

# Projekt řešení nezaměstnanosti problémové skupiny ve Zlínském kraji

Bc. Adéla Ježková

---

Diplomová práce  
2013

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky  
Ústav managementu a marketingu  
akademický rok: 2012/2013

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Adéla Ježková**  
Osobní číslo: **M110506**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Management a marketing**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Projekt řešení nezaměstnanosti problémové skupiny  
ve Zlínském kraji**

Zásady pro vypracování:

### Úvod

#### I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické prameny týkající se nezaměstnanosti.

#### II. Praktická část

- Popište základní charakteristické údaje Zlínského kraje.
- Analyzujte současný stav nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a vyznačte problémovou skupinu uchazečů o zaměstnání.
- Na základě analýzy vypracujte projekt zaměřený na vybranou problémovou skupinu uchazečů o zaměstnání.
- Projekt podrobte nákladové a rizikové analýze.

### Závěr

Rozsah diplomové práce: 70 stran  
Rozsah příloh:  
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.  
DURDISOVÁ, Jaroslava. Sociální politika v ekonomické praxi: vybrané problémy. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2005, 246 s. ISBN 80-245-0856-8.  
KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: Sociologická analýza. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.  
MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

Vedoucí diplomové práce: doc. PhDr. Milan Mikuláščík, Ph.D.  
Ústav managementu a marketingu  
Datum zadání diplomové práce: 22. února 2013  
Termín odevzdání diplomové práce: 2. května 2013

Ve Zlíně dne 22. února 2013

  
prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková  
děkanka



  
Ing. Pavla Staňková, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské/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>;
- bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou bakalářskou/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;

---

<sup>1</sup> 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 nevyjádřeně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledků 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 nahlázení 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.

<sup>2</sup> 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, uděje-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).

<sup>3</sup> 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 věcného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zánělavě neplatí.

- podle § 60<sup>4</sup> odst. 2 a 3 mohou užít své dílo – bakalářskou/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 bakalářské/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 bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem bakalářskou/diplomovou práci zpracoval/a samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;
- odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 16.4.2023

Martina Anšlída

<sup>4</sup> 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:

- (2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školního či vzdělávacího zařízení.
- (3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložil, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Diplomová práce se zabývá řešením nezaměstnanosti problémové skupiny (osob se zdravotním postižením) ve Zlínském kraji. Cílem této práce je podpořit osoby se zdravotním postižením na trhu práce a tím snížit jejich nezaměstnanost. V teoretické části jsou uvedeny poznatky týkající se nezaměstnanosti, trhu práce a politiky zaměstnanosti. Obsahem praktické části je stručná charakteristika Zlínského kraje, analýzy nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a vytipování problémových skupin uchazečů o zaměstnání. Závěrečná projektová část je věnována projektu pro osoby se zdravotním postižením. Součástí tohoto projektu je časová, nákladová a riziková analýza.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, rizikové skupiny nezaměstnaných, osoby se zdravotním postižením, politika zaměstnanosti, Úřad práce

## **ABSTRACT**

Diploma thesis deals with solving the unemployment of a problematic group (people with disabilities) in the Zlin region. The goal of the diploma thesis is to support people with disabilities in the labor market and reduce their unemployment. The theoretical part includes the findings from the sphere of unemployment, labor market and employment policy. The practical part contains the brief characteristics in the Zlin region, the unemployment analysis in the Zlin region and the indication to problematic groups of job applicants. The final part is devoted to the project for people with disabilities. The project includes time analysis, cost analysis and risk analysis.

Keywords: unemployment, labor market, risk groups of unemployed, people with disabilities, employment policy, Labor office

*„Nezaměstnanost není jednoduchým problémem s jednoduchým řešením.“*

G. Mankiw

Děkuji svému vedoucímu doc. PhDr. Milanovi Mikuláščíkovi, Ph. D. za odborné vedení diplomové práce.

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

# OBSAH

<b>ÚVOD .....</b>	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>11</b>
<b>1 NEZAMĚŠTNANOST .....</b>	<b>12</b>
1.1 TRH PRÁCE.....	12
1.2 DEFINICE A MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	13
1.3 DOBROVOLNÁ A NEDOBROVOLNÁ NEZAMĚŠTNANOST .....	16
1.4 SKRYTÁ A OTEVŘENÁ NEZAMĚŠTNANOST.....	17
1.5 PLNÁ ZAMĚŠTNANOST A PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI .....	17
1.6 FORMY NEZAMĚŠTNANOSTI .....	18
1.6.1 Frikční nezaměstnanost.....	18
1.6.2 Strukturální nezaměstnanost .....	19
1.6.3 Sezónní nezaměstnanost .....	20
1.6.4 Cyklická nezaměstnanost.....	20
1.7 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI .....	21
1.7.1 Past nezaměstnanosti a sociální parazitismus .....	22
1.7.2 Sociální vyloučení .....	25
1.8 RIZIKOVÉ SKUPINY .....	25
<b>2 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE .....</b>	<b>27</b>
2.1 ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	27
2.2 POVINNOST ZAMĚŠTNAVATELŮ ZAMĚŠTNÁVAT OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	28
2.3 CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO .....	29
2.4 PŘÍSPĚVKY A VÝHODY PRO ZAMĚŠTNAVATELE .....	29
2.4.1 Příspěvek na zapracování.....	30
2.4.2 Příspěvek na chráněné pracovní místo .....	30
2.4.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	30
2.4.4 Sleva na dani z příjmu .....	31
<b>3 MOŽNÉ ZPŮSOBY ŘEŠENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI.....</b>	<b>32</b>
3.1 LISABONSKÁ STRATEGIE.....	32
3.2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI .....	33
3.2.1 Pasivní politika zaměstnanosti .....	33
3.2.1.1 Výše podpory .....	34
3.2.1.2 Podpůrčí doba.....	34
3.2.2 Aktivní politiky zaměstnanosti.....	34
3.2.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	35
3.3 INSTITUCE PŮSOBÍCÍ NA TRHU PRÁCE .....	36
3.3.1 Úřad práce .....	36
3.3.2 Personální agentury .....	37
3.3.3 Odbory .....	37
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>38</b>
<b>4 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE .....</b>	<b>39</b>



4.1	DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE.....	39
4.2	EKONOMICKÉ ÚDAJE .....	40
<b>5</b>	<b>ANALÝZA NEZAMĚŠTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....</b>	<b>42</b>
5.1	MÍRA REGISTROVANÉ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	42
5.2	UCHAZEČI O ZAMĚŠTNÁNÍ .....	43
5.2.1	Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku .....	43
5.2.2	Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání.....	44
5.2.3	Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti.....	45
5.3	VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA .....	46
5.4	PROBLÉMOVÉ SKUPINY UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ.....	47
5.5	OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM .....	48
5.5.1	Aktivní politika zaměstnanosti Úřadu práce na podporu osob se zdravotním postižením.....	49
5.5.1.1	Zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce .....	52
5.5.2	Matematický model SWOT analýzy zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	53
5.5.3	Dotazníkové šetření osob se zdravotním postižením .....	57
5.5.3.1	Výzkumný soubor .....	57
5.5.3.2	Výsledky výzkumu .....	59
5.5.3.3	Zhodnocení dotazníkového šetření.....	60
5.5.4	Shrnutí analýzy osob se zdravotním postižením .....	61
<b>6</b>	<b>PROJEKT „PYRAMIDA“ .....</b>	<b>63</b>
6.1	ZDŮVODNĚNÍ POTŘEBNOSTI PROJEKTU .....	63
6.2	POPIS PROJEKTU .....	63
6.3	CÍLOVÁ SKUPINA.....	65
6.4	CÍL PROJEKTU .....	66
6.5	PŘÍNOSY PROJEKTU .....	67
6.6	KLÍČOVÉ ČINNOSTI.....	68
6.6.1	Poradenství a přechod mezi školou a zaměstnáním .....	68
6.6.2	Informovanost zaměstnavatelů a osob se zdravotním postižením .....	71
6.6.3	Praxe a terapeutické dílny .....	73
6.6.4	Trh práce a zaměstnání .....	74
6.7	ČASOVÁ ANALÝZA .....	74
6.7.1	Časový harmonogram.....	77
6.8	ZDROJE FINANCOVÁNÍ.....	77
6.9	NÁKLADOVÁ ANALÝZA .....	77
6.10	RIZIKOVÁ ANALÝZA .....	79
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>83</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>84</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>88</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>89</b>
	<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>90</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ.....</b>	<b>91</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>92</b>

## ÚVOD

Nezaměstnanost je složitým politickým, ekonomickým, ale i sociálním problémem. Často totiž zasahuje do života jednotlivce i celé jeho rodiny. Od počátku 90. let se míra nezaměstnanosti zvyšuje a její vliv má negativní dopady zvláště na psychiku a zdravotní stav jedince.

Nezaměstnanost je jevem, který se týká celé společnosti, nejen jednotlivce. Je nutné si uvědomit, že jen hmotný základ pomoci nestačí. Velmi důležitá je také psychická podpora, kterou by nezaměstnaným jedincům měli poskytnout zejména partneři, rodiče, děti a celé blízké okolí. Jedná se o těžké období, které s psychickou podporou lze překonat. Navíc mějme na paměti, že nezaměstnanost může potkat každého z nás.

Na trhu práce však existují rizikové skupiny, které jsou nezaměstnaností více ohroženy než skupiny ostatní. Tito jedinci mají se sháněním práce daleko větší obtíže. Je to způsobeno limitujícími faktory, které tyto jedince omezují. Mezi limitující faktory patří např. pohlaví, věk, vzdělání, příslušnost k etnické menšině a v neposlední řadě také zdravotní stav.

Cílem mé diplomové práce je analyzovat situaci nezaměstnanosti ve Zlínském kraji, určit rizikové skupiny, které jsou ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, a na základě provedené analýzy navrhnout projekt na snížení nezaměstnanosti zvolené rizikové skupiny.

Diplomová práce je rozčleněna na teoretickou a praktickou část. V teoretické části se nejprve zaměřím na vymezení pojmu nezaměstnanost, její měření, formy, důsledky a rizikové skupiny. Dále se budu věnovat osobám se zdravotním postižením na trhu práce a v závěru teoretické části nastíním možné způsoby řešení nezaměstnanosti.

V praktické části diplomové práce se již budu výhradně věnovat Zlínskému kraji. Nejprve tento kraj charakterizuji a následně na základě statistik jednotlivých úřadů práce, Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu provedu analýzu nezaměstnanosti. Na základě provedené analýzy vytipuji rizikové skupiny, které jsou nejvíce ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Pro nejvíce rizikovou skupinu navrhuji projekt, který danou skupinu podpoří v oblasti uplatňování se na trhu práce a tím tak sníží nezaměstnanost této skupiny. Projekt bude podroben časové, nákladové a rizikové analýze.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je přirozenou součástí každé plně fungující ekonomiky. Jedinci jsou propouštěni, v době nezaměstnanosti prohlubují či zkvalitňují svou kvalifikaci a zpět se vracejí na pracovní trh. Taková fluktuace pracovníků je naprosto normální. Proto je možné ji za problém považovat až v okamžiku, kdy se stane dlouhodobou a jedinci se jen velmi obtížně vracejí do pracovního procesu. Dlouhodobá nezaměstnanost je nejčastěji důsledkem poklesu celé ekonomiky a hospodářskou depresí. (Bártíková, Hák, Stanková, 2007)

Nezaměstnanost je vážným ekonomicko-sociálním problémem moderní doby. Na jedné straně stojí člověk, který chce a může vykonávat práci a na straně druhé není nikdo, kdo by ho byl ochoten za danou mzdu zaměstnat. Na trhu práce tak vzniká nesoulad mezi poptávkou po práci firem a nabídkou práce lidí. Problém nezaměstnanosti je zejména individuálním problémem. Nezaměstnaný přichází o výdělek, finančně ale také i sociálně strádá, podstupuje trauma ze ztráty společenského postavení a také přichází o kvalifikaci. (Pikhart, 2010)

I když na trhu působí tržní mechanismus, není vývoji nezaměstnanosti ponechán volný průběh. Nezaměstnanost je vnímána jako porucha představující politický, ekonomický i sociální problém.

### 1.1 Trh práce

Trh práce je místem, kde se setkávají zaměstnanci a zaměstnavatelé. Během vyjednání mezi nabízejícím a poptávajícím se dohaduje cena i množství směnného zboží, tedy práce. Prostřednictvím trhu práce jsou lidé rozmístěni do jednotlivých zaměstnání, firem, odvětví a regionů. Díky organizaci produkce a distribuce práce jsou uspokojovány osobní potřeby individuálních lidí i celé společnosti. Trh práce je tvořen třemi základními faktory - nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce, tedy mzdou. (Václavíková, Kolibová, Kubíková, 2009)

Trh práce je součástí celkového tržního prostředí, ale vedle atributů, kterými je obecně trh charakterizován a mezi které patří např. fungování nabídky a poptávky, peněžní vyjádření ceny práce, pohyb pracovních sil atd., má trh práce svá specifika. Práce je totiž specifickým výrobním faktorem, protože nemá stejnou povahu jako ostatní zboží. Vyplývá to z toho, že schopnost pracovat, tedy pracovní síla, je neoddělitelná od člověka, i když se s ním zcela neztotožňuje. Člověk má jednak svůj pracovní rozměr a zároveň rozměr indi-

viduálně osobnostní a biologický. Má svá přání, práva, vůli a v demokratických společnostech svobodně disponuje svojí pracovní silou. (Kotýnková, Němec, 2003)

V průběhu 90. let se na trhu práce odehrály změny, které měly značný dopad do struktury pracovní síly. Z původně sourodé pracovní síly, kterou v roce 1990 tvořili výlučně zaměstnaní, byla část zaměstnaných vytlačena do nezaměstnanosti a spolu s tím nastala změna poměrů v sociálně ekonomické realitě, neboť z dlouhodobě trvajících nedostatku pracovních sil před rokem 1989 se téměř okamžitě objevuje jev, který byl do té doby neregistrovaný, skrytě existující a tímto jevem byla nezaměstnanost. (Kotýnková, 2007)

## 1.2 Definice a měření nezaměstnanosti

Obyvatelstvo můžeme rozdělit na ekonomicky aktivní (pracovní síla) a ekonomicky neaktivní (starobní důchodci, studenti atd.). Skupinu ekonomicky aktivních můžeme dále rozdělit na zaměstnané a nezaměstnané. Zaměstnaná je ta osoba, která má placené zaměstnání nebo je sebezaměstnaná. Za nezaměstnaného se považuje „osoba, která se uchází o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je občan, který:

- není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání,
- požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadě práce v místě trvalého bydliště.“ (Kotýnková, Němec, 2003, s. 121)

V evidenci úřadu práce se tedy jako nezaměstnaní uvádějí osoby, které splňují výše uvedené předpoklady, přičemž se předpokládá, že jsou to osoby, které mohou a chtějí pracovat, ale nenašly vhodné pracovní místo. V daném předpokladu je zdroj zkreslení úrovně registrované zaměstnanosti, jelikož zahrnuje pouze osoby, které ve skutečnosti mohou, ale nechtějí z různých důvodů pracovat. Na druhé straně ale nezahrnuje osoby, které nepracují, protože nemohou sehnat práci, ale nepožádaly úřad práce o zprostředkování zaměstnání. (Kotýnková, Němec, 2003)

Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti:

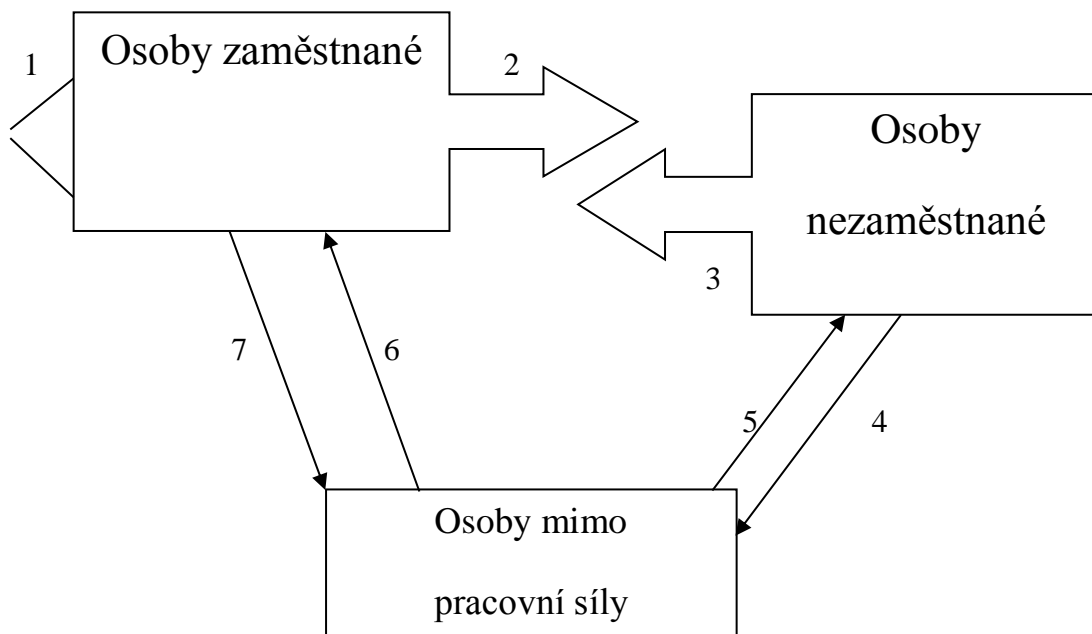
$$n = \frac{N}{L} * 100(\%)$$

kde  $n$  je míra nezaměstnanosti

$N$  počet nezaměstnaných

$L$  ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Problematiku bilance pracovních sil lze názorně vyjádřit jako vzájemné toky mezi třemi sociálně-ekonomickými skupinami: osobami zaměstnanými, nezaměstnanými a těmi, kteří stojí mimo pracovní síly (viz obrázek 1). Intenzita přechodů mezi uvedenými skupinami je indikátorem otevřenosti trhu práce a zprostředkovaně také výrazem dynamiky celé ekonomiky. Jsou-li přechody příliš časté, svědčí to o restrukturalizačních procesech v ekonomice a otevřenosti sociálního systému. Je-li intenzita přechodů spíše menší, vypovídá to na jedné straně o stabilizované ekonomice a ustálené sociální struktuře, ale na druhé straně to může naznačovat uzavřenost trhu práce a strnulost sociálního systému. Přílišné změny mohou ekonomiku silně rozkolísat a ve svých důsledcích destabilizovat se všemi negativními ekonomickými, sociálními i politickými důsledky.



Obr. 1 Model dynamiky zaměstnanosti [Kuchař, 2007, s. 116]

Nejprve je třeba vymežit pojmy, které se v uvedeném tématu vyskytují:

1. **Osoby zaměstnané** jsou všechny osoby starší 15 let, které jsou zaměstnané či podnikají a jejichž příjem je vyjádřen v penězích nebo v naturáliích. Dále sem patří učni pobírající mzdu, studenti, osoby v domácnosti a další osoby zabývající se mimoekonomickými aktivitami, které vedle těchto činností pracují za mzdu.

2. **Osoby nezaměstnané** jsou osoby starší 15 let, které souběžně splňují tři podmínky:

- nejsou zaměstnané,
- aktivně hledají práci (jsou registrováni na úřadu práce či u soukromé zprostředkovatelny práce a práci hledají přímo v podnicích, využíváním inzerce atd.),
- jsou připraveni k nástupu do práce nejpozději do 14 dnů od jejího nalezení.

3. **Osoby mimo pracovní síly** jsou osoby, které nejsou zaměstnány a nesplňují tři uvedené podmínky pro zařazení mezi osoby nezaměstnané. Jde o děti předškolního věku, žáky, studenty a učně, starobní důchodce a osoby dlouhodobě nemocné nebo invalidní a osoby na mateřské (rodičovské) dovolené.

Jednotlivé toky zaměstnanosti (viz obrázek 1):

- **Tok 1 - Změny uvnitř skupiny zaměstnaných:** Jedná se o změny nejčastější. Tyto změny jsou výrazem běžné pracovní mobility, která vyjadřuje přechody z jedné pracovní pozice do druhé. Realizují se buď ve směru horizontálním, kdy jde o změnu pracovního místa na stejné úrovni kvalifikace či zaměstnavatele, nebo vertikální (změna pracovního místa v důsledku zvýšení kvalifikace, vstup do řídicích funkcí), aniž by to s sebou neslo přerušování souvislého zaměstnání.
- **Toky 2 a 3 - Přesuny mezi zaměstnanými a nezaměstnanými:** Jedná se o ztrátu zaměstnání (směr 2) a jeho opětovné nalezení po určité době (směr 3).
- **Toky 4 a 5 - Pohyb mezi osobami mimo pracovní sílu a skupinou nezaměstnaných:** Skupina lidí stojících mimo pracovní sílu je značně heterogenní a zahrnuje jak ty, kteří z různých důvodů pracovat nechtějí, tak ty, kteří pracovat již či ještě nemohou. Přejít ze skupiny nezaměstnaných mezi osoby mimo pracovní sílu (směr 4) je příznačný zvláště pro ty nezaměstnané, kteří jsou vyřazováni z evidence nezaměstnaných. Nejčastějším důvodem je jejich neochota pracovat či rezignace na další hledání práce, případně odchod do důchodu. Opačný směr (směr 5) se týká zvláště absolventů škol, kteří po skončení studia nenaleznou práci.
- **Toky 6 a 7 - Pohyb mezi osobami zaměstnanými a těmi, kteří stojí mimo pracovní sílu:** Tento pohyb je přirozenou součástí toků na trhu práce, jelikož odráží zejména demografické procesy - mladí lidé po ukončení studia nastupují do zaměstnání (směr 6) a naopak starší lidé končí v zaměstnání a odcházejí do důchodu (směr 7). Další velkou skupinou, které se tyto toky týkají, jsou ženy odcházející na další mateřskou dovolenou či do domácnosti (směr 6) a po určité době se vrací zpět do zaměstnání (směr 7). (Kuchař, 2007)

### 1.3 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostňován volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné (např. lépe placené). Pokud by trh práce byl dokonale konkurenční, pak by utváření rovnováhy, dospělo k řešení, kdy by byla nezaměstnanost pouze dobrovolná, jelikož rovnováha trhu práce nastává v situaci, kdy část ekonomicky aktivního obyvatelstva je nezaměstnána. (Buchtová et al., 2002)

Dobrovolně nezaměstnaný je ten, kdo je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu. Tito pracovníci jsou subjektivně přesvědčení, že jejich mezní újma z práce je vyšší, než je na trhu převládající mzdová sazba. Protože hledají mzdu vyšší, nemohou ji najít. Někteří tak činí krátkodobě – když neuspějí ve svém hledání, třeba se rekvalifikují, změní profesi a uplatní se na jiném odvětvovém trhu. Jiní nechtějí pracovat vůbec, než by pracovali za nižší mzdu. Pokud nenajdou práci odpovídající jejich představám, mohou dát přednost životu ze sociálních dávek. Čím jsou ovšem sociální dávky nižší a doba jejich vyplácení kratší, bývá délka dobrovolné nezaměstnanosti také kratší. Lidé pak mají zájem najít si nové zaměstnání. Tito jedinci, i když jsou dobrovolně nezaměstnaní, se hlásí na úřadech práce. Doufají totiž, že jim úřad najde pracovní místo, které odpovídá jejich představám, zejména odpovídají mzdě, a na druhou stranu chtějí dostávat podporu v nezaměstnanosti. Pokud jim úřad práce nějakou práci nabídne, obvykle ji odmítají, nebo po krátké době místo opouští. (Brožová, 2003)

Dobrovolná nezaměstnanost je zvláště rozšířena mezi jedinci s nižší kvalifikací, kteří nedoufají, že by si mohli vydělat více nebo v zemích, kde daně jsou tak vysoké, že práce vynáší jen malý čistý zisk. (Burda, Wyplosz, 2005)

Od vydání Keynesovy Obecné teorie zaměstnanosti, úroků a peněz (1936) se teorie ekonomiky rozšířila o pojetí tzv. nedobrovolné nezaměstnanosti. Existence nepružných mezd vyvolává poruchu v podobě nedobrovolné nezaměstnanosti. Je porušen čistící efekt na trhu práce. Dochází k situaci, že stav, do kterého trh vyústí, neodpovídá obsahu rovnovážné situace. Existují takové subjekty, které při ceně na trhu jsou ochotny uskutečnit tržní transakci, ale nemohou. (Buchtová et al., 2002)

Nedobrovolně nezaměstnaní hledají práci a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá. Dokonce někteří by byli ochotni pracovat i za mzdu nižší – nemohou však pracovní místo nalézt. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje zvláště ty pracovníky, kteří



nemají alternativní příležitosti, pro které je rekvalifikace a změna profese obtížná. (Brožová, 2003)

#### **1.4 Skrytá a otevřená nezaměstnanost**

V naší centrálně plánované ekonomice do roku 1990 byli všichni ekonomicky aktivní zaměstnání (měli pracovní místo, za které pobírali mzdu). V pojetí statistiky nezaměstnanost neexistovala. Z ekonomického hlediska však nelze tvrdit, že by všichni zaměstnaní pracovníci vytvářeli takový mezní produkt práce, který by se rovnal jejich mzdové sazbě. Mnozí lidé dostávali mzdu za práci, která by v tržních podmínkách podobné ohodnocení nezískala. Fakticky tedy šlo o skrytou nezaměstnanost.

