jednotlivého člověka.

Obdobně definují pojem také Bakoš, Binek, Póč (2006, str. 15) „*Lidský kapitál je zásoba znalostí a dovedností ztělesněná v pracovní síle, jež je výsledkem vzdělání a práce a pracovní sílu zhodnocuje*“.

Jedná se o znalosti a dovednosti, které hrají velkou roli. Měly by být takové, aby se přizpůsobily a mohli pružně reagovat na požadavky trhu práce.

Jedním z hlavních úkolů politiky zaměstnanosti je pomoc osobám, které jsou ohroženy na trhu práce. Tato pomoc může spočívat také v tom, že jim bude umožněno rozvíjet svůj potenciál tak, aby zvýšily svoji uplatnitelnost na trhu práce a především, aby jim umožnily i přes bariéry se na trh práce úspěšně integrovat. Oblast vzdělávání umožňuje rozšíření a nebo úplnou změnu profesního zaměření

Státní politiky zaměstnanosti v jednotlivých státech podporují aktivní začleňování a plnohodnotnou účast zdravotně postižených ve společnosti. Jakým způsobem je podporují v České republice a na Slovensku je uvedeno v tabulce č.1

Tab. 1 Nástroje APZ zaměřené na rozvoj lidského kapitálu v ČR a SR

	Česká republika	Slovenská republika
Nástroje a opatření APZ	Rekvalifikace Pracovní rehabilitace Cílené programy k řešení zaměstnanosti	Vzdělávání a příprava pro trh práce Projekty a programy
Společné znaky	Cílová skupina: Rekvalifikace - pro všechny uchazeče a zájemce o zaměstnání, včetně OZP	Cílová skupina: Všichni uchazeči o zaměstnání, včetně OZP
Odlišnosti	<u>Rekvalifikace</u> * součástí nástrojů APZ  * hrazeno z prostředků na APZ  <u>Pracovní rehabilitace</u> * součást opatření APZ * zajišťuje Úřad práce * hrazeno z prostředků na APZ	<u>Rekvalifikace</u> * dávka z úrazového pojištění * je definována v zákoně o sociálním pojištění  <u>Pracovní rehabilitace</u> * definována v zákoně o sociálním pojištění * zabezpečuje sociální pojišťovna * dávka z úrazového pojištění

Zdroj: Integrovaný portál MPSV a Ústredie práce, sociálních vecí a rodiny

Zpracování: vlastní

V oblasti rozvoje lidského kapitálu jsou podmínky v České republice a na Slovensku velmi podobné.

V České republice je rozvoji lidského kapitálu věnována pozornost a je přímo obsažena v nástrojích a opatřeních aktivní politiky zaměstnanosti. Jsou jimi „rekvalifikace“, která je zakotvena v § 109 ZoZ., „pracovní rehabilitace“ definované v § 69 ZoZ. a dále vzdělávací aktivity, které jsou obsaženy v opatření „cílené programy k řešení zaměstnanosti“ charakterizované v § 120 ZoZ. Financování uvedených nástrojů a opatření je realizováno z prostředků určených na aktivní politiku zaměstnanosti, případně z prostředků poskytovaných

Evropskou unií. Realizace těchto nástrojů je zajišťována prostřednictvím Úřadů práce. Pracovní rehabilitace jsou určeny výhradně pro osoby se zdravotním postižením, rekvalifikace jsou určeny pro všechny uchazeče a zájemce o zaměstnání, a cílené programy k řešení zaměstnanosti jsou v této oblasti zaměřeny na všechny uchazeče o zaměstnání, případně zaměstnance.

Na Slovensku je součástí aktivní politiky zaměstnanosti podpora vzdělávání a přípravy na trh práce zakotvena v § 44 , § 46 , § 47, § 48, a § 48a zákona o službách zaměstnanosti. Tento nástroj je určen pro všechny uchazeče o zaměstnání, nebo zaměstnance.

Rekvalifikace je na Slovensku zajišťována také prostřednictvím Úřadu práce v rámci nástroje Vzdělávání a příprava pro trh práce, kdy je hrazena z prostředků určených na aktivní politiku zaměstnanosti, nebo z prostředků poskytnutých Evropskou unií. Cílovou skupinou tohoto typu rekvalifikace jsou uchazeči o zaměstnání, nebo zaměstnanci, včetně osob se zdravotním postižením.

Odlišným znakem v oblasti rozvoje lidského kapitálu je pojem „*rekvalifikace*“, který jako takový v Zákoně o službách zaměstnanosti nefiguruje a na Slovensku je ukotvený v zákoně o sociálním pojištění, kde je charakterizován jako dávka z úrazového pojištění zaměstnavatele, která má podpořit snahu poškozeného o pracovní a sociální integraci. Zajišťuje ji sociální pojišťovna prostřednictvím vzdělávacího zařízení, se kterým uzavírá dohodu. Náklady spojené s rekvalifikací, stejně jako tzv. „*rekvalifikačné*“ (dávka vyplácena po dobu rekvalifikace) hradí sociální pojišťovna z úrazového pojištění. Tento typ rekvalifikace je určen zaměstnancům, které utrpěly pracovní úraz, nebo byla u nich zjištěna nemoc z povolání.

Dalším specifickým pojmem na Slovensku je „*pracovní rehabilitace*“, který je rovněž ukotvený v zákoně o sociálním pojištění, kde je rovněž vymezen jako dávka, a charakterizován jako výcvik pro získání pracovních schopností dosavadní činnosti poškozeného, a nebo jiné vhodné činnosti poškozeného. Je rovněž určen pro zaměstnance, kteří utrpěli pracovní úraz, nebo byla u nich zjištěna nemoc z povolání.



## 10.2 Kategorie č. 2 – Podpora samostatnosti

Jednou z oblastí, na kterou se státní politika zaměstnanosti zaměřuje je podpora uchazečů a zájemců o zaměstnání k určité samostatnosti na trhu práce. Je tím myšlena samostatně výdělečná činnost.

Výkonem samostatné výdělečné činnosti podnikání v zemědělství, je-li fyzická osoba provozující zemědělskou výrobu evidována podle zvláštního zákona, provozování živnosti na základě oprávnění provozovat živnost podle zvláštního zákona, činnost společníka veřejné obchodní společnosti nebo komplementáře komanditní společnosti vykonávaná pro tuto společnost, nebo výkon umělecké nebo jiné tvůrčí činnosti na základě autorskoprávních vztahů.

V České republice i v Slovenské republice je samostatná výdělečná činnost vymezena zák. č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, který je uplatňován v obou státech. Živnost je charakterizována jako soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem a na vlastní zodpovědnost za účelem dosažení zisku.

Tab. 2 Nástroje APZ zaměřené na podporu samostatné výdělečné činnosti

	Česká republika	Slovenská republika
Nástroje a opatření APZ	* Příspěvek na zřízení společenského účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti * Překlenovací příspěvek	* Příspěvek občanovi se zdravotním postižením na samostatnou výdělečnou činnost
Společné znaky	* podpora podnikání	* podpora podnikání
Odlišnosti	* cílovou skupina - všichni uchazeči o zaměstnání	* cílová skupina - pouze osoby se zdravotním postižením

Zdroj: Integrovaný portál MPSV a Ústredie práce, sociálních věcí a rodiny

Zpracování: vlastní

V oblasti podpory k samostatnosti, tedy k výkonu samostatné výdělečné činnosti můžeme sledovat určitou shodu, neboť jak v České republice, tak na Slovensku ji aktivní politika zaměstnanosti podporuje.

Odlišnosti sledujeme v cílové skupině příjemců příspěvků, kdy v České republice může o příspěvek požádat jakýkoliv uchazeč o zaměstnání, kdežto na Slovensku může jakýkoliv uchazeč o zaměstnání požádat o příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost, ale zde se zákon o službách zaměstnanosti více zaměřuje na osoby se zdravotním postižením, kdy podmínky pro poskytnutí příspěvku jsou oproti běžným uchazečům mírnější. Liší se například v době, po kterou musí uchazeč o zaměstnání, kterému byl příspěvek poskytnut provozovat samostatnou výdělečnou činnost. Pro osoby se zdravotním postižením je tato doba stanovena na 2 roky, v ostatních případech musí být činnost provozována 3 roky. Rozdíl je také ve výši poskytovaného příspěvku, kdy v případě osoby se zdravotním postižením může max. výše příspěvku činit až 4,8 násobek z průměrné mzdy zaměstnance v národním hospodářství, což činí s ohledem na to, že za loňský rok byla tato mzda stanovena na 1.035,- € celkem 4.968,- €. V případě poskytnutí příspěvku ostatním uchazečům o zaměstnání, činí tento příspěvek maximálně 4 násobek z průměrné mzdy zaměstnance v národním hospodářství což je 4.140,- €. Je však nutno podotknout, že výše příspěvku je závislá na míře nezaměstnanosti v daném okrese, kde má uchazeč o zaměstnání trvalý pobyt.

V České republice si o tento příspěvek mohou požádat uchazeči o zaměstnání, kteří mají zájem o zahájení samostatné výdělečné činnosti. Rozdíl můžeme najít také v délce provozování samostatné výdělečné činnosti, neboť tak je v České republice stanovena na 365 dní, případně 730 dní. Výše poskytovaného příspěvku je rovněž závislá na míře nezaměstnanosti v daném okrese, kde má uchazeč o zaměstnání trvalé bydliště. Maximální výše příspěvku může činit maximálně 8 násobek průměrné mzdy zaměstnance v národním hospodářství, což je v současné době 249.800,- Kč, neboť průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2018 činí 31.225,- Kč.

Současně v České republice uchazeči o zaměstnání, kterým byl poskytnutý příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem samostatné výdělečné činnosti mají možnost si požádat o překlenovací příspěvek, který se poskytuje na úhradu provozních nákladů. Nejdéle však na 5 měsíců, kdy měsíční výše příspěvku činí maximálně 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství. V současné době se jedná o částku 7.806,- Kč.

### 10.3 Kategorie č. 3 – Finanční podpora při vzniku pracovních míst

Osoby se zdravotním postižením patří mezi skupiny uchazečů o zaměstnání ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Proto jim stát, věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, a proto také stát finančně podporuje zaměstnavatele při zřizování pracovních míst pro tyto osoby.

Je potřeba zdůraznit, že zaměstnavatele vynakládají na zřizování míst nemalé náklady. Z důvodu zajištění úpravy pracovního prostředí dochází mnohdy u zaměstnavatele ke stavebním úpravám, kdy musí být upraven např. vstup a pohyb po pracovišti pro zaměstnance s omezenou mobilitou. Budují se nájezdy, zdvihací rampy, upravují se toalety. Je potřeba nové vybavení, zejména nábytku, atd. Dalšími výdaji jsou náklady na pořízení speciálních pracovních pomůcek.

Tabulka č. 3 Nástroje APZ s příspěvkem na zřízení pracovních míst pro OZP

	Česká republika	Slovenská republika
Nástroje a opatření APZ	Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP	Příspěvek na zřízení chráněné dílny anebo chráněného pracoviště
Společné znaky	Cílová skupina: zaměstnavatelé OZP nenárokovost příspěvku	Cílová skupina: zaměstnavatelé OZP nenárokovost příspěvku
Odlišnosti	Doba obsazení místa Výše příspěvku OZP i bez evidence	OZP musí být v evidenci uchazečů o zaměstnání Výše příspěvku Doba obsazení místa

Zdroj: Integrovaný portál MPSV a Ústredie práce, sociálních věcí a rodiny

Zpracování: vlastní

Společným znakem v oblasti finanční podpory při vzniku pracovních míst je samotná skutečnost, že oba státy vytváření nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením podporují. Příspěvky jsou velmi podobné. Pracovní místa jsou zřizována na základě písemných dohod. Odlišnosti můžeme nalézt v podmínkách poskytování jednotlivých pří-

spěvků, výši poskytovaných příspěvků a doby, po kterou musí takové pracovní místo obsazeno.

V České republice se k této oblasti vztahuje příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením dle § 75 zákona o zaměstnanosti, kde je uvedeno, že pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let. Výše příspěvku může činit maximálně osminásobek, a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství což činí 374.700,- Kč. V případě, že zaměstnavatel v rámci jedné dohody s Úřadem práce zřizuje deset a více pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, pak může příspěvek činit desetinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství což činí až 312.250,- Kč a v případě těžšího postižení až čtrnáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství tedy 437.150,- Kč. Poskytnutí příspěvku je podmíněno tím, že zaměstnavatel nemůže mít v době podání žádosti v evidenci daní zachycené daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném a na penále veřejného zdravotního pojištění, nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

O příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením si mohou žádat jak zaměstnavatele na volném trhu práce, tak zaměstnavatele, kteří jsou případně budou uznáni za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Příspěvek není nárokový.

V Slovenské republice mají nástroj aktivní politiky zaměstnanosti obdobného charakteru. Jedná se o příspěvek na zřízení chráněné dílny anebo chráněného pracoviště. Je vymezen v ustanovení § 56 zákona o službách zaměstnanosti, kde je uvedeno, že příspěvek se poskytuje zaměstnavateli na zřízení pracovního místa v chráněné dílně nebo na chráněném pracovišti, který přijme do pracovního poměru občana se zdravotním postižením, vedeného v evidenci uchazečů o zaměstnání alespoň jeden měsíc. V tomto ohledu je možné zaznamenat odlišnost s Českou republikou, neboť příspěvek může být poskytnut i pro osobu se zdravotním postižením, která není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Další odlišností se Slovenskou republikou je výše poskytovaného příspěvku na jedno zřízené pracovní místo, která je stanovena na v Bratislavském kraji na 4 násobek celkové ceny práce, vypočítané z průměrné mzdy v národním hospodářství Slovenské republiky což činí 4.140,- €, pak 4,8 násobek v okresech s průměrnou mírou evidované nezaměstnanosti nižší, nebo stejnou jako je celoslovenský průměr v kalendářním roce, který předchází kalendářnímu roku, ve kterém se příspěvek poskytuje a v okresech s průměrnou evidova-

nou mírou nezaměstnanosti vyšší, než je celoslovenský průměr může příspěvek činit nejvíce 5,2 násobek celkové ceny práce, vypočítané z průměrné mzdy v národním hospodářství, což činí 5.382,- €

Mezi odlišnosti jsme také zařadili dobu obsazenosti zřízeného pracovního místa, která na Slovensku činí nejméně dva roky. V tomto ohledu je Slovenská republika k zaměstnavatelům vstřícnější.