Přechod k tržní alokaci zdrojů po zahájení ekonomických forem byl pak doprovázen uzavíráním neefektivních a nepotřebných výroby. Přestože postupně byly otevírány nové aktivity, došlo k poklesu produkce a poklesu zaměstnanosti. Nová ekonomická infrastruktura dala prostor individuální iniciativě a podnikavosti. Jak se postupně utvářel soukromý sektor, začalo docházet k přesunům pracovníků mezi firmami, sektory i profesemi. Začínala růst mobilita pracovníků, a to meziodvětvová, profesní i prostorová. Jistotu zaměstnance vystřídal nejistota trhu práce. Součástí naší společnosti se tak stala otevřená nezaměstnanost. (Brožová, 2003)

#### **1.5 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti**

Pro posouzení role vlády a sledovaných záměrů v oblasti zaměstnanosti je nutno doplnit dva pojmy, a to plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti. Tyto pojmy spolu úzce souvisí a odrážejí shodný stav v ekonomice.

Východím z pojmů je pojem plná zaměstnanost, který vyjadřuje úroveň zaměstnanosti, při níž neexistuje nebo je zanedbatelná nedobrovolná nezaměstnanost. Naproti tomu stav plné zaměstnanosti odpovídá úrovni zaměstnanosti při rovnováze na trhu práce, tedy ekonomika alokuje to množství práce, které je vzhledem k rozsahu a kvalitě ostatních výrobních faktorů při dané nabídce práce a poptávce po práci optimální. (Buchtová et al., 2002)

Stav plné zaměstnanosti znamená situaci rovnováhy na jednotlivých dílčích trzích práce, kdy se v rámci jednotlivých profesních trhů při dané nominální mzdové sazbě poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Neexistuje tak ani přebytek, ani nedostatek pracovníků. Při plné zaměstnanosti ekonomika vyrábí produkt na potenciální úrovni ( $Y=Y^*$ ). Neznamena to však, že by neexistovala žádná nezaměstnanost. Mohou existovat

volná pracovní místa v rozsahu počtu nezaměstnaných osob, které nemají zájem při dané mzdové sazbě pracovat. (Brožová, 2003)

V moderní ekonomii je preferován termín přirozená míra nezaměstnanosti, který představuje určitou analogii, jelikož přirozenou mírou nezaměstnanosti se rozumí míra nezaměstnanosti odpovídající stavu rovnováhy na trhu práce. Lze ji tedy chápat jako míru nezaměstnanosti, která by vznikla působením tržních sil, a kterou není možné dlouhodobě ovlivňovat nástroji měnové a fiskální politiky. (Buchtová et al., 2002)

Přirozená míra nezaměstnanosti přibližně odpovídá velikosti nezaměstnanosti při plné zaměstnanosti. Je to taková míra, která obvykle v ekonomice převažuje, a skutečná nezaměstnanost se od ní dlouhodobě odchyluje. Friedman ji definoval jako míru nezaměstnanosti, při které je stabilní míra inflace (tedy očekávaná inflace se rovná skutečné inflaci). (Brožová, 2003)

Politika tzv. plné zaměstnanosti usiluje o udržování ukazatele na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti. Ta představuje nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti. Jedná se o míru nezaměstnanosti v podmínkách, kdy ekonomika optimalizuje svůj výkon. (Buchtová et al., 2002)

Míru nezaměstnanosti propočítává Český statistický úřad. Jedná se o tzv. registrovanou nezaměstnanost, která se může od té skutečné lišit. Nezahrnuje totiž pracovníky, kteří pracují na zkrácený úvazek, i když by raději pracovali na plný úvazek. Celá řada krátkodobě nezaměstnaných se na úřadech práce vůbec nehlásí a současně úřad vyřazuje z evidence ty dlouhodobě nezaměstnané, kteří již nárok na podporu v nezaměstnanosti ztratili. Evidování nejsou také ti, kteří ztratili naději, že zaměstnání ještě najdou, a tak jej i přestali hledat. Právě z tohoto důvodu může být skutečná nezaměstnanost vyšší než ta registrovaná. Na druhou stranu se na úřadech registrují i ti, kteří ve skutečnosti práci vůbec nehledají, nabízená místa odmítají a raději žijí z podpory. Tito lidé zase naopak výši registrované nezaměstnanosti nadhodnocují. (Brožová, 2003)

## **1.6 Formy nezaměstnanosti**

### **1.6.1 Frikční nezaměstnanost**

Bývá označována jako normální nezaměstnanost (1-2 %). Vzniká tehdy, když zaměstnaná osoba se vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné. Není přitom rozhodující, zda se místa vzdala z důvodu, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami (např. vyšší mzda, větší šance na pracovní postup) nebo že změnou pracovního místa chce předejít

očekávanému, ohlášenému propouštění v důsledku racionalizačních opatření na pracovišti, snížení produkce atd. Délka frikční nezaměstnanosti bývá poměrně krátká (do tří měsíců), a tak absolutní počet frikčně nezaměstnaných a také podíl frikční nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti klesá s poklesem úrovně nezaměstnanosti. Tento druh nezaměstnanosti je standardním ekonomickým procesem a současně podmínkou bezporuchové alokace pracovních sil do různých oblastí, odvětví a dalších organizací ve společnosti. (Kotýnková, Němec, 2003)

Velký podíl v této kategorii nezaměstnaných mají mladí lidé. Ti, kteří teprve vstupují na trhy práce a hledají takové pracovní místo, které by nejlépe odpovídalo jejich schopnostem a vyhovovalo jejich představám. Tím obvykle první pracovní místo nebývá. Obvykle jej najdou až na několikátý pokus. V angličtině se tyto osoby nazývají „lidé mezi dvěma zaměstnáními“ (people between two jobs), čímž se akcentuje přechodnost tohoto stavu. (Mareš, 1994)

Frikční nezaměstnanost se považuje za nezaměstnanost dobrovolnou. (Brožová, 2003)

### 1.6.2 Strukturální nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti vzniká, když nabídka práce, resp. pracovních sil je vyšší, než je poptávka v uvedené struktuře, a když nejsou osoby, které hledají práci, dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce (v jiných odvětvích, v jiných profesích) našly práci. O strukturální nezaměstnanosti můžeme hovořit tehdy, je-li nezaměstnanost způsobena tím, že nabídka práce nemá „použití“ v důsledku její nízké adaptability na strukturu pracovních míst. Indikátorem této nezaměstnanosti je vysoký počet nezaměstnaných a vysoký počet neobsazených, volných pracovních míst.

Příčiny výskytu strukturální nezaměstnanosti:

- prostorová imobilita pracovních sil, která ztěžuje rovnováhu regionálních trhů práce,
- pokles poptávky po pracovních silách v důsledku technologických a technických změn, které šetří živou práci,
- pokles poptávky po pracovních silách, který je způsobený poklesem konečné poptávky,
- pokles poptávky po pracovních silách s určitou kvalifikací, který je determinován rozdílem mezi strukturou mezd a strukturou produktivity práce, v důsledku čehož dochází ke zdražení pracovních sil,

- růst nabídky pracovních sil, který je podmíněn ekonomickými nebo politickými příčinami (např. příliv imigrantů). (Kotýnková, Němec, 2003)

Změna struktury ekonomiky způsobuje, že zatímco klesá poptávka po profesích v úpadkových odvětvích, po jiných v nových odvětvích naopak roste. Tato nová pracovní místa ale většinou vyžadují novou a vyšší kvalifikaci. Aby pracovníci mohli přecházet do nových odvětví, musí většinou získat novou kvalifikaci. Ovšem projít rekvalifikací, změnit profesi a nově si zvykat, není pro jedince nikterak jednoduché. Většinou se tato změna dotkne celého jeho života i života rodiny. A to platí zvláště pro starší pracovníky, pro něž je změna kvalifikace zcela novým prvkem v životě.

U strukturální nezaměstnanosti může docházet k regionálním nesrovnalostem. V celé ekonomice může být v daném odvětví poptávané a nabízené množství práce vyrovnané, ale v důsledku odlišné regionální alokace nabízené a poptávané práce mohou existovat na jednotlivých regionálních trzích nerovnováhy. Pokud jde o nezaměstnanost krátkodobou, je považována za dobrovolnou. Nesmí se ovšem změnit v nezaměstnanost dlouhodobou, kdy pro uvolněné pracovníky po dlouho dobu není k dispozici nové pracovní místo. (Brožová, 2003)

### 1.6.3 Sezónní nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost, která je krátkodobá a způsobuje ji diskontinuita produkce v odvětví, kde je výroba závislá na počasí (např. stavebnictví, povrchová těžba nerostných surovin, zemědělství) a její důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích (např. cukrovarnický a konzervářský průmysl). (Kotýnková, Němec, 2003)

### 1.6.4 Cyklická nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti je vyvolán cyklickými změnami v makroekonomickém rozměru. Cyklická nezaměstnanost je důsledkem hospodářských cyklů. Když přichází recese, cyklická nezaměstnanost roste a naopak když recese ustupuje, nezaměstnanost klesá. (Boyes, Melvin, 2005)

Tato nezaměstnanost vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. (Kotýnková, Němec, 2003)

Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky, což může být vykládáno tak, že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná, ale také obecněji v tom

smyslu, že se jedná o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží. (Mareš, 1994)

V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována. Vznik cyklické nezaměstnanosti je spjat s poklesem agregátní poptávky v ekonomice. (Buchtová et al., 2002)

## 1.7 Důsledky nezaměstnanosti

Činnost je přirozeným projevem člověka. Promítá se v ní jeho aktivní vztah ke skutečnosti, naplňuje celý jeho život. Nejvýznamnější ze všech aktivit, které člověk uskutečňuje je jeho činnost pracovní. Práce a s ní spojené pracovní zařazení bezprostředně ovlivňují život každého jedince. Příprava na pracovní uplatnění a dlouhodobě vykonávaná pracovní činnost formují osobní profil jedince. Práce je základem seberealizace člověka, ale i základem jeho uplatnění ve společnosti. (Provazník et al., 2002)

Ztráta práce je pro většinu lidí extrémní psychosociální zátěží. Je tomu tak i přesto, že žijeme v demokratickém státě, který umožňuje přežití i bez finanční odměny za práci. Stane-li se jedinec nezaměstnaným, ztratí velmi silné pojítko s realitou. Porušení těsného vztahu práce a života člověka má prokazatelné negativní důsledky. (Buchtová, 2007)

Nezaměstnanost je stav, který může vyvolávat v člověku různorodé pocity. Jde o zátěžovou situaci na psychiku a sociální postavení člověka. Důsledky nezaměstnanosti lze rozdělit na ekonomické a sociální.

Ekonomické důsledky jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází k mrhání společenské práce. HDP je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HDP. Ztráty lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi skutečným HDP a potenciálním HDP). (Krebs et al., 2005)

Sociální důsledky jsou spojeny s dopady faktu nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité, protože nezaměstnanost sama o sobě je různého charakteru a jedinci i různě vnímána a prožívána. Mezi sociálními důsledky existuje určitá provázanost. Ve stručnosti zmíním alespoň ty nejvýznamnější:

- **Vliv na životní úroveň:** Nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu a žít jen z podpory či sociálních dávek znamená pokles životní úrovně. Trvá-li nezaměstnanost dlouho, vede často k chudobě, k redukci sociálních kontaktů a k sociálnímu vyloučení.

- **Vliv na fyzické a psychické zdraví:** Nezaměstnanost je vysoce traumatizující událostí. Vyvolává v člověku pocit nepotřebnosti, neužitečnosti, vede ke ztrátě sebedůvěry. Stres, který z nezaměstnanosti plyne, není často bez následků na zdraví jedince.
- **Vliv na rodinu:** Rodinu ovlivňuje nezaměstnanost nejen poklesem příjmů, ale i v mnoha dalších ohledech. Vede např. k narušení denních rodinných zvyklostí, může rozbít partnerské vztahy, omezuje sociální kontakty rodiny, často i její výchovnou funkci apod.
- **Vliv na strukturaci a vnímání času:** Nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim. Čas pro nezaměstnané přestává být důležitý, ztrácí svůj obsah a často je naplňován nudou a často i společensky nežádoucími aktivitami (kriminalita, alkoholismus atd.). Narušení struktury dne je nebezpečné zvláště pro mladistvé, kteří ještě nemají zažitý časový rytmus s pracovními návyky. (Krebs et al., 2005)

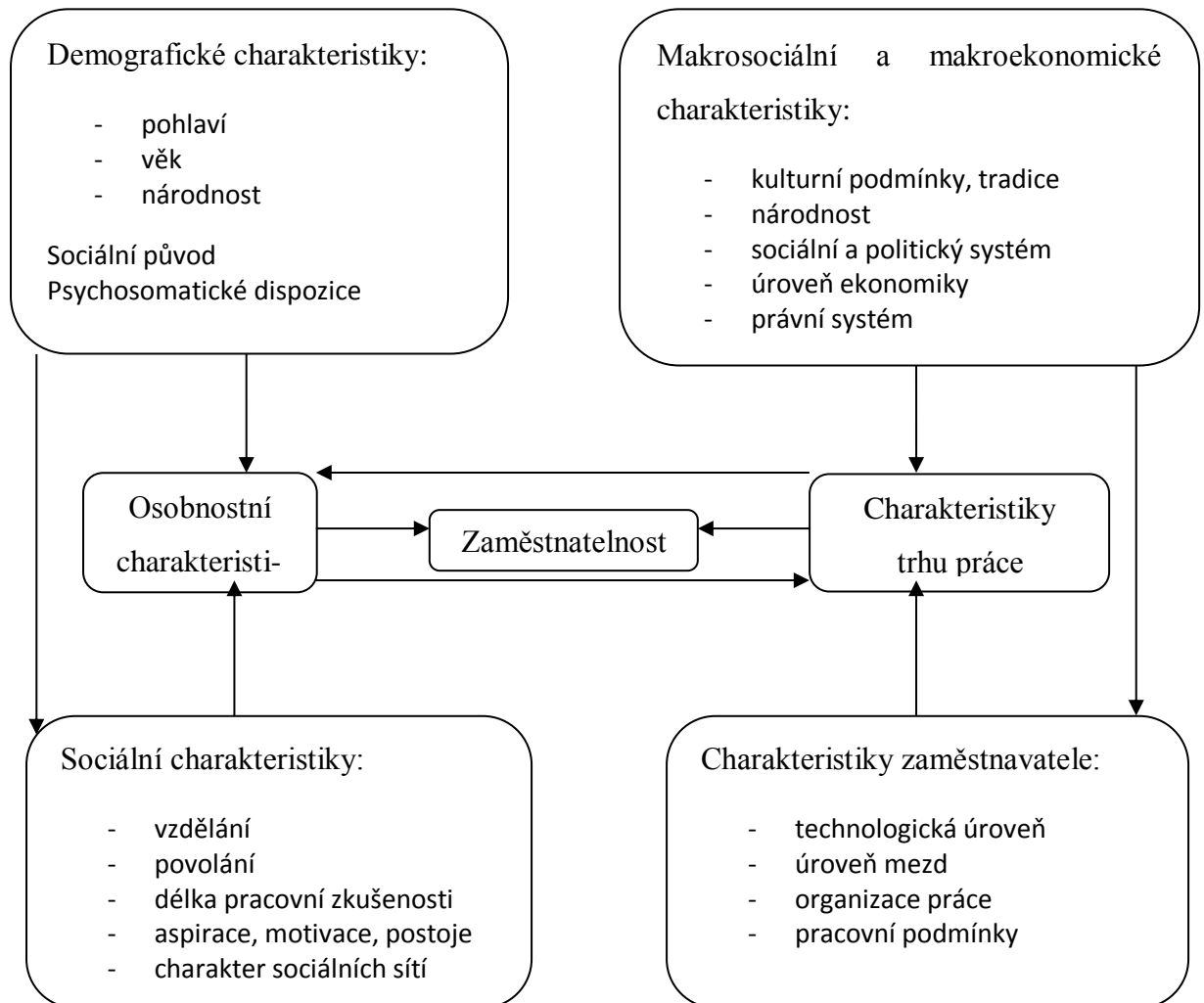
Vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti nemá jen nežádoucí vliv na jednotlivce, ale i na celou společnost. Takto postiženou společnost totiž doprovází zvýšený výskyt sociálně patologických jevů, což se zjišťuje spíše nepřímou (zvýšená konzumace alkoholu, drog a nikotinu, vyšší nemocností, zvýšeným výskytem sebevražd). (Buchtová et al., 2002)

### 1.7.1 Past nezaměstnanosti a sociální parazitismus

V souvislosti s danou problematikou je třeba zmínit pojem zaměstnatelnost. Zaměstnatelnost je definována jako „schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce.“ (Kuchař, 2007, s. 113)

Strukturu faktorů ovlivňujících zaměstnatelnost znázorňuje obrázek 2. V uvedeném schématu jsou vymezeny čtyři hlavní skupiny faktorů uspořádané tak, aby vyjadřovaly možnosti ovlivňování ze strany zaměstnavatele a jednotlivce. V horní části obrázku jsou ty faktory, které ovlivnit nelze. Je samozřejmé, že jedinec nemá možnost ovlivnit své základní demografické údaje (např. pohlaví, věk, národnost, rodinné prostředí atd.). Stejně tak zaměstnavatel nemůže ovlivnit kulturní, právní či politický systém a sám ani celkovou úroveň ekonomiky. Zaměstnavatel i jedinec se musí uvedeným objektivně působícím faktorům ve svém jednání podřít. Spodní část tvoří faktory, které naopak závisí na svobodném rozhodnutí obou aktérů. I když stupeň volnosti tohoto rozhodování je do jisté míry závislý na charakteru společenského systému, v němž se pohybují, mají v demokratické

společnosti oba možnost volby. Zaměstnavatel si sám rozhoduje o technologické úrovni své produkce, pracovních podmínkách, způsobu organizace a stanovuje úroveň mezd. Jedince si zase volí své vzdělání, povolání, utváří si svůj systém postojů, hodnot a motivů.



Obr. 2 Faktory zaměstnanosti [Kuchař, 2007, s. 114]

Důvody, které vedou k pochybnostem o zaměstnatelnosti jednotlivce, jsou dvojí: buď se dotyčný z objektivních důvodů nemůže vyrovnat s požadavky trhu práce, nebo se s nimi vyrovnat nechce. Lidé, kteří z různých důvodů nejsou zaměstnatelní či se nezaměstnatelnými postupně stávají, mají tendenci uzavírat se do specifických sociálních skupin s vlastními systémy norem a hodnot. Hovoří se o tzv. „pasti nezaměstnanosti“, jelikož z takto sociálně marginalizovaných skupin je cesta zpět velmi obtížná. Překážky návratu přitom leží jak uvnitř těchto skupin, tak ve vztahu majoritní populace k nim. Dlouhodobá nezaměstnanost se pro část z nich stává životním stylem, který je ovšem zaměstnatelnou větši-

nou odmítán a sami nezaměstnatelní jsou vnímáni jako společenská zátěž. Lze předpokládat, že při zachování současné podoby tzv. záchranné sociální sítě jen menší část z dlouhodobě nezaměstnaných najde někdy cestu zpět mezi zaměstnané. (Kuchař, 2007)

Nízká úroveň mezd a systém relativně vysokých sociálních podpor jsou zdrojem nežádoucího sociálního chování. U některých kategorií pracovníků se sblíží úroveň mezd s úrovní životního minima (s úrovní sociálních dávek). To vytváří past nezaměstnanosti, v které uvíznou ti, kteří nemají zájem o zaměstnání z důvodu minimálního příjmového zlepšení při přechodu ze sociální sítě na trh práce. Vysoké sociální podpory vedou k poklesu motivace hledat si pracovní místo. Není to jen výše sociálních podpor, ale také i délky poskytování podpory. U mnoha takových jedinců, kteří sociální podpory pobírají, jde o cílenou strategii. Pro tyto jedince je výhodnější uspokojovat své potřeby ze sociálních dávek než z prodeje služby práce na trhu práce. Takové nastavení sociální politiky vytlačuje tyto lidi z trhu práce. Čím vyšší je tzv. koeficient náhrady (poměr disponibilního důchodu pracovníka v situaci, kdy je nezaměstnaný, a jeho disponibilního důchodu v situaci, kdy pracuje), tím menší je zájem pracovníka hledat pracovní uplatnění. Pokud lidé s nízkou kvalifikací ani neočekávají vyšší příjem z případné práce než ze sociálních dávek, pak je tato situace nebezpečně amotivační. Pokud by se takový vzor chování přenášel v rodinách z generace na generaci, vytvářela by se nevíтанá základna tzv. sociálního parazitismu. (Brožová, 2003)

Možnost žít výhradně ze sociálních dávek vytváří podmínky pro zformování odlišného modelu způsobu života. Pro označení těch, kteří dlouhodobě žijí ze sociálních dávek a stávají se závislými klienty sociálního státu, se používá pojem *underclass* (deklasovaná vrstva). Jejich neúspěšnost v boji o práci je vyřadila z účasti na trhu práce. Tito lidé nepobírají žádnou mzdu, jejich příjem je tvořen pouze sociálními dávkami na úrovni životního minima. Tato závislost způsobuje, že podpora v nezaměstnanosti primárně určená k překlenutí přechodného období bez práce, se pro ně stává regulérním příjmem. Vytváří se „kultura závislosti“ jakožto výraz pasivní existence zatěžující stát oproti „kultuře podnikavosti“ (tj. aktivního přístupu vyhledávajícího příležitosti a tvořícího bohatství). Tím se tito jedinci vyčleňují z většinové populace na okraj společnosti jako její nežádoucí element. Ztráta tradiční etiky práce a úcty k autoritám by se mohly stát hrozbou pro samotnou majoritní společnost. N toto nebezpečí utváření tzv. nové třídy deklasovaných jakožto trvalé klientely sociálního státu upozorňuje R. Dahrendorf (1991). (Brožová, 2003)



### 1.7.2 Sociální vyloučení

Sociální vyloučení je specifikováno jako důsledek nerovného přístupu jednotlivců, ale i celých skupin obyvatelstva k pěti základním zdrojům společnosti: zaměstnání, bydlení, zdravotní péči, sociální ochraně a vzdělání, přičemž nejzávažnějším problémem způsobujícím vyloučení je nerovný přístup na trh práce, který může vyústit v dlouhodobou nezaměstnanost určitých sociálních skupin.