#### 10.4 Kategorie č. 4 – Osobní podpora

Jednou z nezbytných součástí podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením je umožnit jim i přes svůj hendikep vykonávat pracovní činnost. Mnohdy je vzhledem k možnému typu zdravotního potřeba zapojit do pracovního procesu další osoby, které zdravotně postiženým pomáhají. Jsou jimi pracovní asistenti.

Pracovní asistenti pomáhají osobám se zdravotním postižením s tím, aby samostatně zvládli nejen práci, ale také například s tím, aby se uměly orientovat v hierarchii pracovníků na pracovišti, aby si uměly o pomoc říci, aby věděly, na koho se mají obrátit. Rozsah asistence na pracovišti je individuální a vychází z potřeb zaměstnance a zaměstnavatele.

Tab. č. 4 Nástroje APZ zaměřenou na osobní podporu osob se ZP

	Česká republika	Slovensko
Nástroje a opatření APZ	Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se ZP Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném trhu práce	Příspěvek na činnost pracovního asistenta
Společné znaky	Podpora osobní pomoci ZP	Podpora osobní pomoci ZP
Odlišnosti	Absence samostatného nástroje APZ	Vymezení samostatného nástroje APZ a vymezení pojmu pracovní asistent

Zdroj: Integrovaný portál MPSV a Ústredie práce, sociálních věcí a rodiny

Zpracování: vlastní

Společným znakem je zde podpora pracovních asistentů, v České republice je podpora osob se zdravotním postižením formou pracovní asistence možná, nejedná se však o samostatný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.

Podle § 78a zákona o zaměstnanosti, což je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením má zaměstnavatel uznaný za zaměstnavatele na chráněném trhu práce možnost si kromě nákladů na mzdy nebo platy a paušální částky uplatňovat také další náklady, kterými jsou kromě mzdových nákladů provozních zaměstnanců také náklady na mzdové náklady pracovních asistentů. Tito asistenti mohou, ale nemusí být v pracovním poměru zaměstnavatele. V případě tohoto příspěvku je však příspěvek poskytován pouze zaměstnavatelům uznaným za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Co se týče volného trhu práce, je možno využít na činnost pracovních asistentů příspěvek dle § 76 ZoZ na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením. Pracovní asistence je tedy v obou případech jakousi podskupinou provozních nákladů. Samotný pojem „pracovní asistent“ není v České republice v zákoně o zaměstnanosti vymezen.

Odlišností v této kategorii je, že v Slovenské republice je v rámci aktivní politiky zaměstnanosti speciálně vytvořený nástroj. Jedná se o příspěvek na činnost pracovního asistenta, dle § 59 zákona o službách zaměstnanosti, který se poskytuje zaměstnavateli občana se zdravotním postižením, nebo osobě samostatně výdělečně činné, která je občanem se zdravotním postižením.

Zákon č. 5/2004 Sb. o službách zaměstnanosti v § 59 odst. 2 přímo definuje pojem pracovního asistenta jako:

- a) zaměstnance, který poskytuje pomoc zaměstnanci nebo zaměstnancům, kteří jsou občany se zdravotním postižením, při výkonu zaměstnání a osobních potřeb během pracovní doby
- b) fyzickou osobu, která poskytuje samostatně výdělečnou činnost osobě, která je občanem se zdravotním postižením, při provozování, nebo vykonávání samostatně výdělečné činnosti a při vykonávání jejich osobních potřeb během provozování nebo vykonávání samostatně výdělečné činnosti.

Pracovní asistent musí být starší 18 let a být svéprávný.

Příspěvek je poskytován na základě žádosti, kde je vyžadován údaj o míře poklesu pracovních schopností, uvedených v procentech. Vyplácen je měsíčně, nejméně ve výšce 41 % a nejvíce 70 % celkové ceny práce vypočítané z průměrné mzdy zaměstnance v národním hospodářství. Jedná se o částky v rozmezí od 424 do 725 €.

### 10.5 Kategorie č. 5 – Ochrana na trhu práce

Jak v České republice, tak v Slovenské republice existují na trhu práce speciální pracovní místa, kterým je poskytována určitá ochrana a jejich zaměstnavatelům jsou poskytovány výhody. Jedná se o pracovní místa pro zaměstnance, kteří vyžadují zvláštní zacházení a těmi jsou osoby se zdravotním postižením.

Tab. č. 5 Ochrana na trhu práce

	Česká republika	Slovensko
Nástroje a opatření APZ	Chráněný trh práce Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce	Chráněná dílna - chráněné pracoviště Příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněné dílny anebo chráněného pracoviště a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců
Společné znaky	Cílová skupina: Osoby se zdravotním postižením	Cílová skupina: Osoby se zdravotním postižením
	úhrada provozních nákladů	úhrada provozních nákladů
Odlišnosti	Zdroj financování finanční podpora mezd výše příspěvku	finanční podpora odvodů výše příspěvku
Specifická forma zaměstnávání	ANO	ANO

Zdroj: Integrovaný portál MPSV a Ústredie práce, sociálních věcí a rodiny

Zpracování: vlastní

V uvedené kategorii nalézáme společné znaky spočívající ve stejné cílové skupině, jedná se tedy pouze o osoby se zdravotním postižením. Dalším společným znakem je finanční podpora vytvořených pracovních míst.

V České republice někteří takto fungující zaměstnavatele označují za chráněné dílny. Toto označení není zcela přesné, neboť pojem *chráněná dílna* již není v české legislativě ukotven. Pojem *chráněná dílna* byl funkční do roku 2012, kdy ho nahradil pojem *zaměstnavatel na chráněném trhu práce*. Jedná se o zaměstnavatele, kteří mají s Úřadem práce písemně uzavřenou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

Uzavření dohody předchází splnění mnoha podmínek. Nejpodstatnější je, že zaměstnavatelé zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá na dobu 3 let. Pokud však zaměstnavatel po uplynutí této doby do 3 měsíců požádá o opětovné uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, uzavírá s ním Úřad práce dohodu na dobu neurčitou.

Na Slovensku je status chráněné dílny a chráněného pracoviště stejně jako v ČR přiznáván Úřadem práce na základě žádosti. Rovněž se zde uplatňuje podmínka zaměstnávání nejméně 50 % osob se zdravotním postižením. V podmínkách přiznání statusu chráněné dílny a chráněného pracoviště zaznamenáváme odlišnost, kdy Úřad práce přiznává postavení chráněné dílny a chráněného pracoviště na dobu neurčitou, kdy v ČR je tato doba to při prvním podání žádosti omezena na dobu 3 let.