Sociální vyloučení je úzce spojeno s nezaměstnaností, přičemž hrozí nezaměstnaným tím více, čím déle nepracují. Důležitým ukazatelem sociálního vyloučení je míra dlouhodobé nezaměstnanosti. K eliminaci sociálního vyloučení plynoucího ze sociální pasti chudoby směřuje cílené nastavení sociálních dávek tak, aby jejich výše motivovala nezaměstnané k hledání, přijetí a udržení zaměstnání a vytěsnila z okruhu příjemců ty, kteří tam nepatří nebo patřit nemusí. Tento záměr lze řešit bonifikací těch, kteří mají zájem o práci, a sankcemi vůči těm, kteří sociální systém zneužívají (diferencovaná úroveň sociálních dávek poskytovaných v hmotné nouzi). (Durdisová et al., 2005)

### 1.8 Rizikové skupiny

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, vzdělání, národnost, pohlaví, zdravotní stav), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Příslušníci těchto skupin nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených místech navíc s nejistou budoucností. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace. Právě na tyto ohrožené skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. (Buchtová et al., 2002)

Dlouhodobá nezaměstnanost nejčastěji postihuje následující skupiny osob:

- **Osoby bez kvalifikace či s nízkou kvalifikací** - Tuto skupinu osob tvoří např. absolventi základních škol, dále lidé, kteří se často podílejí na delikventním chování (sociálně nepřizpůsobivý jedinci, alkoholici, jedinci propuštěni z výkonu trestu apod.). O práci nekvalifikovaných jedinců není mezi zaměstnavateli zájem, jejich práce je čím dál častěji nahrazována stroji. (Buchtová, 2004)
- **Mladé lidi (do 30 let věku)** - Doba vzdělávání se u mladistvých prodloužila díky tomu, že mladí preferují dosažení vyššího stupně vzdělání s cílem získat vyšší kvalifikaci a zlepšit budoucí pracovní perspektivy. Nízká účast mládeže na trhu práce však také souvisí s nesnadným přechodem ze školy na trh práce, jelikož zaměstnavatelé nejsou mnohdy ochotni nést dodatečné náklady na odbornou přípravu mla-

dých zaměstnanců bez praxe, a proto se pro absolventy stává vstup na pracovní trh obtížný. Mimo to stále není dostatečná poptávka po nově získaném odborném vzdělání mládeže, což je důsledkem nesouladu mezi vzdělávací soustavou a potřebami trhu práce (Kotýnková, 2006). Když zaměstnavatel najímá mladého pracovníka, tak často čelí nejistotě, protože předem neví, jak tento konkrétní jedinec bude v budoucnu produktivní (Zelenka, 2008).

- **Starší osoby v předdůchodovém věku** - Rizika zaměstnatelnosti starších osob spočívají zejména ve skutečnosti, že pokud jsou pracovníci v těchto věkových kategoriích uvolněni ze zaměstnání, je ve většině případů velmi obtížné je znovu zařazovat do pracovního procesu z důvodu jejich snížené adaptability. (Sirovátka et al., 2003)
- **Osoby zdravotně postižené** - Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a rostoucímu výkonu mají zdravotně postižení jedinci v současné době čím dál horší šance uplatnit se na trhu práce. Zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání zdravotně znevýhodněných je velmi malý, a to zvláště pro jejich vyšší nemocnost, zdravotní omezení a nižší kvalifikaci. (Buchtová, 2004)
- **Imigranty.**
- **Romy** – Roma primárně na trhu práce znevýhodňuje nízká úroveň vzdělání a diskriminace ze strany zaměstnavatelů na formálním trhu práce. Nevýhodou je i slabý sociální kapitál Romů, mimo jiné v důsledku jejich koncentrace v deprimovaných rodinách, komunitách se slabými vazbami k pracovnímu trhu. (Sirovátka et al., 2003)
- **Osoby dlouhodobě zaměstnané u jednoho zaměstnavatele a na jednom místě** (Brdek, Jírová, Krebs, 2002).

## 2 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE

„Osoby se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou

- orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni,
- orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni.“ (Zákon o zaměstnanosti, § 67)

Osoby invalidní ve třetím stupni jsou osoby, kterým poklesla pracovní schopnost nejméně o 70 % (dříve známé pod pojmem plně invalidní osoby). Osoby ve druhém stupni invalidity jsou osoby, jejichž pokles pracovní schopnosti se pohybuje mezi 50 – 69 %. Osoby v prvním stupni invalidity jsou osoby, jejichž pokles pracovní schopnosti dosahuje 35 – 49 %. Všem těmto osobám je na trhu práce věnována zvýšená péče.

Právní posouzení invalidity se řídí vyhláškou č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti pro účely invalidity. O příslušných stupních invalidity rozhodují lékaři okresních správ sociálního zabezpečení. Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.

### 2.1 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Občané se zdravotním postižením mají v pracovním procesu stejná práva a povinnosti jako ostatní pracovníci. Zákoník práce však v několika ustanoveních tyto zaměstnance s ohledem na jejich zdravotní stav a sociální postavení zvýhodňuje. Rozhodnutí o tom, že jedinec je zdravotně postižený, neznamená, že nemůže pracovat. Jde jen o omezení s ohledem na zdravotní stav. K uzavření pracovního poměru však musí mít zdravotně postižený jedinec způsobilost k právům a povinnostem a k právním úkonům. (Červinka et al., 2012)

**Pracovní rehabilitace** je „souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené.“ (Zákon o zaměstnanosti, § 69)

Pracovní rehabilitace zahrnuje poradenskou činnost, která je zaměřena na volbu povolání, na volbu zaměstnání nebo k výkonu samostatné výdělečné činnosti, včetně praktické a teoretické přípravy a vytváření podmínek pro výkon pracovní nebo výdělečné činnosti. Pracovní rehabilitaci zabezpečují úřady práce podle místa trvalého bydliště osoby se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace je prováděna ve spolupráci s pracovně-

rehabilitačními středisky, popř. může Úřad práce uzavřít písemnou dohodu s jinou právnickou nebo fyzickou osobou, kterou pověří zabezpečením pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením. (Červinka et al., 2012)

**Příprava k práci** je „cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání návyků a dovedností nutných pro výkon zvoleného zaměstnání. Uskutečňuje se na základě dohody mezi osobou se zdravotním postižením a Úřadem práce. Příprava k práci trvá nejdéle 24 měsíců. Příprava k práci se provádí:

- na pracovištích individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu osoby, může být prováděna s podporou asistenta, za něhož náklady hradí Úřad práce,
- na chráněných pracovních místech fyzické nebo právnické osoby,
- ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších fyzických a právnických osob.“ (Zákon o zaměstnanosti, § 72)

O absolvování přípravy obdrží jedinec se zdravotním postižením osvědčení od fyzické nebo právnické osoby. (Červinka et al., 2012)

**Specializované rekvalifikační kurzy** jsou poskytovány za stejných podmínek jako ostatní rekvalifikace. Rekvalifikace se provádí na základě písemné dohody mezi účastníkem rekvalifikace a Úřadem práce.

## **2.2 Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením**

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením má každý zaměstnavatel, který zaměstnává v průměrném ročním přepočteném počtu více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Tento povinný podíl činí 4 %. Tuto povinnost mohou zaměstnavatelé plnit:

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, jež jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám,
- odvodem do státního rozpočtu. (Červinka et al., 2012)

Další povinnosti zaměstnavatelů jsou:

- „rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovní-lékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením,
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.“  
(Zákon o zaměstnanosti, § 80)

### 2.3 Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je místo vytvořené zaměstnavatelem na základě písemné dohody s krajskou pobočkou Úřadu práce a je určeno pro osoby se zdravotním postižením. Toto chráněné pracovní místo musí být provozováno nejméně 3 roky ode dne sjednaného v dohodě. Úřad práce může na vytvoření chráněného pracovního místa poskytnout příspěvek. Zaměstnavatel může dostat příspěvek tehdy, pokud nemá ke dni podání žádosti nedoplatky na daních vedené u finančního nebo celního úřadu a na pojistném. Nesmí být nedoplatky na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. (Šubrt et al., 2011)

Zde je ještě nutné uvést, že od 1. 1. 2012 došlo ke sjednocení dvou institutů, a to chráněné pracovní dílny a chráněného pracovního místa. Výsledným institutem je právě chráněné pracovní místo. S pojmem chráněné pracovní dílny se již nesetkáme.

### 2.4 Příspěvky a výhody pro zaměstnavatele

Zaměstnavatelům, kteří se rozhodnou zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, může příslušná pobočka Úřadu práce, v některých případech Ministerstvo práce a sociálních věcí, přispět na činnost spojenou se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Podmínky a výše příspěvku jsou odvozeny od druhů příspěvků, zákonných úprav, rozpočtu a situace na trhu práce. Podmínky, které omezují poskytnutí finančních výpomocí ze strany úřadů práce a ministerstva, jsou:

- ke každé písemné žádosti zaměstnavatele o kterýkoliv z příspěvků musí být doložena tzv. bezdlužnost (potvrzení o tom, že žadatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené příslušným celním nebo finančním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění, nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu. (Červinka et al, 2012)

#### **2.4.1 Příspěvek na zapracování**

Na základě písemné dohody uzavřené mezi krajskou pobočkou Úřadu práce a zaměstnavatelem může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na mzdy příspěvek na zapracování, maximálně však po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek může činit maximálně poloviny minimální mzdy na zaměstnance pověřeného zapracováním. Příspěvek se poskytuje jednorázově, a to zpětně za celé sjednané období. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je, že zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterým Úřad práce věnuje zvýšenou péči. Jsou to uchazeči, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů tuto péči potřebují. (Červinka et al., 2012)

#### **2.4.2 Příspěvek na chráněné pracovní místo**

Úřad práce může poskytnout příspěvek zaměstnavateli na zřízení chráněného pracovního místa a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Maximální výše příspěvku na provozní náklady může činit na jedno chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením 48 000 Kč ročně.

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

„Zaměstnavateli zaměstnávajícím na chráněných pracovních místech (§ 75) více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na soci-

ální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu pojistného z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč.“ (Zákon o zaměstnanosti, § 78)

Příspěvek je poskytován zpětně vždy za uplynulé čtvrtletí na základě písemné žádosti zaměstnavatele. K žádosti zaměstnavatel dokládá průměrný přepočtený počet všech zaměstnanců a zvláště těch, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením. Také dokládá seznamy zaměstnanců se zdravotním postižením. Zákonný nárok se vyplatí jednorázově za uplynulé čtvrtletí a nebude již ročně vyúčtován. Může se tedy stát, že zaměstnavatel v některých čtvrtletích příspěvek obdrží a v některých ne. (Červinka et al., 2012)

#### **2.4.4 Sleva na dani z příjmu**

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, mohou ročně ušetřit desítky až stovky tisíc korun na dani z příjmu. V zákonu č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, § 35 se píše, že poplatníkům se daň snižuje o 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením (první a druhý stupeň invalidity) a o částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením (třetí stupeň invalidity). Pokud je výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců desetinné číslo, stanoví se poměrná část z uvedených částek.

### 3 MOŽNÉ ZPŮSOBY ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

První snahy o sjednocování evropské sociální politiky se objevují v roce 1993 v tzv. Bílé knize. Avšak její cíle byly nedostatečně formulované, a proto jich bylo dosahováno jen částečně a izolovaně v různých zemích EU. Až v roce 1997 v Lucembursku přichází první celoevropská strategie zaměstnanosti, která přináší jeden z prvních významných impulzů ke koordinaci řešení nezaměstnanosti na území EU. V roce 2000 pak přichází lisabonská strategie, která vytyčuje cíle v oblasti hospodářsko-politicko-sociální. (Bartíková, Hák, Stanková, 2007)

#### 3.1 Lisabonská strategie

Lisabonská strategie je projekt schválený v roce 2000 tehdejší patnáctkou zemí tvořící země EU. Tato strategie měla být komplexní hospodářsko-politicko-sociální koncepcí a dle Evropské rady měla z Unie udělat „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností“. Strategie se skrze hospodářský růst snaží o docílení lepších sociálních podmínek pro své občany a jedním z jejích cílů je zvyšování zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti. (*Lisabonská strategie*, ©1997 – 2013)

Lisabonská strategie se zaměřuje na následující hlavní oblasti:

- Zvýšení zaměstnanosti má být výsledkem toho, že bude kvalifikace pracovníků uváděna do souladu s nabídkou, přičemž hlavní roli přitom mají hrát národní služby v oblasti zaměstnanosti, jež se mohou opřít o celoevropskou databázi volných pracovních míst a vzdělávacích možností. Mají být také podporovány speciální programy, které by umožnily nezaměstnaným získat požadovanou kvalifikaci.
- Mnohem větší důraz má být kladen na celoživotní vzdělávání, které je základní složkou evropského sociálního modelu. K tomu mají být podporovány dohody mezi sociálními partnery, zaměstnavateli a odbory, o inovacích a o celoživotním vzdělávání. Předpokládá se zavádění pružných úprav pracovní doby.
- Má se zvyšovat zaměstnanost ve službách, včetně služeb osobních, nacházet řešení pro nejvíce znevýhodněné kategorie osob.
- Má být podporována zásada rovných příležitostí pro muže a ženy, lepší sladování pracovní doby a rodinného života, zejména zavedením nového systému hodnocení péče o děti. (Urban, 2012)



## 3.2 Státní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je definována jako „činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.“ (Kotýnková, Němec, 2003, s. 131)

Státní politika zaměstnanosti usiluje:

- o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání,
- o produktivním využití zdrojů pracovních sil. (MPSV, ©2012)

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- **aktivní politiky zaměstnanosti** – podpora zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, rekvalifikace, podpora zaměstnávání mladých lidí,
- **pasivní politiky zaměstnanosti** – stanovení podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání, ostatní sociální transfery nezaměstnaným,
- **hospodářsko-politickými opatřeními** – nejsou bezprostředně orientovány na trh práce, ale mají na něj značný dopad (např. podpora malého a středního podnikání, investiční pobídky). (Kotýnková, Němec, 2003)

V současné době politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejichž nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

### 3.2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je poskytnout nezaměstnaným po určitou dobu a v určité míře kompenzaci za ztrátu příjmu. Opatření pasivní politiky zaměstnanosti znamená vyplácení podpory v nezaměstnanosti.

„Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců, požádal krajskou pobočku Úřadu práce ČR, u které je veden

v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.“ (Bičáková, 2012)

Podpora v nezaměstnanosti se nevyplácí uchazeči o zaměstnání v době, kdy pobírá starobní důchod, dávky nemocenského pojištění a po dobu vazby nebo výkonu trestu.

### **3.2.1.1 Výše podpory**

V prvních dvou měsících podpůrní doby uchazeč o zaměstnání dostane 65 %, další dva měsíce podpůrní doby 50 % a po zbývající část podpůrní doby 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku zjištěného v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období, nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc (v případě samostatné výdělečné činnosti). (*Podpora v nezaměstnanosti*, ©1998 – 2013)

V případě, že se uchazeč účastní rekvalifikačního kurzu pořádaného Úřadem práce, má nárok na podporu po celou dobu rekvalifikace. Výše podpory v době rekvalifikace činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Výše dávek podpory v nezaměstnanosti by neměla přesahovat výši, která by přestala jedince motivovat a nutit k hledání nového pracovního místa, či dokonce aby působila jako stimulum k dobrovolné nezaměstnanosti.

Legislativa a sociální systém by měly být nastaveny tak, aby motivovaly k práci a zároveň neumožňovaly zneužití lidmi jen parazitujícími na systému. (Kašák, 2009)

### **3.2.1.2 Podpůrní doba**

Podpůrní doba je odstupňována podle dosaženého věku uchazečů o zaměstnání. Do 50 let věku, činí podpůrní doba 5 měsíců. Mezi 50 – 55 lety věku činí 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců. (*Podpora v nezaměstnanosti*, ©1998 – 2013)

## **3.2.2 Aktivní politiky zaměstnanosti**

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným.

### 3.2.2.1 *Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti*

Nástroje, prostřednictvím kterých je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou:

- **„Rekvalifikace** - Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.
- **Investiční pobídky** – Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje:
  - a) vytváření nových pracovních míst,
  - b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.
- **Veřejně prospěšné práce** - Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.
- **Společensky účelná pracovní místa** - Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.
- **Překlenovací příspěvek** - Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které Úřad práce poskytl příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa.
- **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 krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči.
- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** - Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.“ (Zákon o zaměstnanosti, § 108 - 115)

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- „poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, s výjimkou příspěvku podle § 78,
- sdílené zprostředkování zaměstnání,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti.“ (Zákon o zaměstnanosti, § 105)

### 3.3 Instituce působící na trhu práce

Řešení nezaměstnanosti nezabezpečují jen státní orgány a orgány místní samosprávy, ale i soukromé subjekty. V následující části popíšu ty nejvýznamnější z nich.

#### 3.3.1 Úřad práce

Úřad práce je nejznámější institucí, která na trhu práce působí. Úřady práce mají následující funkce:

- sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky,
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům o zaměstnání,
- informují veřejnost o možnostech získání zaměstnání, rekvalifikace,
- informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil,
- poskytují občanům poradenské služby související s hledáním zaměstnání, volbou povolání a rekvalifikací,
- vedou evidenci uchazečů,
- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,
- organizují rekvalifikace uchazečů o zaměstnání,
- stanovují nároky a výši hmotného zabezpečení,
- zajišťují výplaty hmotného zabezpečení,
- rozhodují o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení,
- podporují zaměstnavatele při zřizování nových pracovních míst,

- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce,
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání cizinců,
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti (zákoník práce, mzdové předpisy),
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce. (Kotýnková, Němec, 2003)

### 3.3.2 Personální agentury

Personální agentury můžeme definovat jako „zprostředkovatelny práce, které většinou s organizacemi spolupracují při získávání nových zaměstnanců.“ (Dvořáková et al., 2007, s. 85)

Pro organizace bývá výhodné s personálními agenturami spolupracovat, protože znají podmínky konkrétního trhu práce a disponují databází zájemců o zaměstnání. Cílem personálních agentur je obsadit volné pracovní místo na základě potřeb zaměstnavatele, nikdy ne naopak (prioritním klientem je zaměstnavatel). (Siegel, 2005)

Agentury jsou ve své podstatě Úřady práce fungující na ziskovém principu. Značným rozdílem však mezi personálními agenturami a úřady práce je v tom, že úřady práce mají mezi svými klienty zvláště ty méně zaměstnatelné osoby a osoby s menší kvalifikací. Naproti tomu jsou personální agentury zaměřené na kvalitní a kvalifikované zaměstnance, u kterých nemají přílišné problémy s uplatněním. (Bartíková, Hák, Stanková, 2007)

### 3.3.3 Odbory

Kašák (2009) považuje odbory za významného nepřítele nezaměstnanosti. Odboráři jsou zástupci zaměstnaných a právě pro ně vydobíjejí lepší pracovní podmínky a vyšší platy. Nezaměstnaným činnosti odborářů naopak spíše škodí. Jejich tlak na vyšší mzdy zdražuje lidský kapitál, tudíž snižuje nabídku práce a zvyšuje nezaměstnanost.

Rostoucí cena práce způsobuje, že skupina nezaměstnaných osob, která by třeba byla i ochotna pracovat za menší mzdu, nemůže. Vyšší plat jim nikdo za tak málo kvalifikovanou práci, jakou oni nabízejí, nedá. Zaměstnanec má slabou pozici při vyjednávání, a proto existují odbory, které mu zajistí zlepšení pracovních podmínek a zvyšování mzdy. Při bližším zkoumání nezaměstnanosti, by rozhodně stálo za to odhalit pravou tvář odborů – zejména omezit jejich moc a nakonec tím i omezit dlouhodobou nezaměstnanost. (Bartíková, Hák, Stanková, 2007)

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE

Zlínský kraj byl ustanoven k 1. lednu 2000 na základě ústavního zákona č. 347 ze dne 3. prosince 1997 o vytvoření vyšších územních samosprávných celků. Vznikl sloučením okresů Zlín, Kroměříž a Uherské Hradiště, které patřily k Jihomoravskému kraji, a okresu Vsetín, který spadal do Severomoravského kraje. Spolu s Olomouckým krajem tvoří region soudržnosti Střední Morava. S účinností od 1. 1. 2003 se vytvořilo 13 správních obvodů obcí s rozšířenou působností, v jejichž rámci působí 25 územních obvodů pověřených obcí.

Zlínský kraj se nachází na východě republiky, kde jeho východní okraj tvoří hranici se Slovenskem. Na jihozápadě sousedí s krajem Jihomoravským, na severozápadě s Olomouckým a v severní části s krajem Moravsko-slezským. (ČSÚ, ©2013)

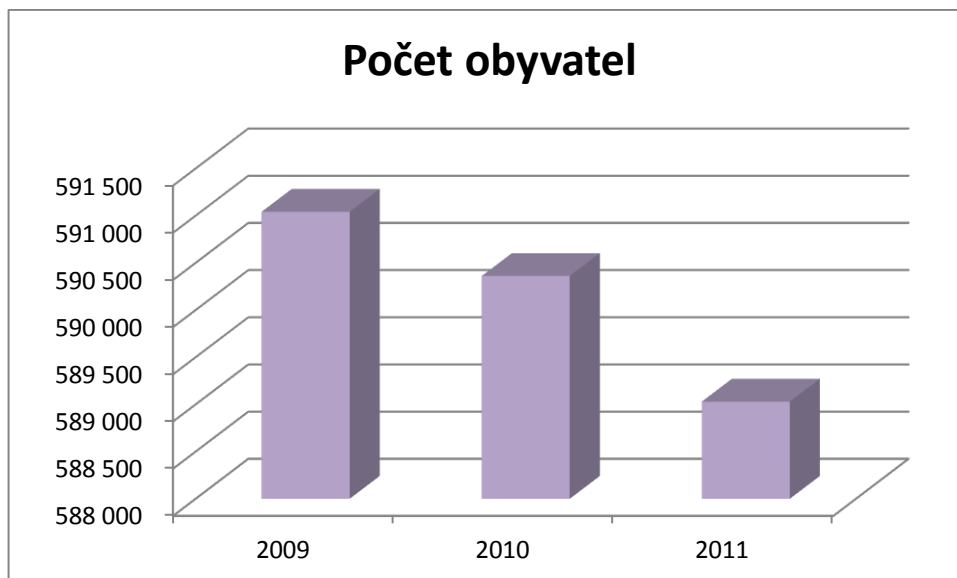


Obr. 3 Mapa Zlínského kraje [Zlínský kraj, 2013]

### 4.1 Demografické údaje

Zlínský kraj je svou rozlohou 3 964 km<sup>2</sup> čtvrtým nejmenším krajem v republice. Hustota zalidnění 149,0 obyvatel/km<sup>2</sup> výrazně převyšuje republikový průměr (Zlínský kraj je pátým nejlidnatějším krajem). Nejvyšší zalidněnost je v okrese Zlín (186,3 obyvatel/km<sup>2</sup>) a nejnižší v okrese Vsetín (127,3 obyvatel/km<sup>2</sup>). (ČSÚ, ©2013)

Počet obyvatel kraje se snížil koncem roku 2011 proti stejnému období roku 2010 o 0,23 %, tj. o 1 331 osob.