Významné odlišnosti zaznamenáváme v příspěvku, který je vázaný na přiznaný status zaměstnavatele na chráněném trhu práce v České republice a chráněnou dílnu a chráněné pracoviště na Slovensku.

V České republice se těmto uznaným zaměstnavatelům v souladu s ustanovením § 78a poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

Jak uvádí zákon o zaměstnanosti příspěvek se poskytuje formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příspěvek se poskytuje v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy zaměstnance v pracovním poměru, který je OZP, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které za sebe zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance. Maximální měsíční výše pří-



spěvku je 12.000,- Kč, pokud se jedná o osobu se zdravotním postižením a 5.000,- Kč, pokud se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou. K tomuto příspěvku náleží zaměstnavateli paušální částka 1.000,- Kč měsíčně na osobu se zdravotním postižením i osobu zdravotně znevýhodněnou. Dále si zaměstnavatel může uplatňovat nárok na zvýšení příspěvku na další náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP. Jedná se však nejvýše o částku představující rozdíl mezi 12.000,- Kč a příspěvkem poskytnutým na úhradu mzdových nákladů, viz. výše. Příspěvek je poskytován na základě žádosti, čtvrtletně, zpětně.

Další náklady, o které lze příspěvek zvýšit, jsou v zákoně charakterizovány jako

- mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli,
- náklady na zajištění pracovních asistentů (externích),
- náklady na dopravu spojené se zaměstnáváním OZP (doprava zaměstnanců na pracoviště a z pracoviště, doprava materiálu a hotových výrobků),
- náklady na přizpůsobení provozovny (pořízení a ověření počítačového programového vybavení, přizpůsobení a pořízení pomocných technologických zařízení, využívaných k práci zaměstnanými OZP, pořízení komunikačních a orientačních pomůcek, přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných, nebo hlukových podmínek OZP, nebo výstavbu a rozšíření provozů).

Příspěvek dle § 78a na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce je nárokovým příspěvkem a není financován z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, ale tvoří samostatnou kapitolu výdajů financované z prostředků na státní politiku zaměstnanosti. Nejedná se tedy o klasický nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, je potřeba ho však v naší komparaci uvést, neboť se OZP přímo dotýká. Jedná se o specifickou formu zaměstnávání podporující integraci osob se zdravotním postižením na trh práce.

Na Slovensku se mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti řadí příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněné dílny, nebo chráněného pracoviště a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců. Přesné vymezení tohoto nástroje je uvedeno v § 60 zákona o službách zaměstnanosti. Za náklady se považují:

- nájemné a služby související s nájemným,

- náklady související s povinnými revizemi a náklady na pojištění objektu, ve kterých je chráněná dílna anebo chráněné pracoviště provozována, pokud objekt vlastní zaměstnavatel,
- náklady na palivo a energii,
- vodné, stočné, a náklady na odvoz a likvidaci odpadu,
- náklady na dopravu materiálu, hotových výrobků a na dopravu související s poskytováním služeb,
- náklady na mzdu OZP,
- náklady na opravu a údržbu objektu,
- náklady na opravu a údržbu zařízení,
- náklady související se zabezpečením administrativy chráněné dílny, nebo chráněného pracoviště

Příspěvek je stejně jako v ČR poskytován za kalendářní čtvrtletí, ve výšce prokázané na základě dokladů o úhradě vynaložených nákladů za kalendářní čtvrtletí, nejvýše však ve výšce 25 % z roční výše příspěvku, která činí 2,5 násobek z celkové ceny práce, vypočítané z průměrné mzdy v národním hospodářství Slovenské republiky za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, což činí 2.586,- €. V případě, že zaměstnavatel zaměstnává více jak 70 % zaměstnanců se zdravotním postižením činí výše příspěvku 5 násobek z celkové ceny práce, vypočítané z průměrné mzdy v národním hospodářství Slovenské republiky za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, což činí 5.175,- €.

## 10.6 Kategorie č. 6 – Povinnost

Aby docházelo k naplnění cílů státní politiky zaměstnanosti, kterým podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením bezesporu je, nacházíme v legislativních dokumentech České republiky i Slovenské republiky ukotvenou povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Dále jsou v jednotlivých dokumentech přesně stanoveny podmínky, za jakých je nutné povinnost plnit, způsob plnění a důsledek neplnění těchto povinností.

Tab. č. 6 Plnění povinného podílu

	Česká republika	Slovensko
Nástroje a opatření APZ	Povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením	Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání občanů se zdravotním postižením
Společné znaky	Povinnost	Povinnost
Odlišnosti	Povinný podíl Výše odvodu při neplnění povinného podílu Termín odvodu při neplnění povinného podílu	Povinný podíl Výše odvodu při neplnění povinného podílu Termín odvodu při neplnění povinného podílu

Zdroj: Integrovaný portál MPSV a Ústredie práce, sociálních vecí a rodiny

Zpracování: vlastní

V tomto opatření aktivní politiky zaměstnanosti nacházíme mezi Českou republikou a Slovenskou republikou hodně společného. Shodnými znaky jsou způsoby plnění a následek neplnění povinnosti. Rozdíly můžeme sledovat v stanovení hranice celkového počtu zaměstnanců, od kdy je nutné povinnost osoby se zdravotním postižením zaměstnávat. A také ve výši odvodu za neplnění povinnosti.

V České republice je povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ukotvena v § 80 - § 84 zákona o zaměstnanosti. Zákon stanoví zaměstnavatelům, kteří mají více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %. V případě zaměstnavatelů, kteří jsou evidováni jako agentura práce se do celkového počtu nezapočítávají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k uživateli. Dále ZoZ přesně vymezuje způsoby, jak lze stanovenou povinnost plnit:

- zaměstnáváním v pracovním poměru
- odebíráním výrobků, nebo služeb a od zaměstnavatelů, kteří jsou na základě dohody zaměstnavateli uznanými na chráněném trhu práce,
- těmto zaměstnavatelům,
- odebíráním výrobků, nebo služeb, od zdravotně postižených osob, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance,
- zadávání zakázek těmto osobám,
- odvodem do státního rozpočtu,
- nebo vzájemnou kombinací uvedených možností.

Zaměstnavatelé na chráněném trhu práce a osoby samostatně výdělečně činné mohou k plnění povinnosti poskytnout zboží a služby, nebo splnit zakázky jen do výše odpovídající 36 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za každého přepočteného zaměstnance, v případě, že do 30 dnů od zaplacení poskytnutého plnění vloží údaje do evidence vedené MPSV. Přepočet odebraných výrobků, nebo zaplacených služeb, nebo zadaných zakázek, že se celková cena všech skutečně zaplacených výrobků, nebo služeb nebo zadaných zakázek vydělí sedminásobkem mzdy v národním hospodářství.

Posledním způsobem, jak splnit povinnost, je odvodem do státního rozpočtu. Za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnávat je to 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Odvod do státního rozpočtu zaměstnavatel poukazuje do 15. února následujícího kalendářního roku prostřednictvím Úřadu práce.