*Graf č. 1 Počet obyvatel ve Zlínském kraji*

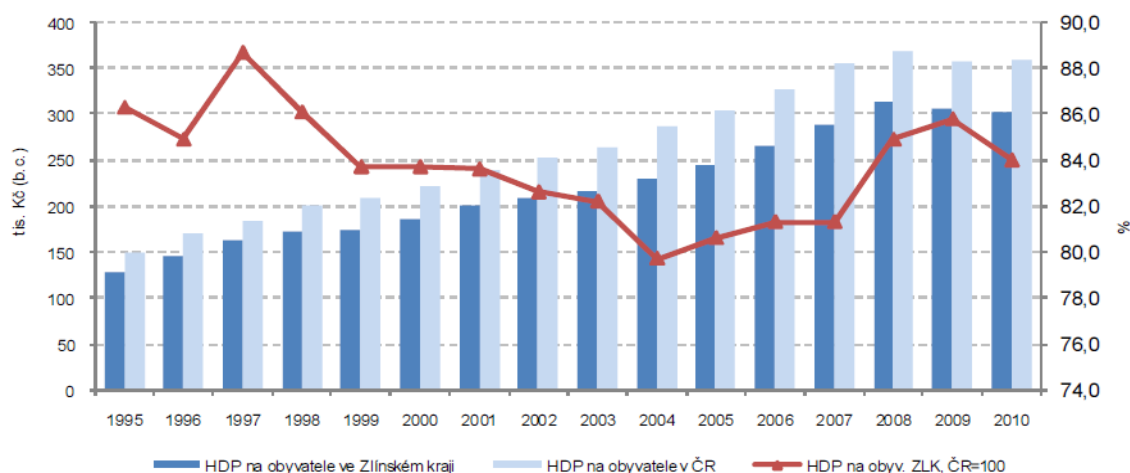
*[vlastní zpracování s využitím dat z ČSÚ]*

Vývoj věkového složení obyvatel je charakterizován zvyšujícím se podílem obyvatel v poproduktivním věku (65 let a více). Průměrný věk obyvatelstva Zlínského kraje je 41,2 let. V roce 2011 měl Zlínský kraj nejnižší republikový podíl počtu cizinců (8 009 cizinců). (ČSÚ, 2011)

## **4.2 Ekonomické údaje**

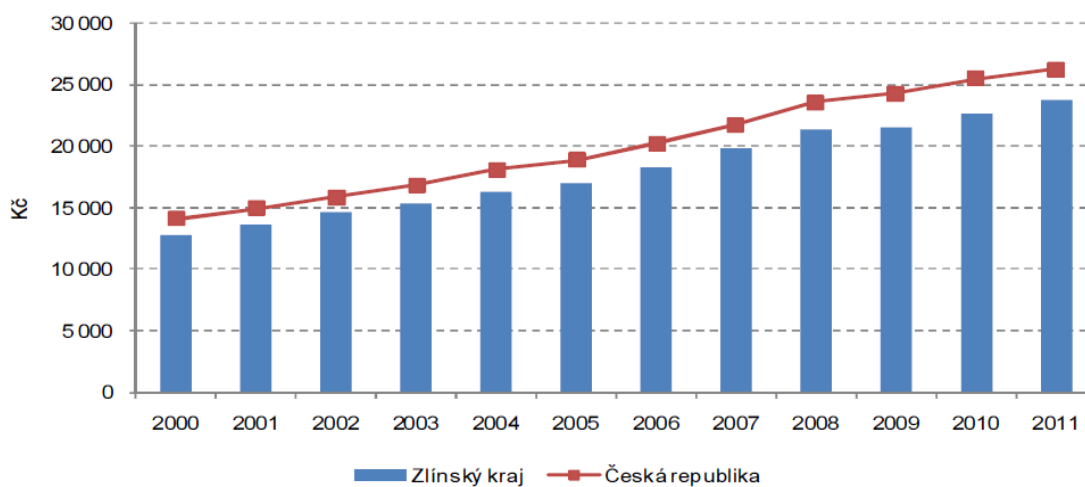
Přibližně od poloviny 90. let hospodářsky stabilní pozice Zlína a jeho okolí se začala otřásat v důsledku restrukturalizace průmyslu a privatizace. Negativní roli sehrála také špatná dopravní obslužnost území a odtržení od Slovenska, s nímž fungovaly významné obchodní vztahy. Důsledkem je současná podprůměrná tvorba hrubého domácího produktu, kterou zachycuje graf č. 2.





Graf č. 2 HDP na obyvatele ve Zlínském kraji a ČR a jeho podíl na republikovém celku  
[ČSÚ, 2012, s. 26]

Graf č. 3 znázorňuje vývoj průměrné měsíční hrubé mzdy zaměstnance ve Zlínském kraji a v celé republice. Z grafu je patrné, že hrubá mzda ve Zlínském kraji je neustále pod celorepublikovým průměrem.



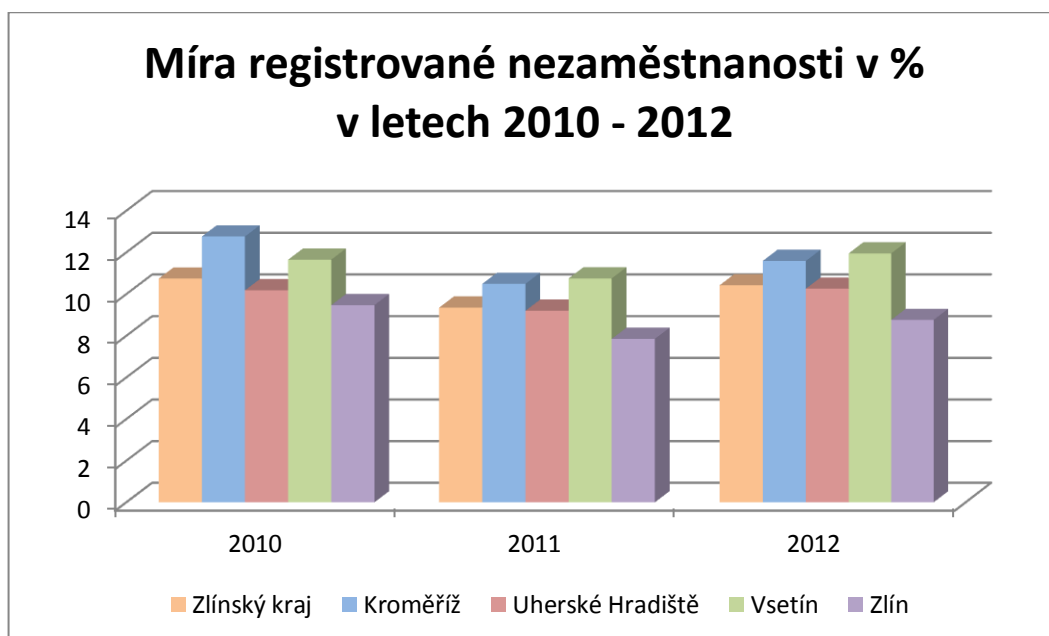
Graf č. 3 Vývoj mezd ve Zlínském kraji a srovnání s celorepublikovým průměrem  
[ČSÚ, 2012, s. 36]

## 5 ANALÝZA NEZAMĚŠTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI

V této kapitole se zaměřím na analýzu nezaměstnanosti ve Zlínském kraji k 31. 12. 2012. Analýza je provedena na základě údajů dostupných z webových stránek Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí.

### 5.1 Míra registrované nezaměstnanosti

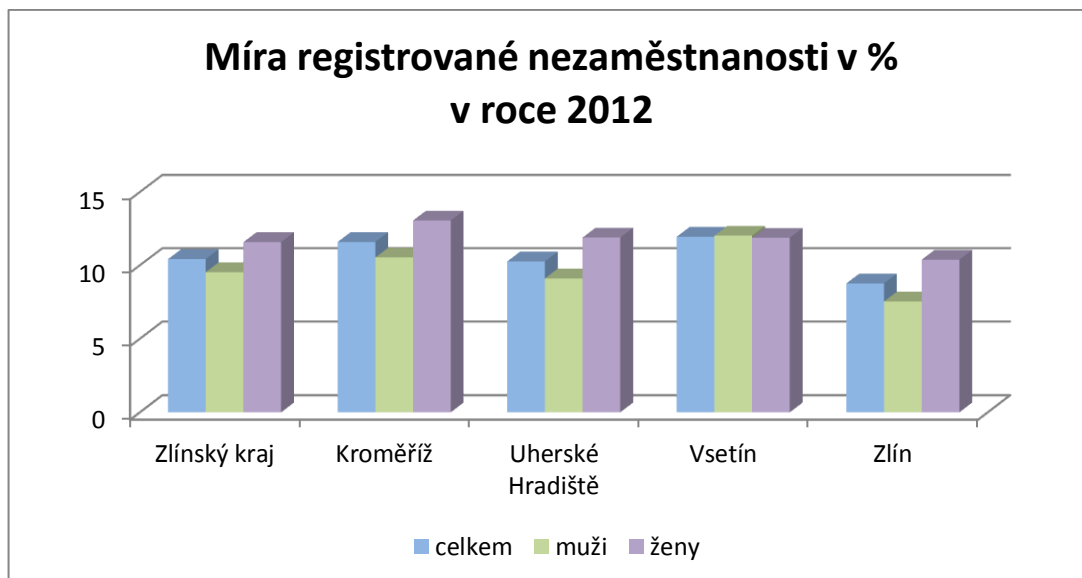
Míra registrované nezaměstnanosti ve Zlínském kraji dosahovala v roce 2010 celkem 10,74 % (nejvyšší byla v okrese Kroměříž 12,76 % a naopak nejnižší v okrese Zlín 9,47 %), v roce 2011 došlo k poklesu registrované nezaměstnanosti, a to o 1,39 procentního bodu na 9,35 % a v roce 2012 došlo k nárůstu o 1,07 procentního bodu na 10,42 %.



Graf č. 4 Míra registrované nezaměstnanosti v % v letech 2010 – 2012

[vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ]

Ve srovnání s celou republikou byla míra nezaměstnanosti na konci roku 2012 ve Zlínském kraji vyšší o 1,06 procentního bodu. Míra nezaměstnanosti žen ve Zlínském kraji v roce 2012 činila 11,58 % a byla o 2,05 procentního bodu vyšší než u mužů.



*Graf č. 5 Míra registrované nezaměstnanosti v % v roce 2012 podle pohlaví*

*[vlastní zpracování s využitím dat MPSV]*

## 5.2 Uchazeči o zaměstnání

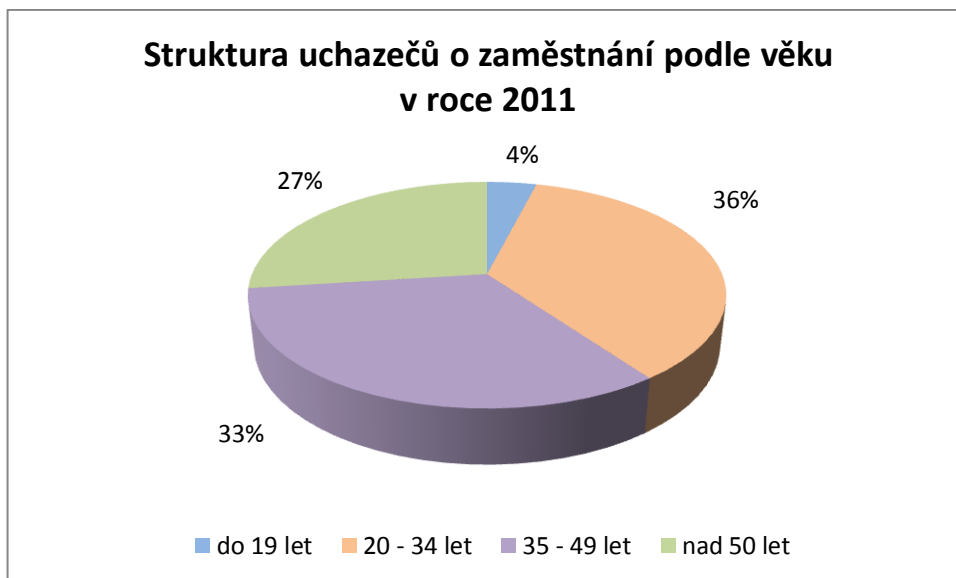
Úřady práce ve Zlínském kraji evidovaly ke konci roku 2012 celkem 32 100 uchazečů o zaměstnání. Na celkovém počtu uchazečů v České republice se Zlínský kraj podílel 5,9 %.

Podporu v nezaměstnanosti poskytly úřady práce na konci roku 2012 celkem 6 697 žadatelům o práci ve Zlínském kraji, tj. 20,9 % z celkového počtu registrovaných uchazečů o práci. Podíl uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti se ve Zlínském kraji meziročně snížil o 5,5 procentního bodu.

Nyní se zaměřím na detailnější popis uchazečů o zaměstnání z hlediska věku, vzdělání a délky nezaměstnanosti. V důsledku nedostupnosti dat k 31. 12. 2012 zanalyzuji data z roku 2011 (k 31. 12.).

### 5.2.1 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

Na konci roku 2011 byla nejvíce zastoupena skupina uchazečů o zaměstnání ve věku 20 – 34 let (10 636 uchazečů, což činí 36 % ze všech uchazečů). Následovala skupina uchazečů ve věku 35 – 49 let (9 739 uchazečů, tj. 33 %). Nad 50 let bylo evidováno 7 960 uchazečů (27 %) a do 19 let 1 083 uchazečů (4 %).

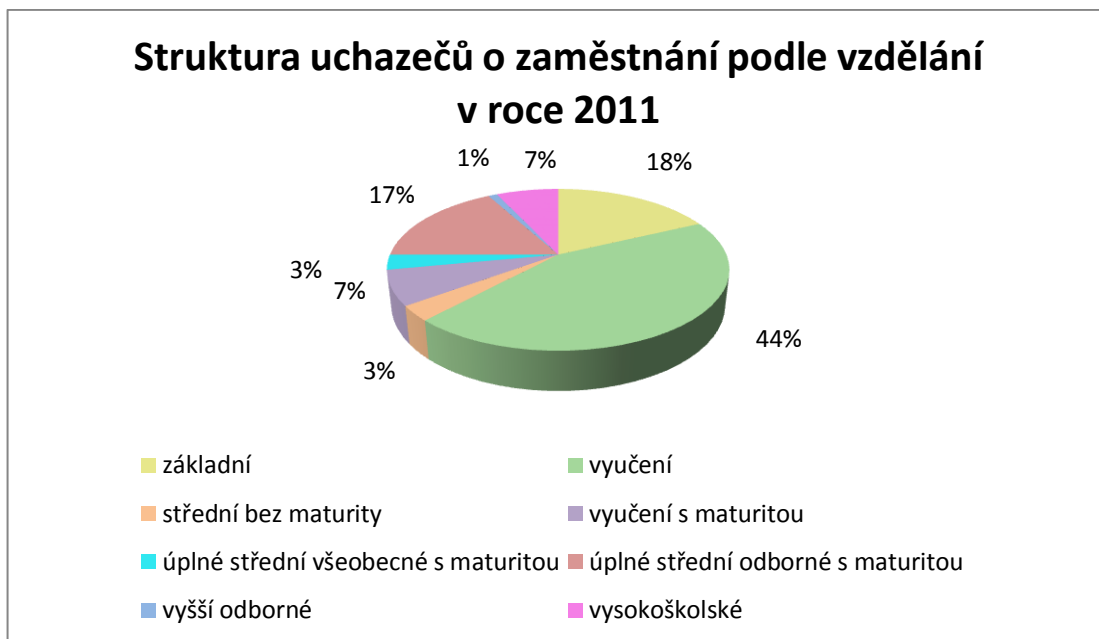


*Graf č. 6 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku k 31. 12. 2011*

*[vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ]*

### **5.2.2 Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání**

K 31. 12. 2011 byla podle dosaženého vzdělání nejpočetněji zastoupena skupina uchazečů s výučním listem (13 093 uchazečů, tj. 44 % z celkového počtu uchazečů). Dále následovala skupina uchazečů se základním vzděláním (5 243 uchazečů, tj. 18 %) a uchazeči s úplným středním odborným vzděláním s maturitou (5 031 uchazečů, tj. 17 %). Uchazeči s vysokoškolským vzděláním stejně tak jako uchazeči vyučení s maturitou činili 7 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Nejméně zastoupenou skupinou byla skupina uchazečů se středním vzděláním bez maturity (3 %), úplným středním všeobecným vzděláním s maturitou (3 %) a vyšším odborným (1 %).

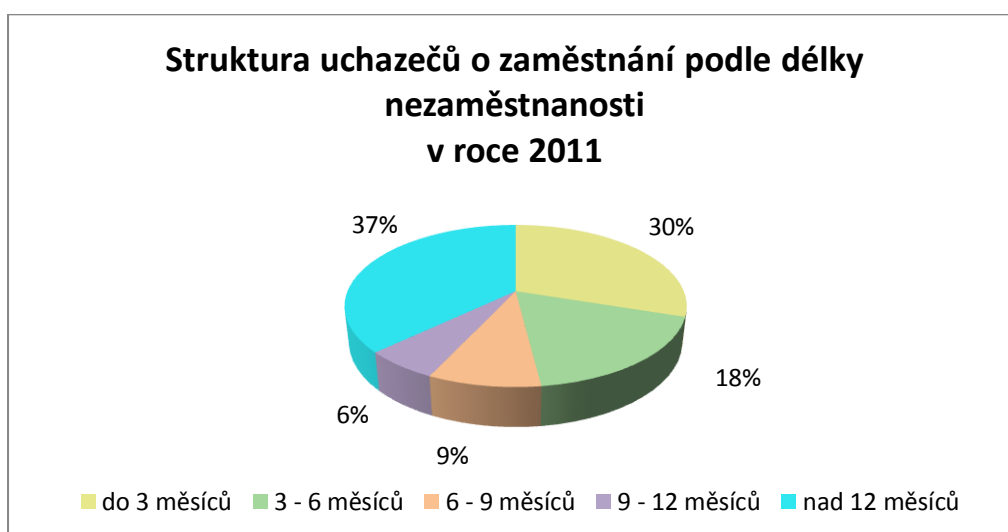


Graf č. 7 Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání k 31. 12. 2011

[vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ]

### 5.2.3 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti

K 31. 12. 2011 bylo evidováno 11 023 uchazečů o zaměstnání již déle než 12 měsíců (tj. 37 % z celkového počtu evidovaných uchazečů). Méně jak 3 měsíce bylo evidováno 8 684 uchazečů (tj. 30 %). 5 250 uchazečů bylo evidováno v rozmezí 3 – 6 měsíců (tj. 18 %). V rozmezí 6 – 9 měsíců bylo evidováno 2 624 uchazečů (tj. 9 %) a v rozmezí 9 – 12 měsíců 1 837 uchazečů (tj. 6 %).



Graf č. 8 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti k 31. 12. 2011

[vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ]

### 5.3 Volná pracovní místa

Od 1. 1. 2012 platí novela zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, která ruší dosavadní povinnost zaměstnavatelů nahlašovat veškerá volná pracovní místa. Zaměstnavatel může, ale není jeho povinností nahlašovat krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa. Z tohoto důvodu veškeré informace týkající se volných pracovních míst mají pouze informativní a přibližný charakter.

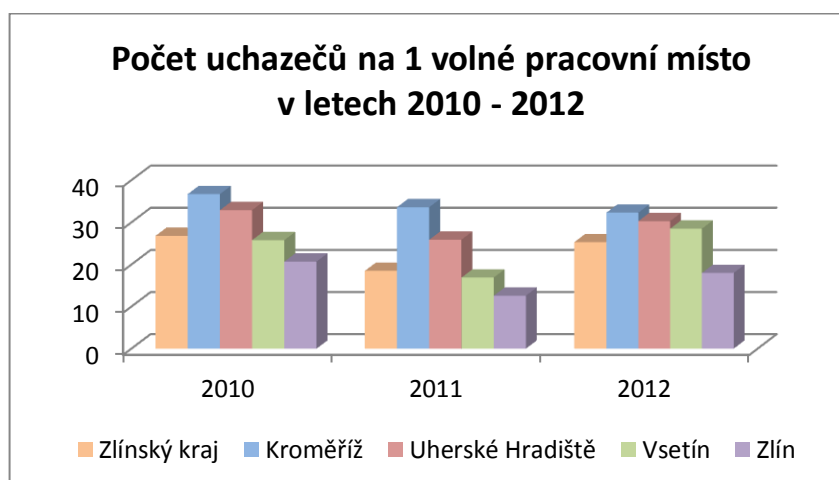
V roce 2011 bylo ve Zlínském kraji zaznamenáno 1 590 volných pracovních míst (nejvíce v okrese Zlín – 644 a naopak nejméně v okrese Uherské Hradiště – 260). V roce 2012 došlo k poklesu, a to o 321 volných pracovních míst (viz tabulka 1).

Volná pracovní místa	2011	2012
Zlínský kraj	1590	1269
Kroměříž	184	202
Uherské Hradiště	260	245
Vsetín	482	320
Zlín	644	502

Tab. 1 Počet volných pracovních míst v letech 2011 – 2012

[vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ]

Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v roce 2010 byl 26,8, v roce 2011 došlo k výraznému poklesu, a to na 18,5. V roce 2012 činil tento počet 25,3. Co se týká okresů, tak nejvyšší počet uchazečů na jedno pracovní místo byl ve všech letech (2010 – 2012) v Kroměříži a naopak nejnižší ve Zlíně.



Graf č. 9 Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v letech 2010 – 2012

[vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ]

## 5.4 Problémové skupiny uchazečů o zaměstnání

V podílech podle struktury nezaměstnaných v rámci Zlínského kraje dosáhl nejvyšší hodnoty podíl uchazečů se zdravotním postižením (13,3 %) a dále pak absolventi a mladiství (7,2 %). Z tohoto důvodu tyto dvě skupiny obyvatel považují ve Zlínském kraji za nejvíce ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností.

Pro osoby se zdravotním postižením se meziročně snížil počet volných pracovních míst na 79 (o 58 míst). K největšímu poklesu došlo v okrese Zlín, a to o 43 míst (viz tabulka 2).

Pro absolventy a mladistvé se meziročně snížil počet volných pracovních míst o 170 míst (na 263). K největšímu poklesu došlo také v okrese Zlín, a to o 147 míst. Naopak v okrese Kroměříž došlo k mírnému nárůstu (o 11 míst).

	2011			2012		
	Volná pracovní místa	z toho pro		Volná pracovní místa	z toho pro	
		absolventy a mladistvé	osoby se zdravotním postižením		absolventy a mladistvé	osoby se zdravotním postižením
<b>Zlínský kraj</b>	1590	433	137	1269	263	79
<b>Kroměříž</b>	184	64	11	202	75	13
<b>Uherské Hradiště</b>	260	69	22	245	53	7
<b>Vsetín</b>	482	76	47	320	58	45
<b>Zlín</b>	664	224	57	502	77	14

Tab. 2 Počet volných pracovních míst pro rizikové skupiny v letech 2011 – 2012

*[vlastní zpracování s využitím dat MPSV]*

V tabulce č. 3 je uveden počet neumístěných uchazečů ve Zlínském kraji v letech 2009 – 2011 s důrazem na tyto dvě problémové skupiny. V roce 2009 činili neumístění absolventi škol a mladiství 7 % a jedinci se zdravotním postižením 14 % z celkového počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání. V roce 2010 absolventi škol a mladiství činili stejné procento jako rok předcházející (tj. 7 %) a u jedinců se zdravotním postižením došlo k navýšení o 1 % (tj. 15 %). V roce 2011 došlo k navýšení o 1 % u obou skupin – absolventi a mladiství 8 % a jedinci se zdravotním postižením 16 %.

	2009	2010	2011
<b>Neumístění uchazeči o zaměstnání celkem</b>	<b>33 836</b>	<b>33 386</b>	<b>29 418</b>
<b>z toho:</b>			
absolventi škol a mladiství	2 337	2 193	2 280
občané se zdravotním postižením	4 863	5 166	4 579

*Tab. 3 Neumístění uchazeči o zaměstnání v letech 2009 – 2011*

*[vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ]*

Jelikož jedinci se zdravotním postižením ve Zlínském kraji představují nejvíce rizikovou skupinu na trhu práce, tak dále ve své diplomové práci zaměřím pozornost právě na tyto občany. Provedu analýzu této skupiny, na základě které pak vytvořím projekt na zvýšení zaměstnanosti jedinců se zdravotním postižením ve Zlínském kraji.

## 5.5 Osoby se zdravotním postižením

Již v praktické části jsem se věnovala jedincům se zdravotním postižením. Nyní se na tuto skupinu osob ve Zlínském kraji zaměřím konkrétněji. Budu se věnovat této skupině jedinců z pohledu Úřadu práce a jejího přístupu na podporu zaměstnávání, dále provedu SWOT analýzu zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu pro zaměstnavatele a dotazníkové šetření přímo s jedinci se zdravotním postižením.

Již v kapitole 5.4 jsem uvedla, že meziročně poklesl počet volných pracovních míst pro jedince se zdravotním postižením. Zatímco na konci roku 2011 připadlo na jedno volné místo pro osoby se zdravotním postižením 33,4 uchazečů, na konci roku 2012 na jedno takové místo připadlo 54,1 žadatelů. Názorně je tato situace zachycena v grafu č. 10.

Na úhrnu za republiku představovala hodnota volných pracovních míst ve Zlínském kraji pro osoby se zdravotním postižením podíl 3,2 %, což proti předchozímu období představuje snížení podílu o 2,0 procentní body.



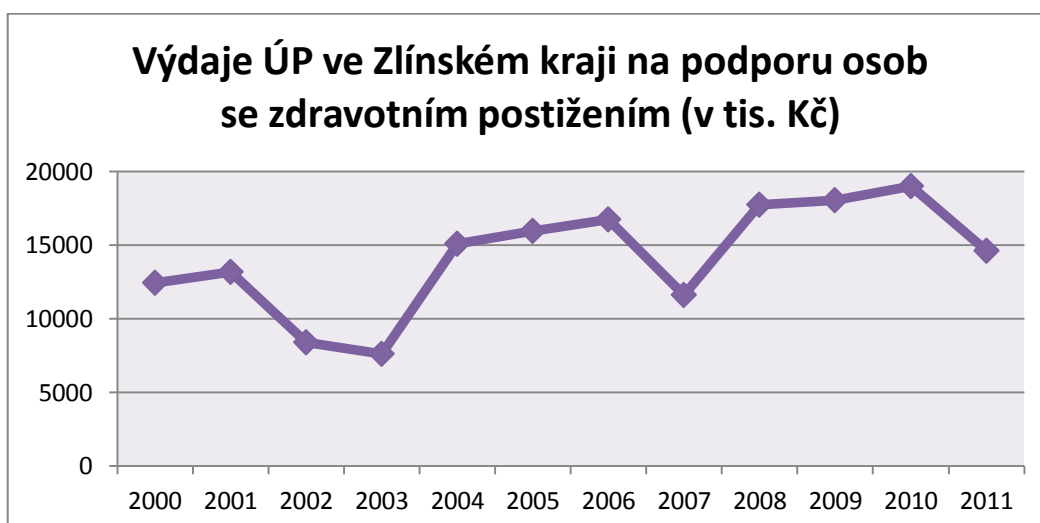


Graf č. 10 Počet uchazečů se zdravotním postižením na jedno volné pracovní místo pro zdravotně postižené v letech 2000 – 2012

[vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ]

### 5.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti Úřadu práce na podporu osob se zdravotním postižením

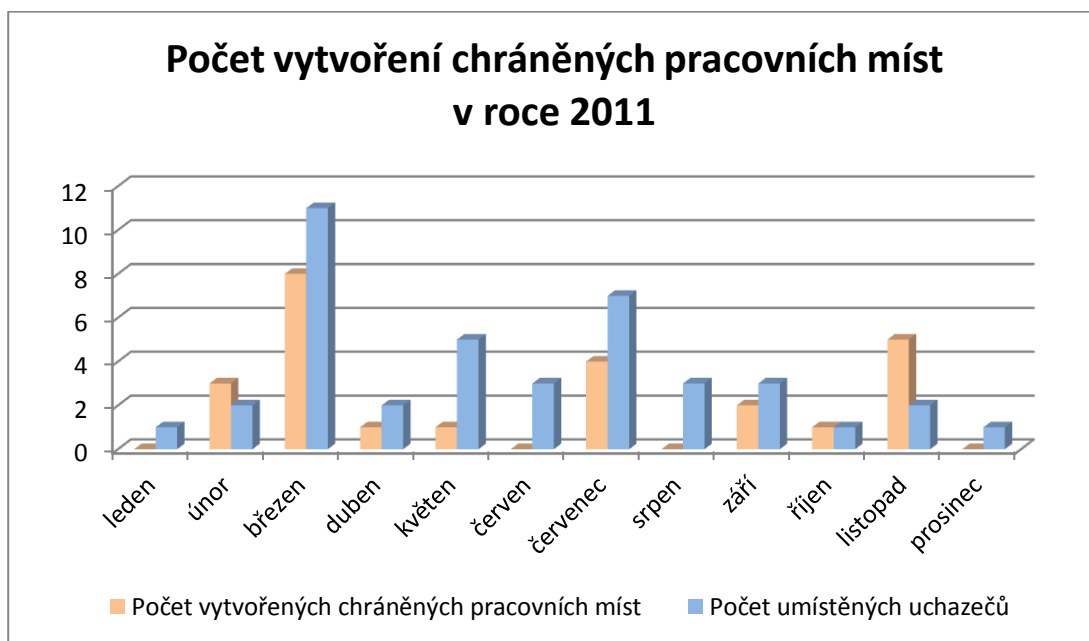
Pro analýzu aktivní politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji jsem vycházela z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí k 31. 12. 2011. V grafu č. 11 jsou zachyceny výdaje Úřadu práce ve Zlínském kraji na podporu osob se zdravotním postižením. Od roku 2007 – 2010 docházelo k mírnému navyšování výdajů, avšak v roce 2011 došlo k prudkému poklesu, a to z 18 984 tis. Kč na 14 626 tis. Kč.



Graf č. 11 Výdaje ÚP ve Zlínském kraji na podporu osob se zdravotním postižením

[vlastní zpracování s využitím dat MPSV]

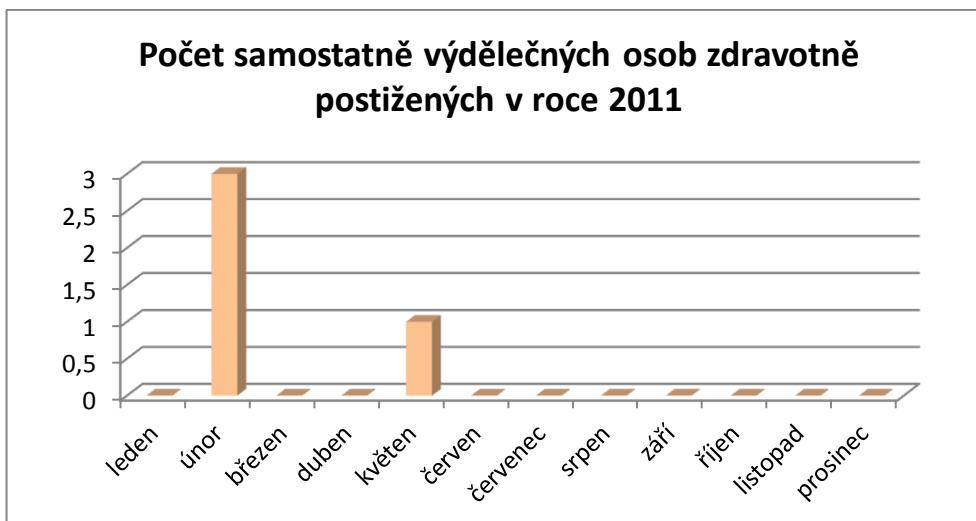
Graf č. 12 zachycuje počet vytvořených chráněných pracovních míst a počet umístěných uchazečů na chráněných pracovních místech v roce 2011. Nejvíce vytvořených chráněných pracovních míst bylo v měsících březnu (8 míst), červenci (4 místa) a listopadu (5 míst). V měsíci lednu, červnu, srpnu a prosinci však nebylo vytvořeno ani jedno chráněné pracovní místo. Celkově bylo v roce 2011 vytvořeno 25 nových chráněných pracovních míst. Počet umístěných uchazečů na chráněných pracovních místech v roce 2011 byl nejvyšší v měsíci březnu (11 uchazečů), květnu (5 uchazečů) a červenci (7 uchazečů). Celkově v roce 2011 bylo umístěno 41 uchazečů na chráněných pracovních místech.



*Graf č. 12 Počet vytvořených chráněných pracovních míst a počet umístěných uchazečů  
v roce 2011*

*[vlastní zpracování s využitím dat MPSV]*

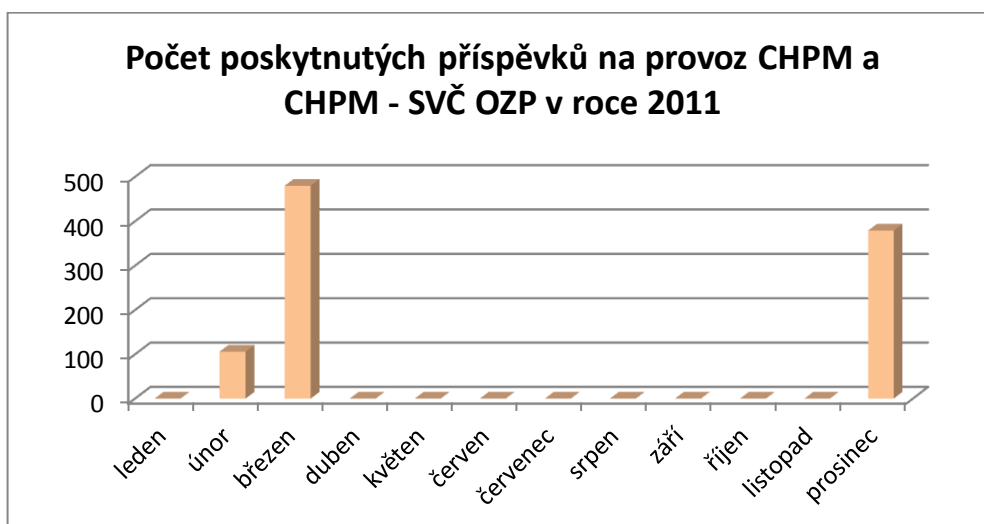
Počet samostatně výdělečných osob zdravotně postižených v roce 2011 ve Zlínském kraji zachycuje graf č. 13. Pouze ve dvou měsících byly evidované osoby zdravotně postižené jako samostatně výdělečné osoby, a to v měsíci únoru (3 jedinci) a květnu (1 jedince)



Graf č. 13 Počet samostatně výdělečných osob se zdravotním postižením v roce 2011

[vlastní zpracování s využitím dat MPSV]

Počet poskytnutých příspěvků na provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních míst samostatně výdělečných osob se zdravotním postižením byl v roce 2011 ve Zlínském kraji celkem 965. V měsíci únoru byl poskytnut příspěvek 106 jedincům, v březnu 480 jedincům a v prosinci 379 jedincům (viz graf č. 14).



Graf č. 14 Počet poskytnutých příspěvků na provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních míst samostatně výdělečných osob se zdravotním postižením v roce 2011

[vlastní zpracování s využitím dat MPSV]

### 5.5.1.1 *Zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce*

Výdaje Úřadu práce ve Zlínském kraji na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením měly od roku 2007 vzrůstající tendenci. V roce 2011 však došlo ke zlomu a výdaje Úřadu práce na podporu zaměstnávání jedinců se zdravotním postižením značně poklesly (o 4 358 tis. Kč). Tento krok hodnotím velmi negativně. Úřad práce považuji za nejvýznamnějšího činitele, který podporuje a chrání osoby se zdravotním postižením na trhu práce, a proto by měl maximálně usilovat o využívání všech zdrojů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Co se týká počtu vytvořených chráněných pracovních míst v roce 2011 ve Zlínském kraji, celkem bylo vytvořeno 25 nových chráněných pracovních míst. V celé České republice v tomto roce bylo vytvořeno 362 chráněných pracovních míst - Zlínský kraj se podílel 6,9 %. Počet umístěných uchazečů na chráněných pracovních místech v roce 2011 byl 41. Počet umístěných uchazečů přesahoval počet nově vytvořených chráněných pracovních míst, což hodnotím pozitivně – dochází k obsazování zbytečně nevyužitých kapacit volných pracovních míst.

Počet samostatně výdělečných osob se zdravotním postižením v roce 2011 byl minimální. Pouze ve dvou měsících byli jedinci se zdravotním postižením evidováni jako osoby samostatně výdělečně činné. Celkem jich v tomto roce bylo pouhých 4. V dnešní společnosti se často setkáváme s chybnou představou, že „invalida nemůže podnikat“. Opak je však pravdou. Osoby se zdravotním postižením dokážou konkurovat svými podnikatelskými záměry a navíc jsou jejich výrobky zárukou kvality a precízní práce. Je však nutné jedince se zdravotním postižením v jejich podnikání podpořit a právě to je cílem Úřadu práce.

Úřad práce poskytuje příspěvky na vytvoření chráněného pracovního místa a na částečnou úhradu provozních nákladů chráněných pracovních míst. V roce 2011 Úřad práce ve Zlínském kraji poskytl celkem 965 těchto příspěvků. Ve srovnání s celou republikou, kdy bylo v roce 2011 poskytnuto celkem 14 620 příspěvků, se Zlínský kraj podílel 6,6 %.

Ke konci roku 2011 bylo ve Zlínském kraji evidováno 4 579 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením a v celé České republice 63 093 uchazečů. Zlínský kraj se podílel 7,3 %. Počet osob se zdravotním postižením podpořených v rámci aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce ve Zlínském kraji v roce 2011 činil 70 (25 vytvořených chráněných pracovních míst, 41 umístěných uchazečů na chráněných pracovních místech a 4 osoby se zdravotním postižením samostatně výdělečně činné). V celé republice bylo v roce 2011

podpořeno 1 405 jedinců se zdravotním postižením. Zlínský kraj se tedy podílel pouhými 5 %. Podle mého názoru je toto procento poměrně nízké vzhledem k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením a bylo by vhodné, aby Úřad práce zvýšil své úsilí na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

### 5.5.2 Matematický model SWOT analýzy zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Nyní provedu SWOT analýzu zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatele, abych zjistila, co je pro zaměstnavatele hlavní silnou a slabou stránkou zaměstnávání těchto jedinců a co naopak může být příležitostí a hrozbou zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

Mezi **silné stránky** zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro zaměstnavatele patří:

- Slevy na dani – snížení daně o 18 000 Kč za každého zaměstnance v prvním a druhém stupni invalidity a o 60 000 Kč za zaměstnance v třetím stupni invalidity.
- Plnění zákonné povinnosti zaměstnávání občanů se zdravotním postižením u zaměstnavatelů s více jak 25 zaměstnanci.
- Možnost získání různých příspěvků od Úřadu práce – příspěvek na zapracování, příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa).
- Podpora dobrého jména firmy (Corporate Social Responsibility) – veřejnost hodnotí kladně vstřícný postoj k jedincům s postižením.
- Možnost efektivnějšího využití kvalifikovaných zaměstnanců – jedinci se zdravotním postižením mají většinou nízkou kvalifikaci, a proto vyhledávají spíše pomocné práce. Tím mohou být kvalifikovaným jedincům velmi nápomocní, kvalifikovaní zaměstnanci se mohou lépe věnovat svému zaměření.
- Získání motivovaných a stálých zaměstnanců – jedinci s postižením si svého pracovního místa váží většinou více než „zdraví“ jedinci a často mají zájem i o práci, která je pro ostatní zaměstnance neatraktivní.

Za **slabé stránky** zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro zaměstnavatele považují:

- Dlouhý administrativně náročný proces získávání finančních prostředků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením – každé čtvrtletí se musí písemně žádat o příspěvky, nutnost doložit řadu dokumentů.
- Povinnost zaměstnavatele přizpůsobit pracovní podmínky zdravotnímu stavu zaměstnance – často je nutné upravit i pracovní dobu zaměstnance (zkrácený pracovní úvazek).
- Nedostatečná kvalifikace/vzdělání, nedostatečné pracovní zkušenosti.
- Nedostatečná všeobecná informovanost zaměstnavatelů i uchazečů o zaměstnání o možnostech pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením.
- Neschopnost osob se zdravotním postižením plnit náročné a komplexní úkoly, které vyžadují vlastní úsudek a rozhodnutí.
- Nezájem zaměstnavatelů o zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Za **příležitosti** pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro zaměstnavatele lze považovat:

- Aktivní politiku zaměstnanosti.
- Finanční zdroje z EU.
- Spolupráce s Úřadem práce, školstvím, lékaři, městem.
- Vytvoření podmínek a rozšíření možností sociálního podnikání a sociální ekonomie zaměřené především na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
- Rozvoj pracovní rehabilitace a terapeutických dílen.

Za **hrozby** pro zaměstnavatele v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením považují:

- Předsudky vůči jedincům se zdravotním postižením.
- Bezbariérovost většiny pracovišť.
- Nárůst počtu osob se zdravotním postižením.
- Přístup státu (který nemotivuje jedince se zdravotním postižením k získání zaměstnání, nevytváří vhodné podmínky).
- Strach osob se zdravotním postižením ze ztráty invalidního důchodu z důvodu získání zaměstnání.

- Snižující se finance (na provoz chráněných pracovních míst).

K této analýze použiji matematický model, kde budu analyzovat vzájemné vztahy silných stránek s příležitostmi a hrozbami a slabých stránek s příležitostmi a hrozbami zaměstnávání jedinců se zdravotním postižením. Pokud se bude jednat o pozitivní vztah mezi příležitostí a silnou stránkou, označím znaménkem „+“. Naopak pokud bude vztah mezi hrozbou a silnou či slabou stránkou, označím tento vztah znaménkem „-“. A pokud se bude jednat o neutrální vztah mezi příležitostí/hrozbou a silnou nebo slabou stránkou, označím znaménkem „0“.

V tabulce č. 4 jsou názorně zachyceny tyto jednotlivé vztahy mezi silnými a slabými stránkami a příležitostmi a hrozbami zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu pro zaměstnavatele.

Z tabulky vyplývá, že klíčovými silnými stránkami zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro zaměstnavatele je smysluplné plnění zákonné povinnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatelů s více jak 25 zaměstnanci, možnost získání různých příspěvků od Úřadu práce a získání motivovaných a stálých zaměstnanců. Naopak klíčovými slabými stránkami je zvláště nezájem zaměstnavatelů o osoby se zdravotním postižením, nedostatečná kvalifikace osob se zdravotním postižením, nedostatek pracovních zkušeností těchto jedinců a v neposlední řadě nedostatečná informovanost zaměstnavatelů i samotných uchazečů o zaměstnání o možnostech pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením. Jako hlavní příležitosti se jeví možnosti získání finančních zdrojů z EU a spolupráce s Úřadem práce, městem, lékaři a školstvím. Za podstatné hrozby lze zvláště považovat předsudky vůči jedincům se zdravotním postižením a přístup státu, který osoby se zdravotním postižením nedostatečně motivuje ke snaze ucházet se a následně získat zaměstnání.

	Příležitosti					Hrozby							+	-
	Aktivní politika zaměstnanosti	Finanční zdroje z EU	Spolupráce s ÚP, školstvím, lékaři, městem	Vytvořit podmínky a rozšířit možnosti soc. podnikání a soc. ekonomie, zaměřené především na zaměstnávání osob se ZP	Rozvoj pracovní rehabilitace a terapeutických dílen	Předsudky vůči jedincům se ZP	Bezbariérovost většiny pracovišť	Nárůst počtu osob se ZP	Přístup státu (nemotivuje jedince se ZP k získání zaměstnání, nevytváří vhodné podmínky)	Strach ze ztráty invalidního důchodu z důvodu získání zaměstnání	Snížující se finance (na provoz chráněných pracovních míst)			
<b>Hlavní silné stránky</b>														
Slevy na dani	0	+	0	+	0	0	0	0	-	0	0	2	1	
Plnění zák. povinnosti zaměstnávání občanů se ZP u zaměstnavatelů s více jak 25 zaměstnanci	+	+	+	+	+	-	-	0	-	-	-	5	5	
Možnost získání různých příspěvků od ÚP	+	+	+	+	0	0	0	0	-	-	-	4	3	
Podpora dobrého jména firmy (CSR)	0	+	+	0	0	-	-	0	-	-	0	2	4	
Možnost efektivnějšího využití kvalifik. zaměstnanců	0	0	+	+	+	-	-	0	-	-	0	3	4	
Získání motivovaných a stálých zaměstnanců	+	+	+	0	+	-	-	0	-	-	-	4	5	
<b>Hlavní slabé stránky</b>														
Dlouhý administrativně náročný proces získávání fin. prostředků na zaměstnávání osob se ZP	-	-	-	-	0	0	0	0	-	0	-	0	6	
Povinnost zaměstnavatele přizpůsobit prac. podmínky zdrav. stavu zaměstnance	0	0	-	0	-	-	-	0	0	0	-	0	5	
Nedostatečná kvalifikace/vzdělání, nedostatečné prac. zkušenosti	-	0	-	-	-	-	-	0	-	0	0	0	7	
Nedostatečná všeobecná informovanost zaměstnavatelů i uchazečů o zaměstnání o možnostech prac. uplatnění osob se ZP	-	0	-	-	-	-	0	0	-	-	0	0	7	
Neschopnost osob se ZP plnit náročné a komplexní úkoly, které vyžadují vlastní úsudek a rozhodnutí	0	0	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	4	
Nezájem zaměstnavatelů	-	-	-	-	-	-	-	0	-	0	-	0	9	
+	3	5	5	4	3	0	0	0	0	0	0	20		
-	4	2	6	5	5	9	7	0	10	6	6		60	

Tab. 4 Matematický model SWOT analýzy zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu pro zaměstnavatele [vlastní zpracování]

Z provedené analýzy vyplynulo, že je třeba se zvláště zaměřit na podporu klíčových silných stránek a na zlepšení podstatných slabých stránek. Příležitosti a hrozby ovlivnit nelze.



### 5.5.3 Dotazníkové šetření osob se zdravotním postižením

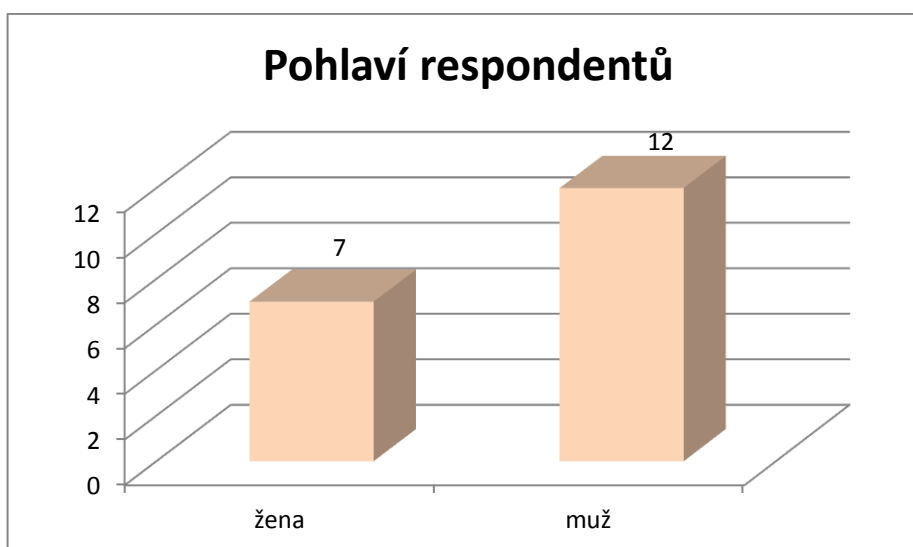
Dotazníkové šetření mi bylo umožněno realizovat v občanském sdružení IZAP – sdružení pro integraci zdravých a postižených dětí a mládeže „Chceme žít s vámi“ ve Zlíně, které se soustřeďuje na podporu integrace spoluobčanů se znevýhodněním, a to zvláště dětí, mládeže a mladých dospělých s mentálním a kombinovaným handicapem. Sdružení poskytuje 22 chráněných pracovních míst a právě z tohoto důvodu jsem zde svůj výzkum realizovala. Zajímaly mě konkrétní názory a zkušenosti osob se zdravotním postižením týkající se oblasti zaměstnanosti, a to konkrétně:

- *jak dlouho již jsou zaměstnaní,*
- *jak si současné zaměstnání našli,*
- *co považují za největší problém při hledání zaměstnání u osob se zdravotním postižením,*
- *a jak hodnotí přístup zaměstnavatelů ke své osobě.*

Jelikož se jednalo o jedince s mentálním postižením, dotazník jsem s každým respondentem vyplňovala individuálně (všechny otázky byly důkladně vysvětleny).

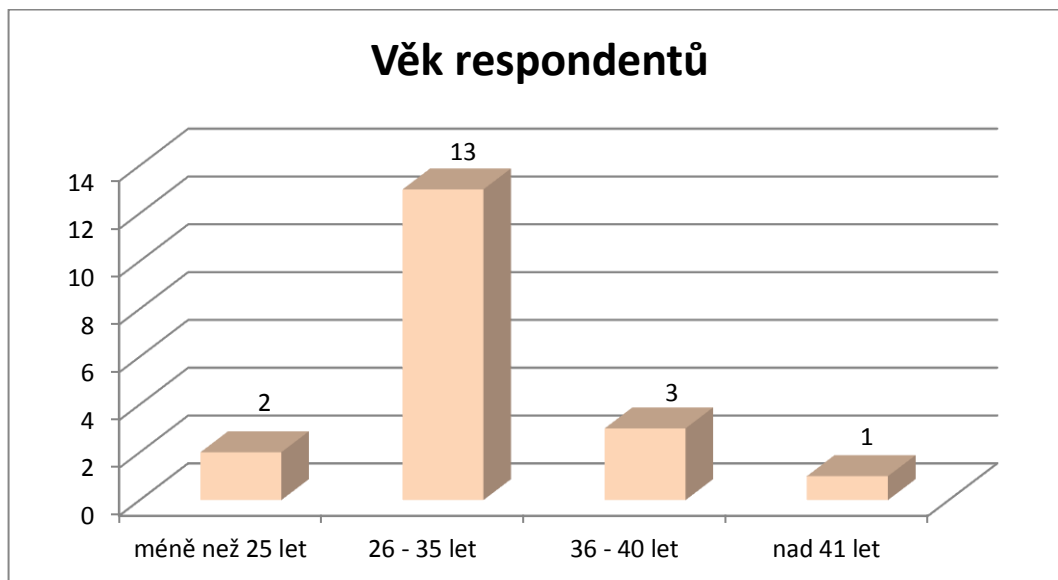
#### 5.5.3.1 Výzkumný soubor

Dotazníkové šetření se účastnilo 19 respondentů. Všichni respondenti v současné době pracují na chráněných pracovních místech u o. s. IZAP. Co se týká pohlaví respondentů, z celkového množství respondentů bylo 7 žen a 12 mužů.