Na Slovensku, jak jsme si již uvedli, je tato oblast velmi podobná. Zákon o službách zaměstnanosti stanovuje povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, v případě, že zaměstnává nejméně 20 zaměstnanců, a když úřad práce eviduje v evidenci uchazečů o zaměstnání osoby se zdravotním postižením v počtu, který představuje 3,2 % z celkového počtu jeho zaměstnanců.

Stejně jako v ČR se pak občan se zdravotním postižením, který má z důvodu dlouhodobého nepříznivého stavu pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost vyšší jak 70 % se pro účely plnění povinného podílu započítává, jako kdyby zaměstnával tři takové zaměstnance.

Dalšími možnostmi plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením na Slovensku je podobně jako v ČR zadávání zakázek, odebíráním zboží, nebo služeb.

Zakázkou se rozumí odebírání zboží, nebo služby s peněžním plněním, která je realizována mezi zaměstnavateli, kteří si jejím prostřednictvím plní povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, a dále integračním podnikem, u kterého nejméně 30 % tvoří osoby se zdravotním postižením, nebo chráněnou dílnou, anebo osobou se zdravotním postižením která provozuje, nebo vykonává samostatnou výdělečnou činnost na chráněném pracovišti.

Zákon o službách zaměstnanosti pak blíže specifikuje pojem zboží a služby, kterými je možné provést náhradní plnění, kdy je možné chráněných dílen a osob se zdravotním postižením kteří provozují, nebo vykonávají samostatnou výdělečnou činnost na chráněném pracovišti využít integrační podniky s podmínkou, že musejí zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, kteří tvoří nejméně 30 % z celkového počtu zaměstnanců.

Další možností je zadáváním vyhrazených zakázek veřejným zadáváním zakázek. Zadávání těchto zakázek je upraveno zvláštním předpisem.

Poslední možností plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením je odvod za nesplnění této povinnosti, kdy je stanoveno, že zaměstnavatel, který nezaměstnává určený povinný podíl osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, má povinnost odvést do 31.března následujícího kalendářního roku na účet úřadu za každou osobu se zdravotním postižením odvod ve výšce 0,9 násobku z celkové ceny práce, vypočítané z průměrné mzdy v národním hospodářství Slovenské republiky za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Odlišnosti tedy můžeme sledovat jak v termínu odvodu za neplnění povinnosti, tak v jeho výši, která je na Slovensku o mnoho nižší, než v České republice. Dále můžeme sledovat odlišnosti v oblasti náhradního plnění, kde výše úhrady za odebrané zboží, nebo služby na započítání jedné osoby se zdravotním postižením dosahuje pouze 0,8 násobku mzdy v národním hospodářství. V České republice je povinnost náhradního plnění stanovena částkou sedminásobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství.

## 10.7 Kategorie č. 7 – Udržitelnost

Jak je uvedeno v kategorii č. 3, je v České republice i v Slovenské republice jsou zaměstnavatele při zřizování pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením finančně podporováni. V této kategorii se ale zaměříme na udržitelnost míst pro tyto osoby.

Tab. č.7 Udržitelnost pracovních míst pro OZP

	Česká republika	Slovensko
Nástroje a opatření APZ	X	* Příspěvek na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání
Společné znaky	X	X
Odlišnosti	X	X

Zdroj: Integrovaný portál MPSV a Ústredie práce, sociálních vecí a rodiny

Zpracování: vlastní

V tomto nástroji aktivní politiky zaměstnanosti nenacházíme mezi Českou a Slovenskou republikou žádné shodné znaky. Je to zapříčiněno tím, že v Slovenské republice je v § 56a zákoně o službách zaměstnanosti ukotven nástroj *Příspěvek na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání*. V České republice nástroj takového charakteru absentuje.

Tento příspěvek není nárokový a Úřad práce ho může na základě žádosti poskytnout zaměstnavateli, který zaměstnává více jak 25 % osob se zdravotním postižením. Podmínkou je, že zaměstnavatel nemá přiznané postavení chráněné dílny, nebo chráněného pracoviště. Podmínkou je, že úvazek sjednaného pracovního poměru musí činit nejméně polovinu týdenní pracovní doby. Příspěvek se poskytuje na úhradu záloh na pojistné na povinné veřejné zdravotní pojištění, pojistné na sociální pojištění a povinné příspěvky na starobní dů-

chodové spojení placených zaměstnavatelem měsíčně ze mzdy zaměstnance. Maximální výše příspěvku činí 60 % průměrné mzdy zaměstnance v národním hospodářství Slovenské republiky, za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Příspěvek je poskytován čtvrtletně.

### 10.8 Kategorie č. 8 – Podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání bychom mohli podle Vitákové (2005) definovat jako: „časově omezenou službu určenou lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a udržet si zaměstnání jsou z různých důvodů omezeny tak, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm“.

Cílovou skupinou služeb podporovaného zaměstnávání jsou lidé, jejichž dovednosti potřebné k získání a udržení si vhodného zaměstnání na otevřeném trhu práce mají oproti dovednostem jiných lidí nižší úroveň, takže tito lidé mají méně příležitostí k běžnému pracovnímu uplatnění.

Hlavním cílem je umožnit lidem získat a udržet si takové zaměstnání na otevřeném trhu práce, které odpovídá jejich zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem.

Podpora, která je poskytována je individuální, přičemž se potřeby konkrétního člověka a zaměstnavatele.

Časové omezení služby, které bývá zpravidla 24 měsíců, bylo stanoveno, aby byla služba poskytována i využívána efektivně.

Tab. č. 8 – Podporované zaměstnávání

	Česká republika	Slovensko
Nástroje a opatření APZ	X	Agentura podporovaného zaměstnávání
Společné znaky	X	X
Odlíšnosti	absence nástroje, nebo opatření APZ	X

Zdroj: Integrovaný portál MPSV a Ústredie práce, sociálních věcí a rodiny

Zpracování: vlastní

V tomto nástroji aktivní politiky zaměstnanosti nenacházíme mezi Českou a Slovenskou republikou žádné shodné znaky. V České republice na rozdíl od Slovenské republiky není tento typ podpory součástí nástrojů součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Z hlediska legislativy je podporované zaměstnávání v České republice součástí sociální rehabilitace, jako registrované sociální služby, která je přímo vymezena v § 70 zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách.

V ČR je podporované zaměstnávání hrazeno výhradně z prostředků neziskových organizací, které tuto službu poskytují, případně je služba financována prostřednictvím grantů, či projektů poskytovaných z prostředků Evropského sociálního fondu.

Zákon o zaměstnanosti však umožňuje proplácet náklady na podporované zaměstnání v případě využívání pracovní rehabilitace.

V SR je možné poskytovat agenturám podporovaného zaměstnávání prostředky určených na aktivní politiku zaměstnávání.



## SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

V předešlých kapitolách praktické části diplomové práce jsme se zabývali metodologií výzkumu a analýzou dat.

V této kapitole se budeme věnovat interpretaci zjištěných výsledků provedených kvalitativním výzkumem. Na základě provedené analýzy legislativních dokumentů České a Slovenské republiky, byly zodpovězeny výzkumné otázky, které jsme si stanovili na začátku výzkumu a které vedly k dosažení stanovení výzkumných cílů. Hlavním cílem práce bylo zanalyzovat legislativní dokumenty týkající se nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a na Slovensku, provést komparaci a zjistit zda a jak se liší jednotlivé nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti zaměřující se na osoby se zdravotním postižením v České republice a na Slovensku. Na tomto místě zmíníme stanovené výzkumné otázky a přiřadíme k nim naše výsledky.

První výzkumná otázka zněla: **Jaké jsou společné znaky, vyskytující se v legislativě, zaměřující se na jednotlivé nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na osoby se zdravotním postižením v České republice a na Slovensku?**

Mezi politikami České i Slovenské republiky nacházíme mnoho společného. Jak už bylo zmiňováno, je to tím, že oba státy jsou součástí Evropské unie a jako takové se podílí na uplatňování jejich strategických cílů.

V oblasti zaměřující se na rozvoj lidského kapitálu sledujeme společné znaky v podpoře rozvoje vzdělávání a získávání a rozvoji pracovní kvalifikace. Dále sledujeme, že v této oblasti není cílová skupina osob nijak blíže specifikována, je určena pro všechny uchazeče o zaměstnání včetně osob se zdravotním postižením.

Další oblastí, na kterou jsme se zaměřili, byla podpora k samostatnosti. V této oblasti nacházíme společné znaky v tom, že jak v České republice, tak na Slovensku, je uchazečům o zaměstnání umožněno využít nástroje, který podporuje určitou samostatnost na trhu práce. Tím je samostatná výdělečná činnost. V České republice se jedná o příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, na Slovensku je to pak příspěvek občanovi se zdravotním postižením na samostatnou výdělečnou činnost.

Třetí oblastí, na kterou jsme se zaměřili, byla finanční podpora při vzniku pracovních míst. Zde evidujeme v obou státech po jenom nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, v České

republiky Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP, na Slovensku je to pak příspěvek na zřízení chráněné dílny anebo chráněného pracoviště. Společným znakem je také cílová skupina příjemců uvedených nástrojů, kterým jsou zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením a dále je to v obou případech nenáročnost příspěvku.

Další oblastí, na kterou jsme se zaměřili je osobní podpora, která je osobám se zdravotním postižením věnována. Tato podpora je osobám se zdravotním postižením poskytována prostřednictvím dalších osob, kterými jsou pracovní asistenti. Jak v České republice, tak na Slovensku, mohou osoby se zdravotním postižením v rámci aktivní politiky zaměstnanosti této podpory využít.

Pátou oblastí je ochrana trhu práce, kterou jsou myšlena místa pro osoby se zdravotním postižením na specifickém trhu práce (chráněném trhu práce). Společnými znaky pro Českou republiku a Slovensko spatřujeme v cílové skupině realizovaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a dále ve shodném účelu poskytnutého příspěvku, kterým je úhrada provozních prostředků.

Dále jsme se zaměřili na opatření aktivní politiky zaměstnanosti týkající se povinnosti, kterou zaměstnavatelům ukládá legislativa, kterým je v obou zemích plnění povinného podílu. Společným znakem je již zmiňovaná uložená povinnost a samotná existence opatření.

Sedmou oblastí, na kterou jsme se zaměřili, byla udržitelnost míst pro osoby se zdravotním postižením. V této oblasti jsme nenalezli žádné společné znaky.

Žádné společné znaky nebyly rovněž nalezeny v oblasti zaměřené na podporované zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

**Druhá výzkumná otázka zněla: Jaké jsou rozdíly legislativě, zaměřující se na jednotlivé nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na osoby se zdravotním postižením v České republice a na Slovensku?**

V oblasti zaměřující se na rozvoj lidského kapitálu sledujeme odlišné znaky ve vymezení pojmu *rekvalifikace*, kdy v ČR je přímo definován v zákoně o zaměstnanosti jako samostatný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Stejně tak je tomu i u pojmu pracovní rehabilitace. Na Slovensku, přestože je rekvalifikace realizována v rámci Projektů a programů, které jsou součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je pojem rekvalifikace vymezen v zákoně o sociálním pojištění. Rekvalifikace je také realizována prostřednictvím sociální

pojišťovny. Stejná situace je také v případě pracovní rehabilitace, která je rovněž vymezena v zákoně o sociálním pojištění a realizována sociální pojišťovnou.

Další oblastí, na kterou jsme se zaměřili, byla podpora k samostatnosti. Konkrétně se jedná o podporu samostatné výdělečné činnosti. Odlišnost můžeme zaznamenat v cílové skupině příjemců příspěvku. V České republice, může být příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti poskytován, všem uchazečům o zaměstnanost, kdežto na Slovensku je příspěvek speciálně určen pro osoby se zdravotním postižením. Příspěvek podobného charakteru mají v SR možnost čerpat i ostatní uchazeči o zaměstnání, ovšem za jiných (přísnějších podmínek).

Třetí oblastí, je finanční podpora při vzniku pracovních míst. Zde evidujeme v obou státech minimální avšak ne bezvýznamné rozdíly. Především je to výše příspěvku, která je v ČR vyšší, než na Slovensku, dále je to v podmínkách, které jsou v zákonech zaměstnavatelům kladeny při realizaci samotného nástroje, konkrétně doba, po kterou se místo pro osobou se zdravotním postižením zřizuje, v SR je to na dobu neurčitou, ale v ČR je to při prvním podání žádosti pouze na dobu tří let a na dobu neurčitou je místo zřízeno až po prodloužení předchozí žádosti.

V oblasti osobní podpory, spočívající hlavně v činnosti osobního asistenta je mezi aktivními nástroji politiky zaměstnanosti v ČR a SR významný rozdíl. Zatímco na Slovensku je pro osoby se zdravotním postižením speciálně vytvořen nástroj – příspěvek na činnost pracovního asistenta, takto speciální nástroj v ČR není vůbec v zákoně vymezen. V ČR je možné pracovní asistenty využívat pouze v rámci provozních nákladů, které tvoří určitou podskupinu příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se ZP.

Oblast ochrana trhu práce, nám také přináší určité odlišnosti Českou a Slovenskou republikou. Odlišnost spočívá především ve výkladu pojmů, týkajících se určité ochrany trhu práce. Zatímco na Slovensku je definován pojem chráněná dílna, v legislativě ČR, není tento pojem vůbec ukotven. Naproti tomu, je zde zapracován pojem chráněný trh práce. Významově jsou však tyto pojmy téměř totožné. Další odlišnost spočívá ve financování realizovaných nástrojů. Zatímco v Slovenské republice je příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněné dílny anebo chráněného pracoviště a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců financován z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, kromě těchto nákladů může být použit na úhradu odvodů sociálního a zdravotního pojištění. V České republice

tento příspěvek není součástí APZ a proto je také financován ze samostatně vyčleněné kapitoly prostředků státní politiky zaměstnanosti, navíc jim jsou hrazeny mzdové náklady.