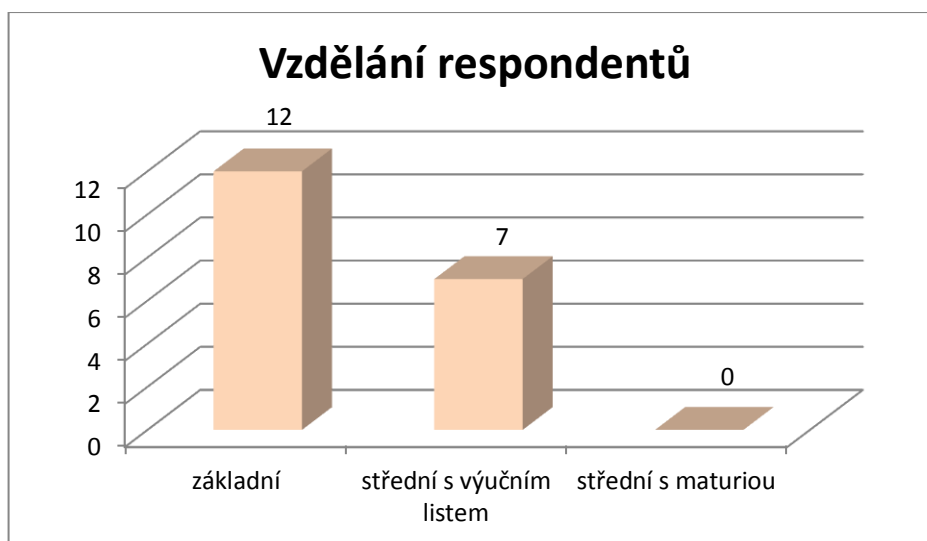
Graf č. 15 Pohlaví respondentů [vlastní zpracování]

Věková struktura respondentů byla následující: 2 respondenti jsou mladší 25 let, 13 respondentů dosahuje věku mezi 26 – 35 lety, 3 respondenti mají mezi 36 – 40 lety a 1 respondent má více než 41 let.



Graf č. 16 Věk respondentů [vlastní zpracování]

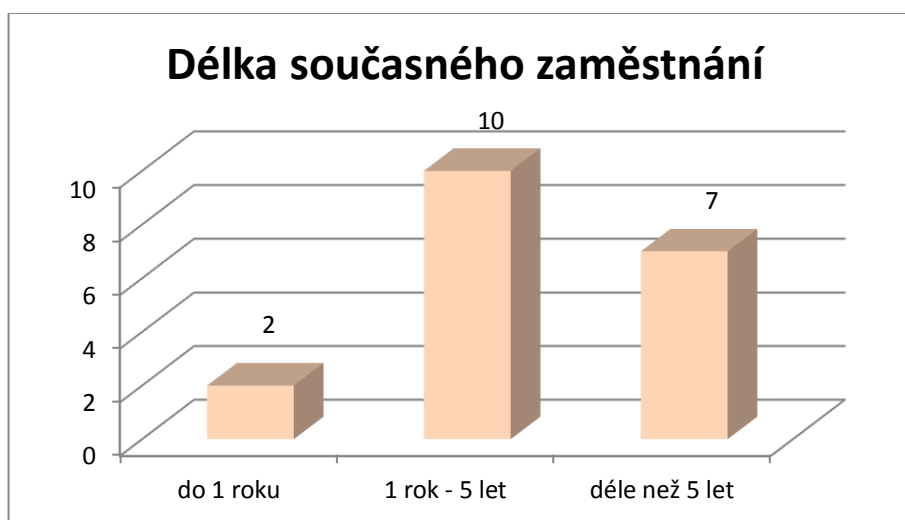
Z celkového počtu respondentů 12 respondentů dosáhlo pouze základního vzdělání a 7 respondentů má ukončeno střední školu s výučním listem. Střední školu s maturitou neměl ani jeden respondent.



Graf č. 17 Vzdělání respondentů [vlastní zpracování]

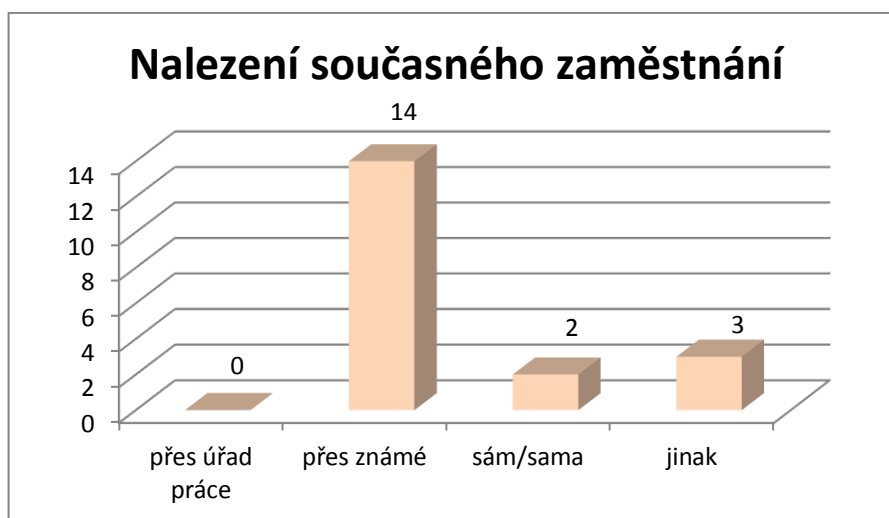
### 5.5.3.2 Výsledky výzkumu

Nejprve mě zajímalo, jak dlouho již jsou respondenti zaměstnání v o. s. IZAP. Z celkového počtu respondentů uvedlo 10 respondentů, že v o. s. IZAP pracují již déle než 1 rok a méně než 5 let, 7 respondentů pracuje v o. s. IZAP déle než 1 rok a 2 respondenti jsou zde zaměstnání kratší dobu (do 1 roku).



Graf č. 18 Délka současného zaměstnání [vlastní zpracování]

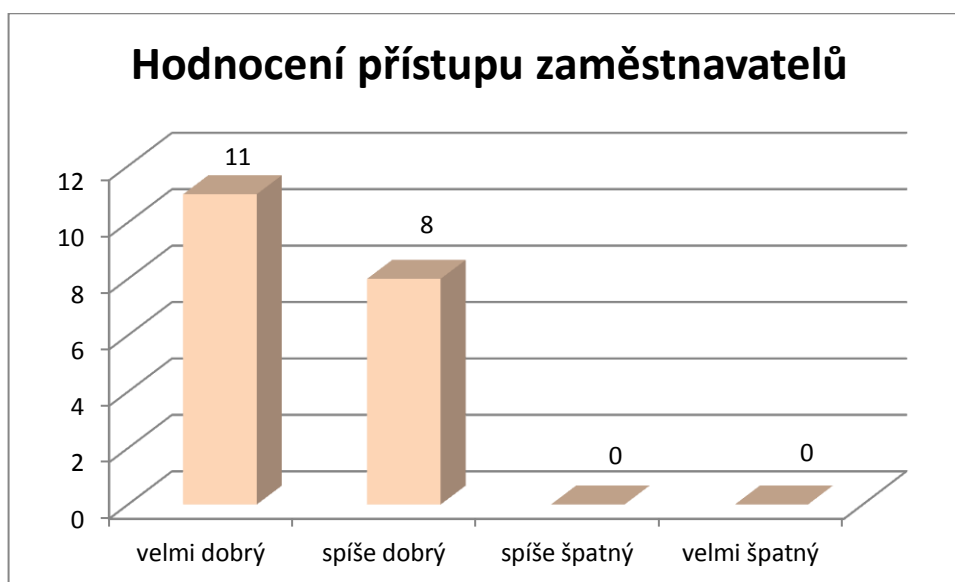
Následně jsem se zaměřila na to, jak si respondenti dané zaměstnání našli. Z celkového počtu respondentů uvedlo 14 respondentů, že si zaměstnání našli přes své známé, 3 respondenti uvedli jinou možnost (přes školu, přímo přes paní ředitelku o. s. IZAP a přes inzerát). 2 respondenti uvedli možnost, že si současné zaměstnání našli sami a ani jeden respondent neuvedl možnost, že k nalezení současného zaměstnání jim pomohl úřad práce.



Graf č. 19 Nalezení současného zaměstnání [vlastní zpracování]

Dále mě zajímalo, co respondenti považují za největší problém osob se zdravotním postižením při hledání zaměstnání. Většina respondentů na danou otázku neodpověděla. Ti, kteří odpověděli, tak nejčastěji uváděli, že jim činí největší problém právě jejich postižení (uvedlo 5 respondentů). 2 respondenti uvedli, že jim při hledání zaměstnání překáží jejich zdravotní problémy. Dále bylo zmíněno, že zaměstnavatelé mají strach z nepoznaného a že nedají jedincům se zdravotním postižením šanci ukázat, že umí pracovat. V neposlední řadě byla uvedena bezohledupnost zaměstnavatelů k jedincům se zdravotním postižením.

V závěru dotazníku jsem se zaměřila na zhodnocení přístupu zaměstnavatelů k respondentům. Z celkového počtu respondentů uvedlo 11 respondentů, že přístup paní ředitelky k nim hodnotí jako velmi dobrý, 8 respondentů se přiklání k možnosti spíše dobrý a možnosti spíše špatný a špatný nevolil žádný z respondentů.



Graf č. 20 Hodnocení přístupu zaměstnavatelů [vlastní zpracování]

### 5.5.3.3 Zhodnocení dotazníkového šetření

Většina, tj. 17 respondentů z 19, pracuje v o. s. IZAP již déle než 1 rok, což poukazuje na to, že tito jedinci jsou schopni dané místo zastávat a práci zvládají. Avšak co se týká nalezení se daného pracovního místa, většina respondentů (tj. 14 respondentů z 19) si dané místo našla přes známé. Co mě překvapilo, tak ani jeden respondent nevedl variantu přes úřad práce. Je tedy patrné, že mezi úřadem práce a zaměstnavateli není taková spolupráce, jaká by být měla, což hodnotím dosti negativně. Co respondenti považují za největší problém při hledání zaměstnání u jedinců se zdravotním postižením, je právě jejich postižení a s tím spojené zdravotní problémy. Také byly zmíněny obtíže týkající se přímo zaměstna-

vatelů, že jedincům se zdravotním postižením nedají možnost ukázat, že práci zvládnou, mají strach z nepoznaného a jsou často bezohleduplní. Přístup zaměstnavatelů k jejich osobě ale respondenti hodnotili velmi pozitivně. Zde je však nutné uvést, že většina respondentů nemá zkušenosti s jinými zaměstnavateli, pouze se současným, a to s o. s. IZAP, takže výsledky jsou dosti zkreslené a nedají se zobecnit.

#### **5.5.4 Shrnutí analýzy osob se zdravotním postižením**

Ke konci roku 2011 bylo ve Zlínském kraji evidováno 4 579 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením a v celé České republice 63 093 uchazečů. Zlínský kraj se podílel 7,3 %. Počet osob se zdravotním postižením podpořených v rámci aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce ve Zlínském kraji v roce 2011 činil 70 (25 vytvořených chráněných pracovních míst, 41 umístěných uchazečů na chráněných pracovních místech a 4 osoby se zdravotním postižením samostatně výdělečně činné). V celé republice bylo v roce 2011 podpořeno 1 405 jedinců se zdravotním postižením. Zlínský kraj se tedy podílel pouhými 5 %. Podle mého názoru je toto procento poměrně nízké vzhledem k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením a bylo by vhodné, aby Úřad práce zvýšil své úsilí na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Úřad práce považuji za nejvýznamnějšího činitele, který podporuje a chrání osoby se zdravotním postižením na trhu práce, a proto by měl maximálně usilovat o využívání zdrojů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Z provedené SWOT analýzy vyplynuly klíčové silné a slabé stránky a významné příležitosti a hrozby zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Příležitosti a hrozby však ovlivnit nelze, a proto se ve svém projektu zaměřím zvláště na posílení klíčových silných stránek, a to plnění zákonné povinnosti zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci, na možnost získání různých příspěvků od Úřadu práce na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a v neposlední řadě, že zaměstnavatelé získají motivované a stále zaměstnance, a na zlepšení klíčových slabých stránek, mezi které patří nedostatečná kvalifikace/vzdělání a pracovní zkušenosti osob se zdravotním postižením, nedostatečné informovanost zaměstnavatelů, ale i samotných uchazečů o zaměstnání z řad osob se zdravotním postižením a také celkový nezájem zaměstnavatelů.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že osoby se zdravotním postižením považují za největší problém při hledání zaměstnání právě jejich postižení a s tím spojené zdravotní komplikace. Spolupráce mezi úřadem práce a zaměstnavateli není optimální, což mi vyplynulo

i z již zmíněné SWOT analýzy, kde chybí informovanost zaměstnavatelů i samotných uchazečů o zaměstnání. Považuji tedy za nutné zaměřit se na tento podstatný nedostatek ve své projektové části.

## 6 PROJEKT „PYRAMIDA“

### 6.1 Zdůvodnění potřeby projektu

V podílech podle struktury nezaměstnaných v rámci Zlínského kraje dosáhl nejvyšší hodnoty podíl uchazečů se zdravotním postižením, a to 13,3 %. Meziročně poklesl počet volných pracovních míst pro jedince se zdravotním postižením. Zatímco na konci roku 2011 připadlo na jedno volné místo pro osoby se zdravotním postižením 33,4 uchazečů, na konci roku 2012 na jedno takové místo připadlo 54,1 žadatelů. Na úhrnu za republiku představovala hodnota volných pracovních míst ve Zlínském kraji pro osoby se zdravotním postižením podíl 3,2 %, což proti předchozímu období představuje snížení podílu o 2,0 procentní body. Z uvedených údajů vyplývá, že situace v oblasti nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením má vzrůstající tendenci a začíná být neúnosná.

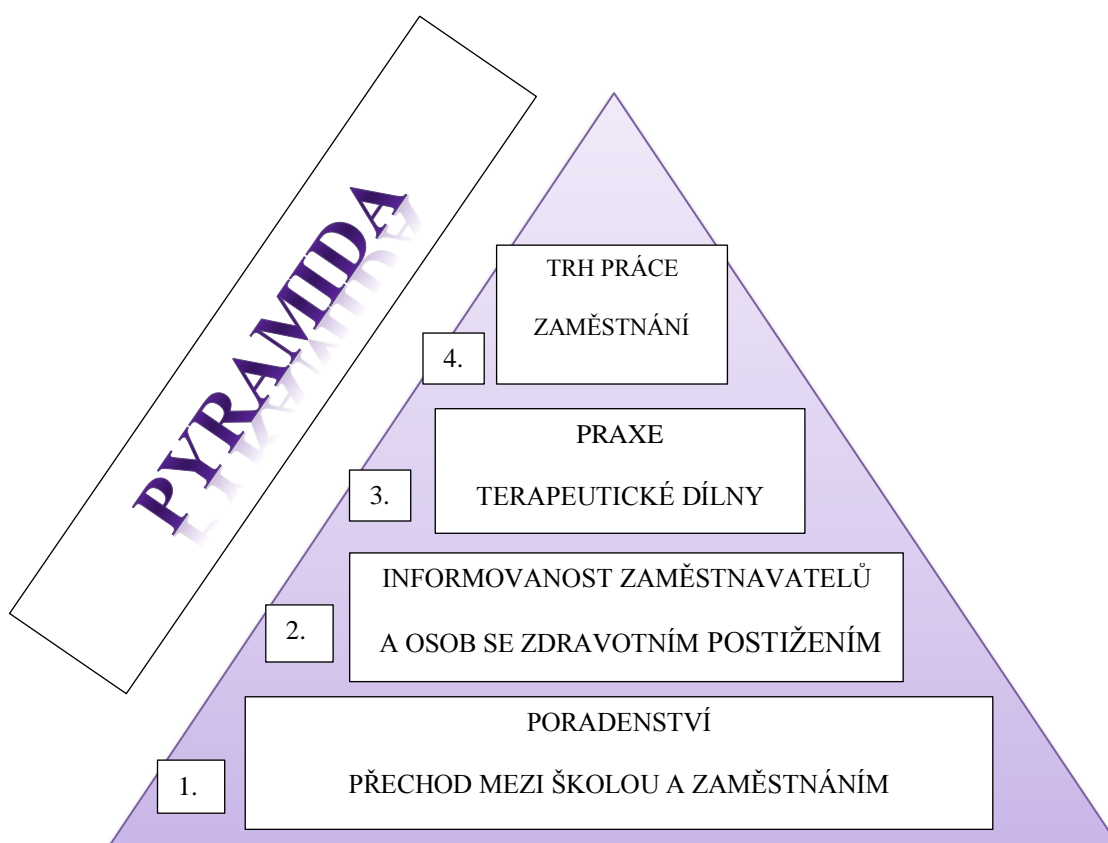
Zaměstnávání osob se zdravotním postižením může činit problémy samotným zaměstnavatelům, ale i osobám se zdravotním postižením. V této oblasti je nutné zaměstnavatele podpořit, pomoci jim v nesnázích a také současně být oporou pro osoby se zdravotním postižením v oblasti uplatňování se na trhu práce.

### 6.2 Popis projektu

Projekt nese název Pyramida. A jak již sám název projektu napovídá, jedná se o vzájemnou spojitost jednotlivých kroků (stupňů pyramidy), které na sebe budou postupně navazovat.

Projekt Pyramida se skládá ze čtyř hlavních činností (viz obr. č. 4):

- *Poradenství a přechod mezi školou a zaměstnáním,*
- *Informovanost zaměstnavatelů a osob se zdravotním postižením,*
- *Praxe a terapeutické dílny,*
- *Trh práce a zaměstnání.*



Obr. 4 Pyramida [vlastní zpracování]

Jednotlivé činnosti projektu (stupně pyramidy) vychází z provedených analýz v kapitole 5.5. V analytické části byly určeny klíčové slabé stránky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to:

- nedostatečná kvalifikace osob se zdravotním postižením a nedostatečné pracovní zkušenosti těchto jedinců – na tento nedostatek bude kladen důraz v 1. a 3. stupni pyramidy,
- nedostatečná informovanost zaměstnavatelů, ale i samotných uchazečů o zaměstnání – na tuto slabou stránku bude kladen důraz v 2. stupni pyramidy,
- nezájem zaměstnavatelů – tento nedostatek bude podpořen v 1. a 2. stupni pyramidy.

V analytické části byly také určeny hlavní silné stránky zaměstnávání jedinců se zdravotním postižením, a to:

- plnění zákonné povinnosti zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci,



- možnost získání různých příspěvků od úřadu práce na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- získání stálých a motivovaných zaměstnanců – tyto silné stránky budou vyzdviženy u 2. stupně pyramidy.

Detailní popis klíčových činností projektu Pyramida je uveden v kapitole 6.6.

Je však nutné uvést, že projekt je zaměřen na žáky posledních ročníků praktických a speciálních škol a jeho cílem je tyto jedince podpořit při uplatňování se na trhu práce.

V projektu Pyramida bude kladen důraz na to, aby absolventi praktických a speciálních škol získali pracovní zkušenosti formou praxe přímo u zaměstnavatelů, aby si vytvořili pracovní návyky, došlo k jejich aktivizaci a v neposlední řadě aby získali zaměstnání na volném trhu práce.

Dále bude kladen důraz na zvýšení informovanosti zaměstnavatelů o možnostech a zvláště pak výhodách zaměstnávání jedinců se zdravotním postižením. Uskuteční se přímé kontakty se zaměstnavateli s cílem navázání úzké spolupráce v oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Snahou bude i spolupracovat s úřadem práce, aby podpořil zaměstnavatele, ale i samotné osoby se zdravotním postižením při snižování nezaměstnanosti jedinců se zdravotním postižením. Aby došlo ke zvýšení spolupráce mezi úřadem práce a zaměstnavateli v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

### **6.3 Cílová skupina**

Projekt je určen pro žáky posledních ročníků praktických a speciálních škol ve Zlínském kraji. Do projektu budou zapojeny následující školy praktické a speciální ve Zlínském kraji:

- Základní škola praktická a Základní škola speciální Kroměříž,
- Základní škola praktická a Základní škola speciální Bystřice pod Hostýnem,
- Základní škola praktická Holešov,
- Základní škola praktická Bojkovice,
- Základní škola praktická a Základní škola speciální Uherský Brod,
- Základní škola praktická Halenkov,
- Základní škola praktická Horní Lideč,

- Základní škola praktická Rožnov pod Radhoštěm,
- Praktická škola Zlín,
- Základní škola praktická a Základní škola speciální Otrokovice,
- Základní škola praktická a Základní škola speciální Slavičín,
- Praktická škola Valašské Klobouky,
- Základní škola praktická a Základní škola speciální Zlín.

#### 6.4 Cíl projektu

Hlavním cílem projektu Pyramida je vytvoření podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve Zlínském kraji pomocí individuálního přístupu.

Projektové cíle:

- Vytvoření individuálních motivačních aktivit v oblasti tradičních řemesel a služeb pro žáky posledních ročníků praktických a speciálních škol ve Zlínském kraji.
- Zlepšení podmínek pro přechod absolventů praktických a speciálních škol se zdravotním postižením na trh práce.
- Podpora osob se zdravotním postižením na začátku jejich profesní dráhy.
- Zvýšení informovanosti zaměstnavatelů, ale i samotných uchazečů o zaměstnání o možnostech pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením.
- Vytvoření informativní příručky k problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
- Navázání spolupráce se zaměstnavateli, kteří by umožnili jedincům se zdravotním postižením vykonat v jejich zařízení praxi (získání pracovních zkušeností), popř. následně i získat zaměstnání.

V tabulce číslo 5 jsou uvedené objektivně ověřitelné ukazatele ke stanoveným projektovým cílům.

Projektové cíle	Objektivně ověřitelné ukazatele
Vytvoření individuálních motivačních aktivit v oblasti tradičních řemesel a služeb pro žáky posledních ročníků praktických a speciálních škol ve Zlínském kraji.	Počet podaných přihlášek do zaměstnání absolventů se zdravotním postižením praktických a speciálních škol ve Zlínském kraji za rok.
Zlepšení podmínek pro přechod absolventů praktických a speciálních škol se zdravotním postižením na trh práce ve Zlínském kraji.	Počet absolventů se zdravotním postižením praktických a speciálních škol ve Zlínském kraji, kteří získali zaměstnání za rok.
Podpora osob se zdravotním postižením na začátku jejich profesní dráhy.	Počet kontaktů s osobami se zdravotním postižením. Počet osob se zdravotním postižením, kteří vykonali praxi u zaměstnavatele za rok.
Zvýšení informovanosti zaměstnavatelů, ale i samotných uchazečů o zaměstnání o možnostech pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením.	Počet vydaných příruček. Počet kontaktů se zaměstnavateli. Počet kontaktů s osobami se zdravotním postižením. Počet kontaktů s úřadem práce.
Vytvoření informativní příručky k problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením.	Počet vydaných příruček.
Navázání spolupráce se zaměstnavateli, kteří by umožnili jedincům se zdravotním postižením vykonat v jejich zařízení praxi (získání pracovních zkušeností), popř. následně i získat zaměstnání.	Počet osob se zdravotním postižením, kteří vykonali praxi u zaměstnavatele za rok, příp. počet osob se zdravotním postižením, kteří získali zaměstnání za rok.

Tab. 5 Projektové cíle a jejich objektivně ověřitelné ukazatele [vlastní zpracování]

## 6.5 Přínosy projektu

Za hlavní přínosy projektu Pyramida lze považovat:

- podporu absolventů praktických a speciálních škol ve Zlínském kraji při uplatňování se na trhu práce,
- zvýšení informovanosti o možnostech zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- navázání spolupráce se zaměstnavateli,
- zvýšení zájmu zaměstnavatelů o zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- vytvoření dobrého jména zaměstnavatelů (pozitivní reklama),
- pozitivní příklad pro další zaměstnavatele.

## 6.6 Klíčové činnosti

V každé praktické či speciální škole ve Zlínském kraji vznikne speciální pracoviště pro podporu žáků posledních ročníků těchto škol. Na každém takovém pracovišti budou přítomni tři pracovníci – jeden výchovný poradce, který je již přítomen na každé škole, a další dva budou studenti navazující studia Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně na Fakultě humanitních studií oboru Sociální pedagogika. Tito studenti budou v rámci účasti na projektu vykonávat povinnou odbornou praxi. Tímto to bude i velké plus pro fakultu, jelikož studentům zabezpečí praxi (studenti si sami praxi nebudou muset shánět), která pro studenty bude velmi hodnotná, získají mnoho zajímavých zkušeností, navážou spolupráci se školou, zaměstnavateli, úřadem práce a v konečné fázi, pokud budou práci vykonávat kvalitně, je možné, že právě skrz tuto praxi získají i sami zaměstnání (např. na úřadě práce, na škole jako asistenti pedagoga, výchovní poradci apod.).

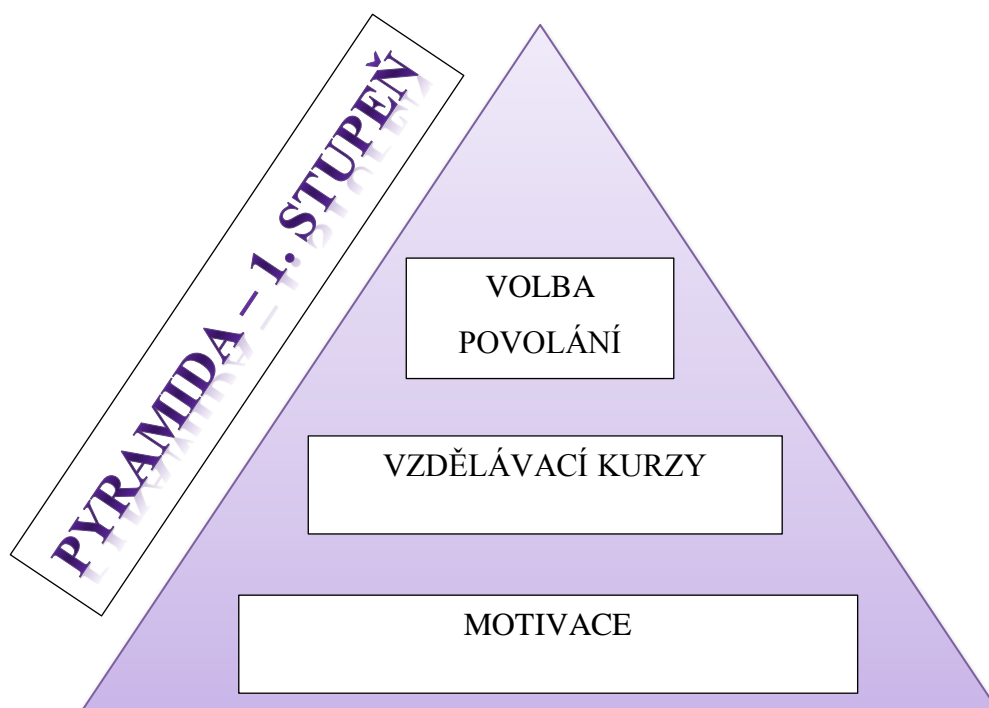
Studenti Fakulty humanitních studií UTB a výchovní poradci účastníci se projektu budou nejprve řádně proškoleni v oblasti podpory jedinců se zdravotním postižením na trhu práce a v oblasti zaměstnávání těchto jedinců. Školení bude zabezpečeno profesory fakulty a také s podporou Úřadu práce ve Zlíně.

Hlavní náplní pracovníků speciálně vytvořených pracovišť na podporu absolventů praktických a speciálních škol budou právě aktivity jednotlivých stupňů pyramidy.

### 6.6.1 Poradenství a přechod mezi školou a zaměstnáním

Cílem 1. stupně pyramidy je nabídnout žákům posledních ročníků praktických a speciálních škol ve Zlínském kraji poradenství v oblasti jejich uplatnění se na trhu práce a tím tak usnadnit jejich přechod mezi školou a zaměstnáním.

V úvodu projektu bude kladen důraz na motivaci těchto žáků v oblasti tradičních řemesel a služeb, kde se nabízí široká možnost jejich uplatnění. Následně budou realizovány vzdělávací kurzy v oblastech, které jsou pro žáky nutné, aby se zvýšila jejich možnost uplatnění se na trhu práce. V tomto stupni pyramidy také bude probíhat poradenství o možné volbě povolání.



Obr. 5 Pyramida – 1. stupeň [vlastní zpracování]

### Motivace v oblasti tradičních řemesel a služeb

Hlavním úkolem pracovníků speciálních pracovišť na praktických a speciálních školách bude namotivovat žáky o získání zaměstnání – dříve bylo na tyto jedince pohlíženo jako na nemocné a práce neschopné, dokonce k tomu tak i přistupoval sám stát, který jedince se zdravotním postižením zaškatulkoval jako pouhé pasivní příjemce dávek, demotivoval je. Žákům budou představena tradiční řemesla a služby, která jsou pro ně nejvíce vhodná skrz jejich zdravotní postižení. Bude kladen důraz na významnost, potřebnost a zvláště skryté kouzlo těchto řemesel.

Žáci budou nejprve s těmito řemesly a službami seznámeni, a to formou **exkurzí** do jednotlivých organizací zabývajících se danými řemesly a službami. Exkurze budou zajišťovat právě pracovníci speciálních pracovišť.

Předpokládaný seznam exkurzí:

- pekařské práce,
- cukrářské práce,
- keramické práce,
- řeznické práce,
- zahradnické práce,

- úklidové práce,
- kuchařské práce,
- hostinské práce,
- kosmetické služby,
- kadeřnické služby.

Exkurze se budou upravovat podle možností jednotlivých pracovišť (zda se jim podaří exkurzi dohodnout se zaměstnavateli) a také podle zájmu žáků.

Pro podporu motivace žáků v oblasti tradičních řemesel a služeb bude na každé praktické či speciální škole uspořádána **prezentace s názornými příklady úspěšných osob se zdravotním postižením**. Tuto prezentaci si připraví každé speciální pracoviště individuálně.

### **Vzdělávací kurzy**

Žáci posledních ročníků praktických a speciálních škol ve Zlínském kraji se budou účastnit speciálních vzdělávacích kurzů, které jsou pro ně velmi důležitá v oblasti uplatnění se na volném trhu práce. Kurzy budou probíhat interaktivní formou, aby se žáci co nejvíce do výuky zapojili a také aby si toho co nejvíce odnesli. Bude využito různých forem výuky, např. brainstorming, hraní rolí apod. Výuku budou zabezpečovat pracovníci speciálních pracovišť.

Speciální vzdělávací kurzy budou následující:

- tradiční řemesla a služby (rukodělná činnost) – cílem bude, aby žáci získali pracovní návyky, procvičili a zdokonalili si motoriku,
- hygienické návyky a bezpečnost při práci,
- finanční gramotnost,
- počítačová gramotnost,
- administrativní gramotnost (vyplňování formulářů, přihlášek atd.).

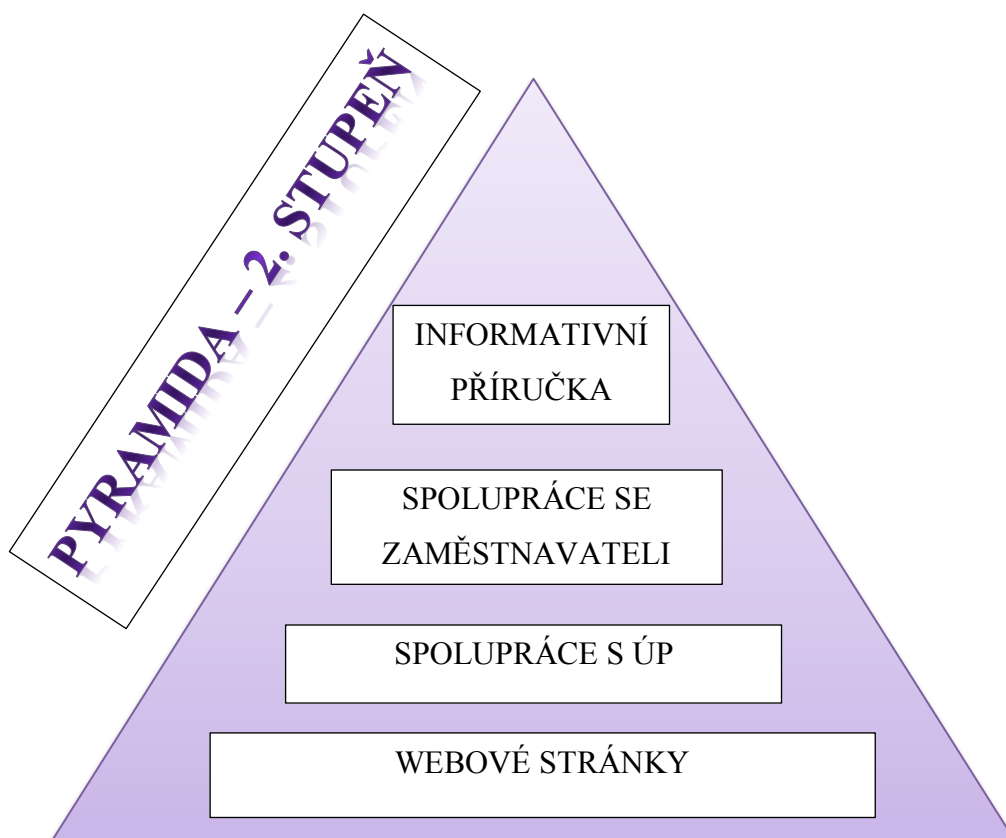
### **Volba povolání**

Poradenství o volbě povolání má za úkol pomoci jednotlivcům při rozhodování o profesní orientaci. K odpovědnému rozhodnutí je potřeba mít dostatek času a zvláště pak dostatek informací, což bude právě na pracovních speciálně vytvořených pracovišť na praktických a speciálních školách.

### 6.6.2 Informovanost zaměstnavatelů a osob se zdravotním postižením

Cílem 2. stupně pyramidy je informovat zaměstnavatele o možnostech zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale také informovat samotné osoby se zdravotním postižením o možnostech jejich pracovního uplatnění.

Ve 2. stupni pyramidy budou vytvořeny webové stránky na podporu projektu a zvýšení všeobecné informovanosti o osobách se zdravotním postižením a jejich zaměstnávání. Dále bude realizována spolupráce s Úřadem práce a samotnými zaměstnavateli. A na základě těchto aktivit bude zpracována a vydána informativní příručka.



Obr. 6 Pyramida – 2. stupeň [vlastní zpracování]

#### Webové stránky

Webové stránky projektu Pyramida budou zpracovány ještě před začátkem projektu. Nejprve zde budou umístěny podrobné informace o projektu a o zaměstnávání jedinců se zdravotním postižením – legislativní úprava, zaměstnávání na volném trhu práce, samostatně výdělečně činná osoba se zdravotním postižením, příspěvky od úřadu práce na pod-

poru zaměstnávání osob se zdravotním postižením, výhody plynoucí ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením, možné problémy se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Na webových stránkách projektu budou zde také uváděny aktuality, které se budou průběžně podle potřeby doplňovat, a bude zde také poradenství, kam se budou moci zájemci obrátit v případě možných dotazů, ať už z řad samotných osob se zdravotním postižením, zaměstnavatelů, výchovných poradců či jiných zájemců o zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Na vytvoření webových stránek projektu se budou podílet studenti Fakulty aplikované informatiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a současně budou také správci těchto webových stránek.

### **Spolupráce s Úřadem práce**

Ve 2. stupni pyramidy bude také probíhat spolupráce mezi pracovníky speciálně vytvořených pracovišť na praktických a speciálních školách a úřadem práce. Zejména půjde o předávání potřebných informací vztahující se k realizaci projektu, předávání informací o volných pracovních místech pro osoby se zdravotním postižením apod.

### **Spolupráce se zaměstnavateli**

V této části projektu začne také intenzivní navazování kontaktů přímo s potenciálními zaměstnavateli osob se zdravotním postižením. Pracovníci speciálně vytvořených pracovišť se zaměří na zaměstnavatele tradičních řemesel a služeb (snaha v 1. stupni pyramidy motivovat žáky k těmto zaměstnáním, možné exkurze již v 1. stupni). Pracovníci se budou snažit navázat s těmito zaměstnavateli dobré vztahy a zejména je motivovat k umožnění praxí žákům posledních ročníků praktických a speciálních škol ve Zlínském kraji, popř. následně i k zaměstnání těchto jedinců.

Kontaktování potenciálních zaměstnavatelů bude ponecháno na pracovnících jednotlivých pracovišť, bude záležet pro jakou formu oslovení se rozhodnou – osobní návštěva, telefonické či mailové kontaktování.

### **Informativní příručka**

Výstupem 2. stupně pyramidy bude vypracování informativní příručky o zaměstnávání jedinců se zdravotním postižením. V příručce budou zejména vyzdviženy hlavní výhody plynoucí ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením, aby došlo k motivaci zaměstnavatelů tyto jedince zaměstnávat.



Příručka bude zpracovávána v průběhu realizace projektu. Každý student pracující na speciálně vytvořených pracovištích bude své důležité poznámky, které stojí za zmínku uvést v příručce, poznamenávat a bude je zasílat určenému profesorovi Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati, který na základě zaslaných poznámek informativní příručku zpracuje.

### 6.6.3 Praxe a terapeutické dílny

Cílem 3. stupně pyramidy je umožnit žákům posledních ročníků praktických a speciálních škol praxi, a to nejlépe přímo u zaměstnavatelů. Pokud by to však nebylo možné, tak alespoň v terapeutických či tréninkových dílnách, které provozují různá zařízení zaměřující se na podporu osob se zdravotním postižením (např. IZAP – sdružení pro integraci zdravých a postižených dětí a mládeže „Chceme žít s vámi“, Naděje, Ergo Zlín atd.).



Obr. 7 Pyramida – 3. stupeň [vlastní zpracování]

### **Praxe v zařízeních provozující terapeutické dílny**

Praxe v zařízeních provozující terapeutické či tréninkové dílny bude poskytnuta pouze těm žákům, kteří nebudou moci praxi realizovat přímo u některého zaměstnavatele z různých důvodů – např. skrz špatnou domluvu, již plnou kapacitu, z individuálních důvodů apod. Cílem této povinné praxe bude vznik a upevnění pracovních návyků a zvláště získání pracovních zkušeností.

### **Praxe u zaměstnavatelů**

Pracovníci speciálních pracovišť se budou zejména snažit, aby žákům praktických a speciálních škol byla umožněna praxe přímo u zaměstnavatelů. Tuto praxi se budou snažit dohodnout již v průběhu 2. stupně pyramidy, kdy budou zaměstnavatele přímo kontaktovat (příp. v 1. stupni při pořádání exkurzí). Cílem praxe bude opět vznik pracovních návyků a získání pracovních zkušeností.

#### **6.6.4 Trh práce a zaměstnání**

Posledním stupněm pyramidy je volný trh práce a získání zaměstnání žáků posledních ročníků praktických a speciálních škol ve Zlínském kraji. Tento stupeň se však bude odvíjet zvláště od aktivit a snahy jednotlivých žáků. Jak budou motivováni získat zaměstnání, jak se budou během realizace projektu snažit, pilně se připravovat, vzdělávat se, zdokonalovat. A také bude záležet i na přístupu samotných zaměstnavatelů.

### **6.7 Časová analýza**

Pro určení časové analýzy využiji metodu CPM (Critical Path Method). Tato metoda je založena na hranově ohodnocené síti a bere v úvahu pouze faktor času, slouží tedy k časové analýze kritické cesty projektu. Časová analýza sítě metodou kritické cesty předpokládá zadání termínu projektu, plánované trvání projektu a dobu trvání každé činnosti projektu.

Projekt Pyramida jsem rozdělila do 12-ti činností označených písmeny abecedy. Dobu trvání jednotlivých činností (v týdnech) a návaznost činností udává tabulka č. 6.

Symbol činnosti	Popis činnosti	Doba trvání (v týdnech)	Předcházející činnosti
A	přípravná fáze - výběr studentů, vytvoření pracovišť, školení	3	
B	webové stránky	2	A
C	spolupráce s úřadem práce	40	A
D	poradenství	40	A
E	vzdělávací kurzy	3	B
F	spolupráce se zaměstnavateli	40	B
G	prezentace	1	E
H	exkurze	3	G
I	praxe	6	H
J	informativní příručka	5	F, I, C, D
K	podání přihlášek do zaměstnání, zaměstnání	4	J
L	zhodnocení projektu	3	K

Tab. 6 Rozpis trvání jednotlivých činností projektu [vlastní zpracování]

Následující tabulka vytvořená pomocí programu WinQSB uvádí nejdříve možné začátky a konce činností, nejpozději přípustné začátky a konce činností a časové rezervy.

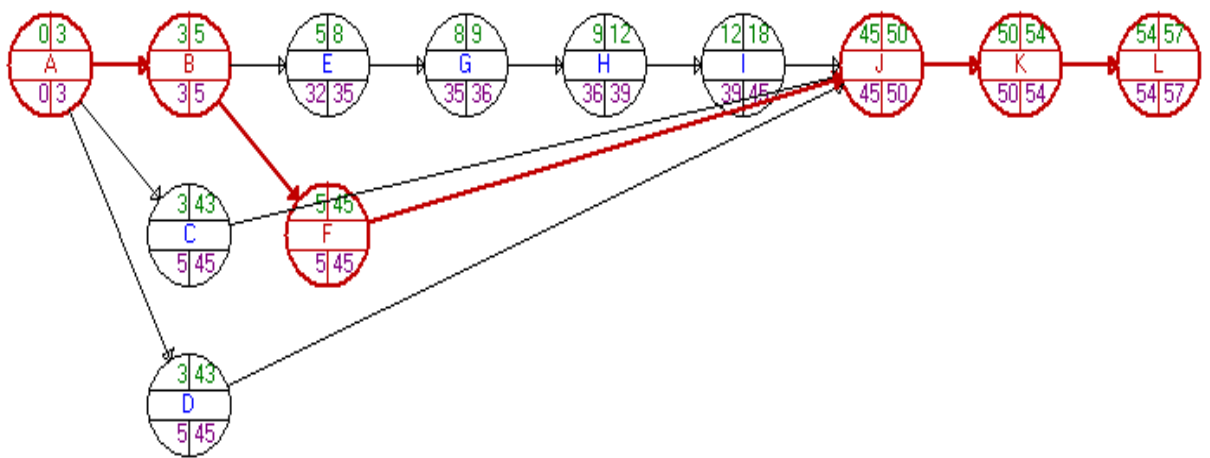
04-02-2013 21:08:57	Activity Name	On Critical Path	Activity Time	Earliest Start	Earliest Finish	Latest Start	Latest Finish	Slack (LS-ES)
1	A	Yes	3	0	3	0	3	0
2	B	Yes	2	3	5	3	5	0
3	C	no	40	3	43	5	45	2
4	D	no	40	3	43	5	45	2
5	E	no	3	5	8	32	35	27
6	F	Yes	40	5	45	5	45	0
7	G	no	1	8	9	35	36	27
8	H	no	3	9	12	36	39	27
9	I	no	6	12	18	39	45	27
10	J	Yes	5	45	50	45	50	0
11	K	Yes	4	50	54	50	54	0
12	L	Yes	3	54	57	54	57	0
	<b>Project Completion Time</b>		=	<b>57</b>	<b>weeks</b>			
	<b>Number of Critical Path(s)</b>		=	<b>1</b>				

Tab. 7 Tabulka činností [vlastní zpracování]

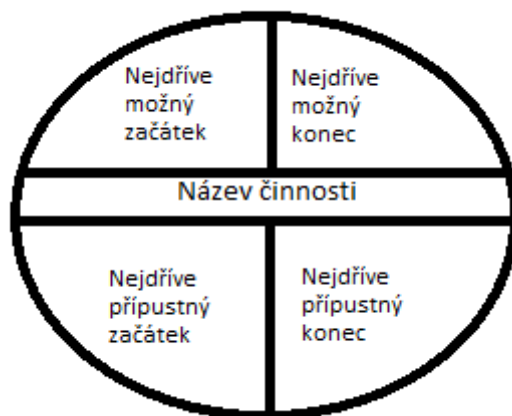
Výsledkem tabulky činností je nalezení kritické cesty. Kritická cesta je posloupnost činností, kterou je určeno vypočítané datum ukončení projektu. Po dokončení poslední čin-

nosti na kritické cestě je projekt ukončen. Pro řešení metodou CPM se využívá síťový graf, který se skládá z uzlů a orientovaných hran. Kritická cesta je v síťovém grafu tvořena sledem kritických činností mezi začátkem a koncem projektu. Jedná se o nejdelší možnou cestu mezi vstupem a výstupem projektu. Kritická cesta je v síťovém grafu (obr. č. 8) značena červenou barvou (kritické činnosti jsou A – B – F – J – K – L).

Nejkratší možná doba realizace projektu je dána délkou kritické cesty. V mém případě je potřebná doba pro realizaci projektu 57 týdnů. Pokud by došlo k prodloužení některé činnosti na kritické cestě, došlo by ke zpoždění celého projektu.



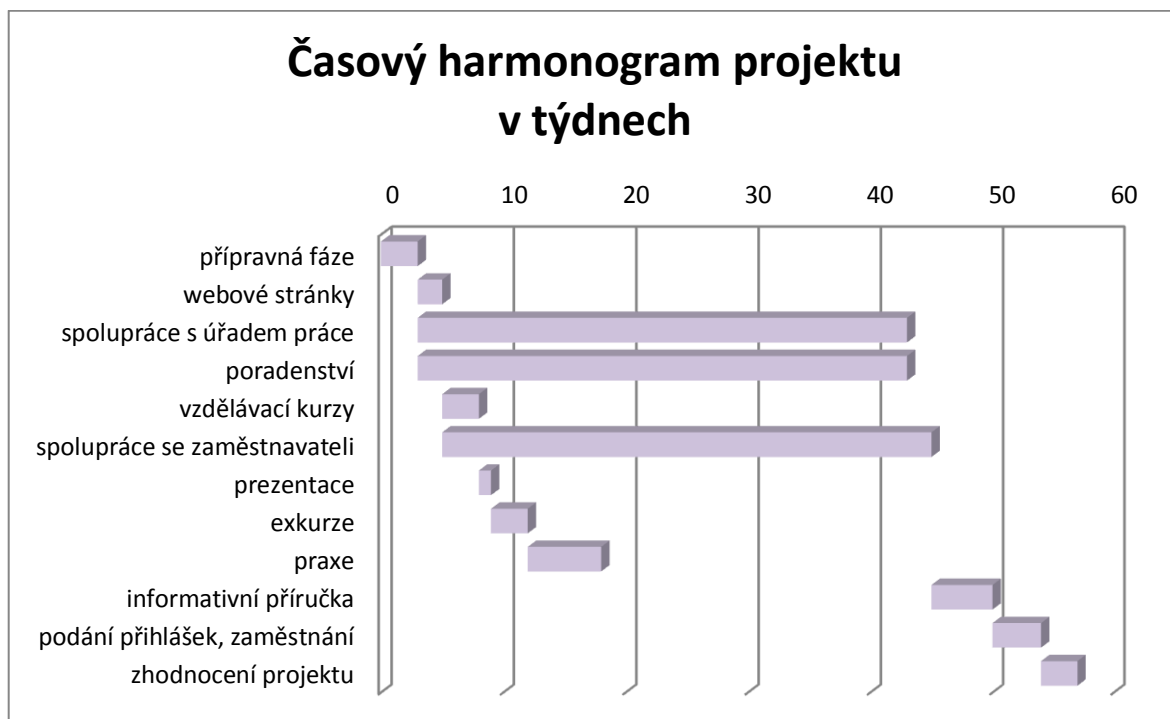
Obr. 8 Uzlově ohodnoceny síťový graf [vlastní zpracování]



Obr. 9 Kritický uzel [vlastní zpracování]

### 6.7.1 Časový harmonogram

Projekt Pyramida bude realizován od 1. srpna 2013 a realizace bude probíhat v následujících 57 týdnech. Začátek a doba trvání jednotlivých činností je znázorněna v grafu č. 21.