V šesté oblasti, kterou jsou povinnosti, tedy plnění povinného podílu nacházíme odlišnosti spočívající zejména v procentuálním stanovení povinného podílu. V ČR činí 4 % a je stanoven od počtu 25 zaměstnanců, na Slovensku je to 3,2 % od počtu 20 zaměstnanců. Další odlišnost nalzáme v náhradním plnění, prostřednictvím odebíráním zboží, nebo služeb od integračních podniků, chráněných dílen a fyzických osob se zdravotním postižením, neboť výše úhrady za odebrané zboží, nebo služby na započítání jedné osoby se zdravotním postižením nedosahuje na Slovensku ani výši mzdy v národním hospodářství, zatímco v ČR náhradního plnění stanovena částkou sedminásobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství. Za nejpodstatnější rozdíl však považujeme výši odvodu při neplnění povinného podílu, která je v ČR zhruba třikrát vyšší, než na Slovensku. Liší se také termín, do kdy je zaměstnavatel v případě neplnění povinného podílu uhradit náhradní plnění prostřednictvím úřadů práce do státního rozpočtu.

Sedmou oblastí, na kterou jsme se zaměřili, byla udržitelnost míst pro osoby se zdravotním postižením. V této oblasti jsme našli odlišnosti. V Slovenské republice je vymezen nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně příspěvek na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání, přičemž v České republice je patrná absence stejného, či obdobného nástroje.

V další oblasti, zaměřující se na podporované zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jsou opět zaznamenány pouze odlišnosti. Zatímco na Slovensku je v zákoně o službách zaměstnanosti ukotven v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nástroj Agentura podporovaného zaměstnávání. V České republice v zákoně o zaměstnanosti není takový, případně obdobný podobný nástroj vůbec vymezen. Je však třeba uvést, že alespoň náznakem je podporované zaměstnávání obsaženo v pracovní rehabilitace, která součástí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je.

Třetí výzkumná otázka zněla: **Existují, případně, jaké speciální formy uplatnění na trhu práce mají osoby se zdravotním postižením?**

V případě speciálních forem zaměstnávání, jsme zjistili, že tyto existují jak v České republice, tak na Slovensku.

V České republice se jedná o chráněný trh práce, jsou to zaměstnavatele, kteří jsou zaměstnavateli uznanými za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Na Slovensku, je ob-

dobná speciální forma zaměstnávání a tou je chráněná dílna. V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením však mohou tyto osoby v rámci Slovenské republiky využívat také dalších speciálních forem, kterými jsou integrační podniky.

## ZÁVĚR

V diplomové práci jsme se zabývali nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, které se zaměřují na osoby se zdravotním postižením a to jak v České republice, tak v Slovenské republice.

V teoretické části jsme po prostudování odborné literatury poskytly vhled do problematiky.

V první kapitole se zabýváme politikou zaměstnanosti v České republice v historickém kontextu. Neboť postupem času došlo v souvislosti s politickými podmínkami k určitým změnám v jejím vývoji.

Druhá kapitola se zaměřila na vymezení pojmů týkající se zaměstnanosti, nezaměstnanosti, státní politiky zaměstnanosti, jejího členění a trhu práce.

V třetí a čtvrté kapitole nastiňujeme charakteristiku osob se zdravotním postižením a věnujeme se také legislativní podpoře těchto osob. Další oblastí, kterou se v teoretické části zabýváme, je chráněný trh práce, který se cíleně zaměřuje na osoby se zdravotním postižením.

V neposlední řadě je v teoretické části věnována pozornost aktivní politice zaměstnanosti, jejím nástrojům, opatřením a financování.

V praktické části výzkumu jsme provedli obsahovou analýzu legislativních dokumentů týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice a v Slovenské republice, kdy jsme se soustředili především na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které se zaměřují na tyto osoby a provedli jsme jejich komparaci.

Z výsledků zkoumání vyplívá, že osobám se zdravotním postižením je v oblasti politiky zaměstnanosti věnována velká pozornost, kdy se oba státy ve svých legislativních dokumentech snaží prostřednictvím nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti podporovat integraci osob se zdravotním postižením na trh práce.

Na základě analýzy a komparace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti můžeme konstatovat, že Slovenská republika má co do počtu, více nástrojů a opatření, které jsou zaměřeny pro osoby se zdravotním postižením. Česká republika má nástrojů méně, ale je v nich obsaženo více činností.

V obou zemích je především podporován chráněný trh práce, tzv. uzavřený trh práce. V České republice je chráněný trh práce přímo vymezen v legislativě, na Slovensku je ten-

to pojem legislativně ukotven v pojmu „chráněné dílny“. Za úvahu jistě stojí otázka, zda, tak nedochází k určité separaci osob zdravotně postižených od volného trhu práce, neboť zaměstnavatelé na volném trhu práce příliš velkou podporu a motivaci k zaměstnávání zdravotně postižených osob nemají.

S tím také souvisí problematika povinnosti zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, kterou zákon zaměstnavatelům ukládá v obou státech. V této oblasti však můžeme na Slovensku sledovat ze strany státu podstatně menší tlak na plnění povinnosti, než v České republice.

Patrné to je v náhradním plnění, prostřednictvím odebráním zboží, nebo služeb od integračních podniků, chráněných dílen a fyzických osob se zdravotním postižením, neboť výše úhrady za odebrané zboží, nebo služby na započítání jedné osoby se zdravotním postižením nedosahuje ani výši mzdy v národním hospodářství. V České republice je povinnost náhradního plnění stanovena částkou sedminásobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství. Také odvod do státního rozpočtu v případě nesplnění povinnosti zaměstnavatele je v České republice až o dvě třetiny vyšší, než na Slovensku.

Je však nutné poukázat na skutečnost, že osoby se zdravotním postižením na trhu práce na Slovensku, mají větší možnosti k integraci na trh práce, neboť tamní legislativa má v zákoně ukotvené postavení sociálních a integračních podniků. V České republice takové formy zaměstnávání sice máme, ale vzhledem k tomu, že chybí vymezení jejich statusu v legislativě, není možné je podpořit prostřednictvím nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Cílem práce bylo zanalyzovat legislativní dokumenty vymezující nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a na Slovensku a provést jejich komparaci. Zanalyzováním obsahu legislativních dokumentů jsme získali přehled o jednotlivých nástrojích a opatřeních.

Shodné a odlišné znaky nám však poskytli podnět k zamyšlení, jakým způsobem by se dala komparace využít v praxi?

Pro praxi si dovoluujeme doporučit, vzájemně se v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti inspirovat.

Určité rezervy můžeme sledovat v oblasti rozvoje lidského kapitálu, kde bychom doporučovali se více zaměřit na osoby se zdravotním postižením, neboť tito vzhledem k překoná-

vání nejrůznějších bariér se potřebují rozvíjet, učit se novému a získat tak potřebnou sebe-důvěru a motivaci k uplatnění na trhu práce.

Další oblastí, která si zaslouží větší podporu státu je snadnější integrace osob se zdravotním postižením na volný trh práce. Slovenská republika si již vytvořila určitý mezistupeň mezi chráněným a volným trhem prostřednictvím sociálních a integračních podniků. Doporučujeme proto legislativně ukotvit tyto specifické formy zaměstnávání v zákoně v České republice.

V rámci doporučení bychom se v České republice měli na udržitelnost pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Vzhledem k tomu, že na Slovensku takto zaměřený nástroj mají, v České republice není. Vytvoření podobného nástroje by mohlo pozitivně motivovat zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

Co se týče nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na Slovensku, tady si dovoluujeme navrhnout zpřísnění povinnosti zaměstnavatele zaměstnávat osobu se zdravotním postižením, respektive navýšit limit náhradního plnění, prostřednictvím odebíráním zboží, nebo služeb a současně navýšit odvod za neplnění povinnosti tak, aby bylo pro zaměstnavatele výhodnější osoby se zdravotním postižením zaměstnávat a ne se z této povinnosti „vykoupit“.



**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] BAKOŠ, Eduard, Jan BINEK a David PÓČ. *Lidské zdroje: procesy, struktury a dokumenty : referenční příručka*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-7380-013-6.
- [2] BALAJKOVÁ, Lenka. Komparativní analýza nezaměstnanosti a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR a SR. Zlín, 2011. bakalářská práce (Bc.). Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta humanitních studií
- [3] BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.
- [4] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.
- [5] DAVID, Roman. *Ústava České republiky: Listina základních práv a svobod : úplné znění doplněné poznámkami, úvodem do problematiky a výběrem ze soudních případů*. 2. doplněné a přepracované vydání. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 1997. ISBN 80-7182-007-5.
- [6] Dvořáková, H. (2010). Obsahová analýza / formální obsahová analýza / kvantitativní obsahová analýza. *Antropowebzin*, (6)2, 95–99.
- [7] Gavora, P. (2015). Obsahová analýza v pedagogickom výskume: Pohľad na jej súčasné podoby. *Pedagogická orientace*, 25(3), 345–371
- [8] HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
- [9] HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-303-x
- [10] HORA, Ondřej a Tomáš SIROVÁTKA. *Srovnání efektů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice v období růstu (2007) a během první fáze krize (2009)*. Praha: VÚPSV, 2012. ISBN 978-80-7416-106-3.

- [11] KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. V Praze: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- [12] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 8086419487.
- [13] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.
- [14] VYHLÍDAL, Jiří a Petr MAREŠ. *Mění se rizika a šance na trhu práce: analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006. ISBN 80-87007-07-7.
- [15] PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
- [16] PÁLENÍK, Michal. *Politika zamestnanosti: budúcnosť pre Slovensko*. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, 2014. ISBN 978-80-970204-6-0.
- [17] PÁLENÍK, Viliam, Michal PÁLENÍK a Ivana ORAVCOVÁ. *Inkluzívne zamestnávanie*. [1. vyd.]. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, 2013. ISBN 978-80-970204-4-6.
- [18] PETRUSEK, Miloslav, Hana MAŘÍKOVÁ a Alena VODÁKOVÁ. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-311-3.
- [19] SIROVÁTKA, Tomáš, Markéta HORÁKOVÁ a Pavel HORÁK, ed. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7149-0.
- [20] SLOVENSKÁ REPUBLIKA. Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*. 2004, ročník 2004, číslo 5

- [21] ŠVEHLOVÁ, Katarína a Miriam SUCHOMELOVÁ. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Slovenské republice a v Belgii (Valonský region)*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-140-7.
- [22] ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.
- [23] VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3.
- [24] VARTECKÁ, J. *Přínosy zaměstnávání zdravotně postižených v chráněných dílnách na jejich začlenění do společnosti : diplomová práce*. Brno : Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2004. Vedoucí diplomové práce Tomáš Sirovátka
- [25] VITÁKOVÁ, Petra, ed. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt EQUAL - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9.
- [26] *Zákon o zaměstnanosti*. In: . Česká republika, 2004, ročník 2004, číslo 435.

#### INTERNETOVÉ ZDROJE:

- [27] *Integrovaný portál MPSV: Financování APZ* [online]. [cit. 2019-04-17]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/financovani\\_apz](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/financovani_apz)
- [28] *Integrovaný portál MPSV: Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. [cit. 2019-04-17]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020)
- [29] *Integrovaný portál MPSV: Projekty v realizaci* [online]. [cit. 2019-04-17]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty\\_v\\_realizaci](https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci)
- [30] *Integrovaný portál MPSV: Statistická ročenka* [online]. [cit. 2019-04-17]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

- [31] *Integrovaný portál MPSV: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-04-17]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
- [32] *Inštitút zamestnanosti: Projekt politiky zamestnanosti* [online]. [cit. 2019-04-17]. Dostupné z: <https://www.iz.sk/sk/projekty/politiky-zamestnanosti>
- [33] *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny: Občan so zdravotným postihnutím a zamestnanie* [online]. [cit. 2019-04-17]. Dostupné z: [https://www.upsvr.gov.sk/obcan-so-zdravotnym-postihnutim/obcan-so-zdravotnym-postihnutim-a-zamestnanie.html?page\\_id=12944](https://www.upsvr.gov.sk/obcan-so-zdravotnym-postihnutim/obcan-so-zdravotnym-postihnutim-a-zamestnanie.html?page_id=12944)
- [34] *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny: Nástroje aktívnych opatrení na trhu práce* [online]. [cit. 2019-04-17]. Dostupné z: [https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-na-trhu-prace.html?page\\_id=13313](https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-na-trhu-prace.html?page_id=13313)
- [35] *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny: Štatistiky* [online]. [cit. 2019-04-17]. Dostupné z: [https://www.upsvr.gov.sk/statistiky.html?page\\_id=1247](https://www.upsvr.gov.sk/statistiky.html?page_id=1247)

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
EFES	Efektivní služby zaměstnanosti
EURES	Evropské služby zaměstnanosti
ILO	Mezinárodní organizace práce
MKN	Mezinárodní klasifikace nemocí a souvisejících zdravotních problémů
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OZP	Osoba zdravotně postižená
PIPS	Podpora informačních a poradenských středisek
POVEZ	Podpora odborného vzdělávání
NoPP	Nové pracovní příležitosti
Sb	Sbírky
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SR	Slovenská republika
Tab.	Tabulka
Tzv.	Takzvané
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
ÚPSVaR	Úřad práce, sociálních věcí a rodiny
VDTP	Vzdělávání a dovednosti pro trh práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZoSZ	Zákon o službách zaměstnanosti
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti

**SEZNAM TABULEK A GRAFŮ**

Tab. 1 – Nástroje APZ zaměřené na rozvoj lidského kapitálu v ČR a SR

Tab. 2 – Nástroje APZ zaměřené na podporu samostatné výdělečné činnosti

Tab. 3 – Nástroje APZ s příspěvkem na zřízení pracovních míst pro OZP

Tab. 4 – Nástroje APZ zaměřenou na osobní podporu osob se ZP

Tab. 5 – Ochrana na trhu práce

Tab. 6 – Plnění povinného podílu

Tab. 7 – Udržitelnost pracovních míst pro OZP

Tab. 8 – Podporované zaměstnávání

Graf č. 1 Výdaje na rekvalifikace

Graf č. 2 Výdaje APZ v ČR