Graf č. 21 Časový harmonogram projektu v týdnech [vlastní zpracování]

### 6.8 Zdroje financování

Projekt Pyramida bude financován ze zdrojů Evropského sociálního fondu, který se zabývá podporou projektů na zvýšení zaměstnanosti.

### 6.9 Nákladová analýza

Nákladová analýza slouží pro představu o tom, kolik realizace daného projektu bude stát.

#### Náklady na mzdy

Na projektu se bude podílet 39 pracovníků speciálních pracovišť, a to celkem na 13 školách po 3 pracovnících – 1 výchovný poradce, který již na škole pracuje a 2 studenti Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati. Studenti účast na projektu budou mít v rámci praxe povinnou. Mzda jim tedy nebude příslušet. Výchovní poradci již na daných školách působí a projekt Pyramida souvisí s jejich pracovní náplní, proto jim také mzda vyplácena v rámci projektu nebude. Hlavní činnost bude přenechána na studenty. Výchovní po-

radci budou nad studenty mít jen dohled. Pro praktické a speciální školy bude projekt přínosem a není tedy nutné škole platit mzdy za pracovníky, kteří jsou zaměstnanci školy.

Je však nutné uvést, že se také na projektu bude podílet profesor Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati, který bude mít za úkol vypracovat informativní příručku a bude také mít nad celým projektem dohled (koordinátor projektu). Za funkci koordinátora mu bude příslušet měsíční mzda ve výši 5 500 Kč – mzdové náklady za celou dobu realizace projektu budou činit 78 375 Kč. Za vypracování informativní příručky mu bude dále příslušet jednorázová odměna v hodnotě 3 000 Kč.

### **Náklady na prostory speciálních pracovišť na praktických a speciálních školách**

Prostory na působení speciálních pracovišť budou zajištěny přímo na praktických a speciálních školách. Každé škole za pronájem těchto prostor bude jednorázově vyplaceno 1 000 Kč. Celkové náklady za prostory speciálních pracovišť budou tedy činit 13 000 Kč.

### **Náklady na školení pracovníků**

Pracovníci speciálních pracovišť budou před samotnou realizací projektu (v přípravné fázi) proškoleni. Školení zabezpečí profesor Fakulta humanitních studií Univerzity Tomáše Bati a pracovník Úřadu práce. Školení proběhne v jeden den a bude trvat 5 hodin. Náklady na dané školení jsou uvedené v následující tabulce.

<b>Školitel</b>	<b>Mzda</b>	
profesor - doba školení 3 hodiny	150 Kč/hod	450 Kč
pracovník úřadu práce - doba školení 2 hodiny	150 Kč/hod	300 Kč
<b>Celkem</b>		<b>750 Kč</b>

*Tab. 8 Náklady na školení [vlastní zpracování]*

### **Náklady na webové stránky**

Webové stránky projektu budou vytvořeny studenty Fakulty aplikované informatiky Univerzity Tomáše Bati. Náklady na webové stránky budou nulové.

### **Náklady na informativní příručku**

Kalkulaci ceny vazby a tisku informativní příručky jsem provedla s využitím webových stránek cenytisku.cz (viz obrázek č. 10). Celkové náklady na vydání informativní příručky činí 29 187 Kč (náklad do 1 000 kusů). Cena jednoho kusu činí 29,19 Kč.

Počet kusů	varianta 1	1000	varianta 2	2000	varianta 3	3000	
Formát	A5 (148 x 210 mm)						
<b>Obálka</b>							
Typ papíru	křída lesklá (250g)						
Barevnost	vnější strana	4 barvy (plnobarevný tisk)					
	vnitřní strana	4 barvy (plnobarevný tisk)					
Povrchová úprava	vnější strana	bez úprav					
	vnitřní strana	bez úprav					
<b>Vnitřní blok</b>							
Počet stran bez obálky	52						
Typ papíru	křída lesklá (135g)						
Barevnost	4 barvy (plnobarevný tisk)						
Povrchová úprava	bez úprav						
Knihařské zpracování	vložené do sebe bez šití						

**VÝSLEDEK KALKULACE**

**Formát: A5**

**Obálka**  
 Typ papíru: **křída lesklá (250g)**  
 Barevnost obálky: **4 barvy (plnobarevný tisk)**  
 Barevnost vnitřku obálky: **4 barvy (plnobarevný tisk)**  
 Povrchová úprava obálky: **bez úprav**  
 Povrchová úprava vnitřku obálky: **bez úprav**

**Vnitřní blok**  
 Počet stran bez obálky: **52**  
 Typ papíru: **křída lesklá (135g)**  
 Barevnost: **4 barvy (plnobarevný tisk)**  
 Povrchová úprava: **bez úprav**  
 Knihařské zpracování: **vložené do sebe bez šití**

**Náklad 1 000 ks: 29 187 Kč (29.19 Kč/ks)**  
**Náklad 2 000 ks: 34 346 Kč (17.17 Kč/ks)**  
**Náklad 3 000 ks: 40 722 Kč (13.57 Kč/ks)**

Ceny jsou bez DPH.  
 Platba v hotovosti nebo na dobírku.  
 Cena je včetně dopravy po ČR.  
 Ke každé zakázce dostanete min. 250 g exkluzivní kávy **CAFFENANNINI**, jako poděkování za Vaší podporu našeho **cyklistického týmu**.

Obr. 10 Kalkulace vydání informativní příručky [vlastní zpracování]

Celkové náklady projektu jsou uvedené v následující tabulce.

Náklady	Cena
náklady na mzdy	81 375 Kč
náklady na prostory speciálních pracovišť	13 000 Kč
náklady na školení pracovníků	750 Kč
náklady na informativní příručku	29 187 Kč
<b>celkové náklady projektu</b>	<b>124 312 Kč</b>

Tab. 9 Celkové náklady [vlastní zpracování]

## 6.10 Riziková analýza

Při tvorbě projektu je nutné počítat s případnými riziky, která mohou projekt značně ovlivnit. Náplní analýzy rizik je zejména identifikace rizikových faktorů, stanovení jejich významnosti a určení velikosti rizika projektu

Rizikové faktory budou posuzovány z pohledu dvou kritérií, a to pravděpodobnost výskytu v průběhu řešení projektu a dopad na projekt. Výsledkem analýzy rizik je seznam rizik, které jsou pro bezproblémový průběh projektu zásadní. Cílem řízení rizik je zvýšit pravděpodobnost úspěchu projektu a snížení hrozícího nebezpečí.

V daném projektu jsem určila následující rizikové faktory:

- podcenění přípravy projektu,

- riziko nedostatku lidských zdrojů,
- nízká spolupráce týmů (pracovníků na jednotlivých pracovištích),
- nesprávné nastavení odpovědností pracovníků,
- nízká zainteresovanost na projektu,
- prodloužení doby realizace některé činnosti (nedodržení časového harmonogramu),
- nedostatek finančních prostředků,
- nezájem cílové skupiny,
- nezájem zaměstnavatelů.

Analýzu rizik zachycuje tabulka č. 10. Dopad rizika na projekt je hodnocen body 1 – 10, kde bod 1 znamená nepatrný dopad rizika na projekt a bod 10 velmi zásadní dopad na projekt. Pravděpodobnost rizika je uvedena v procentech. Míra důležitosti je vyjádřena součinem dopadu rizika na projekt a pravděpodobnosti výskytu rizika. Poslední sloupec tabulky vyjadřuje pořadí rizik podle jejich závažnosti. Největším rizikem pro projekt Pyramida je celkový nezájem zaměstnavatelů.

Riziko	Dopad	Pravděpodobnost (%)	Důležitost	Pořadí
podcenění přípravy projektu	7	30	210	<b>4.</b>
riziko nedostatku lidských zdrojů	8	10	80	<b>8.</b>
nízká spolupráce týmů (pracovníků)	6	40	240	<b>3.</b>
nesprávné nastavení odpovědností pracovníků	3	50	150	<b>6.</b>
nízká zainteresovanost na projektu	5	10	50	<b>9.</b>
prodloužení doby realizace některé činnosti	9	10	90	<b>7.</b>
nedostatek finančních prostředků	9	20	180	<b>5.</b>
nezájem cílové skupiny	8	50	400	<b>2.</b>
nezájem zaměstnavatelů	9	50	450	<b>1.</b>

*Tab. 10 Analýza rizika [vlastní zpracování]*

Důležitou součástí rizikové analýzy je i stanovení opatření pro eliminaci rizik:

- **Podcenění přípravy projektu** - pro předejití tomuto riziku musí být pro projekt vybrán kvalifikovaný koordinátor projektu, který se musí zvláště zaměřit na přípravnou fázi projektu.
- **Riziko nedostatku lidských zdrojů** - v případě nedostatku lidských zdrojů (zvláště tedy studentů Fakulty humanitních studií navazujícího studia), je možné je nahradit jinými studenty, a to i z bakalářského studia.



- **Nízká spolupráce týmů (pracovníků na jednotlivých pracovištích)** - zásadním prvkem budou jasně stanovené odpovědnosti jednotlivých pracovníků, jejich časová náročnost a respektování pravidel včasné komunikace a informovanosti o průběhu realizace jednotlivých klíčových činností.
- **Nesprávné nastavení odpovědností pracovníků** - při sestavování odpovědnosti za jednotlivé aktivity budou přítomni všichni členové podílející se na projektu a vzájemně se dohodnou, kdo za co bude odpovídat. Vše bude předem ujasněno, aby nedocházelo k nesrovnalostem. Pokud by nastal nějaký problém, přenastavení odpovědnosti je možné.
- **Nízká zainteresovanost na projektu** - povinnosti a odpovědnosti daných pracovníků na speciálních pracovištích musí být předem určeny a ujasněny tak, aby nedocházelo k neplnění úkolů a časovému skluzu. Součástí opatření ke snížení tohoto rizika je vyhodnocování jejich práce na základě poskytovaných průběžných zpráv a také jejich kontrola. Pracovníky na pracovištích by však bylo možné motivovat i finanční či nepeněžitou odměnou.
- **Prodloužení doby realizace některé činnosti (nedodržení časového harmonogramu)** - časový harmonogram projektu Pyramida je nastaven tak, aby nedošlo k prodloužení doby realizace projektu. Jednotlivé klíčové aktivity projektu musí začínat včas podle stanoveného plánu a musí být důsledně kontrolovány pověřenými osobami.
- **Nedostatek finančních prostředků** - v případě, že by nastal problém s financováním projektu, bylo by možné požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí o dotaci z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.
- **Nezájem cílové skupiny** - již v prvním stupni projektu bude kladen důraz na motivaci cílové skupiny. S odmítavými postoji bychom se tedy setkat neměli. Jelikož toto riziko však má na projekt velmi vysoký dopad, je nutné mu věnovat zvýšenou pozornost. Proto bychom měli také klást důraz na vysvětlení záměrů projektu a zvláště vyzdvihnout přínosy, které projekt pro cílovou skupinu nese – pomoc při uplatnění se na trhu práce.
- **Nezájem zaměstnavatelů** – toto riziko má na projekt nejvyšší dopad. Celý projekt je však orientovaný tak, aby všeobecně došlo ke zvýšení zájmu zaměstnavatelů o zaměstnávání osob se zdravotním postižením (jeden z cílů projektu). Je tedy nutné informace o této oblasti předávat atraktivně, aby to u zaměstnavatelů vzbuzovalo

zájem. Vyzdvihovat hlavní výhody plynoucí ze zaměstnávání těchto jedinců. Navázat úzkou spolupráci a být zaměstnavatelům oporou při vzniku různých nesrovnalostí zvláště v začátcích, kdy se poprvé s těmito jedinci setkají.

## ZÁVĚR

Nezaměstnanost je jevem, který s sebou přináší řadu negativních důsledků, a to politických, ekonomických i sociálních. Ztráta zaměstnání je pro jedince velmi nepříjemnou a závažnou zkušeností. Čím déle je nezaměstnaný bez práce, tím má menší možnost si práci opět nalézt. Dlouhodobě nezaměstnaní tak ztrácejí pracovní návyky, rychle pohodlní, zvykají si na štědrý systém sociálních dávek a služeb. Právě tento systém je nejčastější příčinou nárůstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Vedle těch, kteří pracovat nechtějí, jsou zde ale takoví, kteří by pracovat chtěli, ale nemohou v důsledku jejich limitujících faktorů, jedná se o rizikové skupiny.

Předmětem diplomové práce bylo provést analýzu současného stavu nezaměstnanosti ve Zlínském kraji, vytipovat rizikové skupiny, které jsou významně ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, a pro nejvíce ohroženou skupinu navrhnout projekt, jehož hlavním cílem bylo snížit nezaměstnanost této rizikové skupiny.

V teoretické části jsem vymezila pojem nezaměstnanost, její měření, formy a důsledky. Následně jsem značnou část věnovala jedincům se zdravotním postižením na trhu práce, a to z toho důvodu, že z provedených analýz vyplynulo, že nejvíce rizikovou skupinou ve Zlínském kraji jsou právě osoby se zdravotním postižením. V závěru teoretické části jsem uvedla možné způsoby řešení nezaměstnanosti.

V praktické části jsem nejprve charakterizovala Zlínský kraj, provedla jsem analýzy současného stavu nezaměstnanosti v kraji, vytipovala jsem rizikové skupiny a určila jsem skupinu, která je nejvíce ohrožená dlouhodobou nezaměstnaností ve Zlínském kraji, a to osoby se zdravotním postižením. Této rizikové skupině jsem se dále věnovala. Provedla jsem analýzu aktivit Úřadu práce ve Zlínském kraji na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, SWOT analýzu zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatele a následně jsem provedla dotazníkové šetření s osobami se zdravotním postižením.

Na základě provedených analýz jsem navrhla projekt Pyramida, jehož hlavním cílem je vytvoření podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve Zlínském kraji pomocí individuálního přístupu. Projekt obsahuje časovou, nákladovou a rizikovou analýzu.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

1. BÁRTÍKOVÁ, Hana, Jiří HÁK a Vendula STANKOVÁ, 2007. *Dlouhodobá nezaměstnanost a hysterese na pracovních trzích* [online]. [cit. 2012-12-10]. Dostupné z: <http://nb.vse.cz/~LAPACEKM/Prace/1245/hystereze.pdf>
2. BIČÁKOVÁ, Olga, 2012. *Kdy máte nárok na podporu v nezaměstnanosti?* [online]. [cit. 2013-03-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14156>
3. BOYES, William J a Michael MELVIN, 2005. *Macroeconomics*. 6th ed. Boston, Mass.: HoughtonMifflin, 535 s. ISBN 0-618-37254-7.
4. BRDEK, Miroslav, Hana JÍROVÁ a Vojtěch KREBS, 2002. *Trendy v evropské sociální politice*. 1. vyd. Praha: ASPI, 251 s. ISBN 80-86395-25-1.
5. BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: SLON, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
6. BUCHTOVÁ, Božena et al., 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
7. BUCHTOVÁ, Božena, 2004. *Psychologie pro ekonomy: distanční studijní opora*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Ekonomicko-správní fakulta, 202 s. ISBN 80-210-3396-7.
8. BUCHTOVÁ, Božena, 2007. *Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2013-02-02]. Dostupné z: <http://hrm.ihned.cz/c1-20305490-psychicke-dusledky-dlouhodobé-nezamestnanosti>
9. BURDA, Michael a Charles WYPLOSZ, 2005. *Macroeconomics: A European text*. 4th ed. Oxford: Oxford University Press, 576 s. ISBN 0-19-926496-1.
10. ČERVINKA, Tomáš et al., 2012. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualizované a doplněné vyd. Olomouc: ANAG, 231 s. ISBN 978-80-7263-751-5.
11. ČESKO. Zákon č. 586 ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmu [online]. [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-586-1992-sb-o-danich-z-prijmu/>
12. ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti [online]. [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

13. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2011. Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Zlínského kraje v roce 2010. *Czso.cz* [online]. [cit. 2013-02-20]. Dostupné z:  
[http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/zakladni\\_tendence\\_demografickeho\\_socialnih\\_o\\_a\\_ekonomickeho\\_vyvoje\\_zlinskeho\\_kraje\\_v\\_roce\\_2010/\\$File/72136411.pdf](http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/zakladni_tendence_demografickeho_socialnih_o_a_ekonomickeho_vyvoje_zlinskeho_kraje_v_roce_2010/$File/72136411.pdf)
14. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012. Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Zlínského kraje v roce 2011. *Czso.cz* [online]. [cit. 2013-02-18]. Dostupné z:  
[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/4B004B4B35/\\$File/72136412.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/4B004B4B35/$File/72136412.pdf)
15. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, © 2013. Charakteristika kraje. *Czso.cz* [online]. [cit. 2013-03-14]. Dostupné z:  
[http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/charakteristika\\_kraje](http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje)
16. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, © 2013. *Czso.cz* [online]. [cit. 2013-03-17].
17. CZECHTRADE, © 1997-2013. Lisabonská strategie. *Businessinfo.cz* [online]. [cit. 2013-02-13]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/lisabonska-strategie-5134.html>
18. DURDISOVÁ, Jaroslava et al., 2005. *Sociální politika v ekonomické praxi: vybrané problémy*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 246 s. ISBN 80-245-0856-8.
19. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana et al., 2007. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
20. INTERNET INFO, © 1998 – 2013. Podpora v nezaměstnanosti. *Mesec.cz* [online]. [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/mzdy-a- Duchod/mzda-a-plat/pruvodce/podpora-v-nezamestnanosti/>
21. KAŠÁK, Ondřej, 2009. *Nezaměstnanost a možnosti řešení (esej)* [online]. [cit. 2013-02-03]. Dostupné z:  
<http://ondrejmulder.blog.idnes.cz/c/67343/Nezamestnanost-a-moznosti-reseni-esej.html>
22. KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
23. KOTÝNKOVÁ, Magdalena, 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

24. KOTÝNKOVÁ, Magdalena, 2007. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. Vyd. Praha: Oeconomica, 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7.
25. KREBS, Vojtěch et al., 2005. *Sociální politika*. 3. přeprac. vyd. Praha: ASPI, 502 s. 3. přepr. vyd. ISBN 80-7357-050-5.
26. KUCHARŤ, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
27. MAREŠ, Petr, 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
28. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2013-03-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>
29. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
30. PIKHART, Zdeněk, 2010. *Příčiny a řešení nezaměstnanosti v ČR* [online]. [cit. 2013-01-12]. Dostupné z: <http://brightside.blog.cz/1011/priciny-a-reseni-nezamestnanosti-v-cr>
31. PROVAZNÍK, Vladimír et al., 2002. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 1. Vyd. Praha: Grada, 226 s. ISBN 80-247-0470-6.
32. SIEGEL, Zbyněk, 2005. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada, 165 s. ISBN 80-247-1388-8.
33. SIROVÁTKA, Tomáš et al., 2003. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti: souhrnná zpráva z výzkumné studie v rámci programu „Moderní společnost“* [online]. [cit. 2012-12-14]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>
34. ŠUBRT, Bořivoj et al., 2011. *Abeceda mzdová účetní 2011*. 21. vyd. Olomouc: ANAG, 533 s. ISBN 978-80-7263-635-8.
35. URBAN, Luděk, 2012. *Lisabonská strategie* [online]. [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm)
36. VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Vyd. 1. Opava: Optys, 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

- 
37. ZELENKA, Martin, 2008. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. 1. Vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, 99 s. ISBN 978-80-7290-372-6.
38. Zlínský kraj. *Zlinregioninbrussels.eu* [online]. [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: [http://www.zlinregioninbrussels.eu/cz/zlin\\_region.php](http://www.zlinregioninbrussels.eu/cz/zlin_region.php)

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

CPM	Critical Path Method – metoda kritické cesty
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba se zdravotním postižením
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ÚP	Úřad práce



**SEZNAM OBRÁZKŮ**

*Obr. 1 Model dynamiky zaměstnanosti*

*Obr. 2 Faktory zaměstnanosti*

*Obr. 3 Mapa Zlínského kraje*

*Obr. 4 Pyramida*

*Obr. 5 Pyramida – 1. Stupeň*

*Obr. 6 Pyramida – 2. Stupeň*

*Obr. 7 Pyramida – 3. Stupeň*

*Obr. 8 Uzlově ohodnoceny síťový graf*

*Obr. 9 Kritický uzel*

*Obr. 10 Kalkulace vydání informativní příručky*

**SEZNAM TABULEK**

*Tab. 1 Počet volných pracovních míst v letech 2011 – 2012*

*Tab. 2 Počet volných pracovních míst pro rizikové skupiny v letech 2011 – 2012*

*Tab. 3 Neumístění uchazeči o zaměstnání v letech 2009 – 2011*

*Tab. 4 Matematický model SWOT analýzy zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu pro zaměstnavatele*

*Tab. 5 Projektové cíle a jejich objektivně ověřitelné ukazatele*

*Tab. 6 Rozpis trvání jednotlivých činností projektu*

*Tab. 7 Tabulka činností*

*Tab. 8 Náklady na školení*

*Tab. 9 Celkové náklady*

*Tab. 10 Analýza rizika*

**SEZNAM GRAFŮ**

*Graf č. 1 Počet obyvatel ve Zlínském kraji*

*Graf č. 2 HDP na obyvatele ve Zlínském kraji a ČR a jeho podíl na republikovém celku*

*Graf č. 3 Vývoj mezd ve Zlínském kraji a srovnání s celorepublikovým průměrem*

*Graf č. 4 Míra registrované nezaměstnanosti v % v letech 2010 – 2012*

*Graf č. 5 Míra registrované nezaměstnanosti v % v roce 2012 podle pohlaví*

*Graf č. 6 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku k 31. 12. 2011*

*Graf č. 7 Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání k 31. 12. 2011*

*Graf č. 8 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti k 31. 12. 2011*

*Graf č. 9 Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v letech 2010 – 2012*

*Graf č. 10 Počet uchazečů se zdravotním postižením na jedno volné pracovní místo pro zdravotně postižené v letech 2000 – 2012*

*Graf č. 11 Výdaje ÚP ve Zlínském kraji na podporu osob se zdravotním postižením*

*Graf č. 12 Počet vytvořených chráněných pracovních míst a počet umístěných uchazečů v roce 2011*

*Graf č. 13 Počet samostatně výdělečných osob se zdravotním postižením v roce 2011*

*Graf č. 14 Počet poskytnutých příspěvků na provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních míst samostatně výdělečných osob se zdravotním postižením v roce 2011*

*Graf č. 15 Pohlaví respondentů*

*Graf č. 16 Věk respondentů*

*Graf č. 17 Vzdělání respondentů*

*Graf č. 18 Délka současného zaměstnání*

*Graf č. 19 Nalezení současného zaměstnání*

*Graf č. 20 Hodnocení přístupu zaměstnavatelů*

*Graf č. 21 Časový harmonogram projektu v týdnech*

## SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

## PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o vyplnění krátkého dotazníku. Jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a v rámci své diplomové práce zaměřené na nezaměstnanost ve Zlínském kraji vypracovávám výzkum zabývající se podporou osob se zdravotním postižením na trhu práce. Dotazník je anonymní a bude sloužit pouze pro účely mé diplomové práce.

Děkuji za Váš čas.

Adéla Ježková

1. Jaké je Vaše pohlaví?            a) žena                            b) muž
  
2. Kolik je Vám let?  
a) méně než 25 let                    c) 36 – 40 let  
b) 26 – 35 let                            d) 41 let a více
  
3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?  
a) Základní                                    c) Střední s maturitou  
b) Střední s výučním listem            d) Vysokoškolské
  
4. Jak jste dlouho zaměstnán/zaměstnaná?  
a) Do 1 roku  
b) 1 rok – 5 let  
c) Déle než 5 let
  
5. Jak jste našel/našla současné zaměstnání?  
a) Přes úřad práce                            c) Práci jsem si našel sám/našla sama  
b) Přes známé                                    d) Jiná odpověď (doplňte):.....
  
6. Co je podle Vás největším problémem jedinců se zdravotním postižením při hledání zaměstnání?  
.....  
.....
  
7. Jak hodnotíte přístup zaměstnavatelů k Vaší osobě?  
a) Velmi dobrý                                    c) Spíše špatný  
b) Spíše dobrý                                    d) Velmi špatný