

**UNIVERZITA KARLOVA**  
**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**  
Studia občanské společnosti

**Antonín Pokorný**

**Uplatnění představitelů vybrané skupiny sociálně znevýhodněných osob na trhu  
práce realizované prostřednictvím organizací občanské společnosti**

*Diplomová práce*

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Dana Moree, Dr.**

Praha 2023

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracoval/a samostatně a s použitím pramenů a literatury řádně citovaných a uvedených v seznamu literatury. Práci jsem nevyužil/a k získání jiného nebo stejného titulu.“

„Souhlasím s tím, že tato diplomová práce může být zveřejněna v elektronické knihovně FHS UK a může být využita i jako studijní text v plné verzi nebo její části.“

V Praze, dne 5. 1. 2023

Antonín Pokorný

## PODĚKOVÁNÍ

Chtěl bych využít tuto stranu pro poděkování především mé vedoucí práce Mgr. Daně Moree, Dr. za její trpělivost, odbornou pomoc a vstřícnost při konzultacích a zpracování této práce. Dále mé rodině a všem ostatním, kteří jakýmkoliv způsobem přispěli do této diplomové práce.

# Obsah

ÚVOD .....	6
TEORETICKÁ ČÁST .....	8
<b>1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ .....</b>	<b>8</b>
1.1. SOCIÁLNÍ VYLOUČENÍ .....	8
1.2. DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÉ OSOBY .....	11
1.3. SOCIÁLNÍ SLUŽBY .....	17
1.3.1. <i>Sociální dávky</i> .....	18
1.4. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	22
1.4.1. <i>Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti</i> .....	23
1.4.2. <i>Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030</i> .....	25
1.5. ROVNOSTI PŘÍLEŽITOSTÍ .....	29
<b>2. SOCIÁLNĚ ZNEVÝHODNĚNÉ SKUPINY .....</b>	<b>35</b>
2.1. OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM .....	40
2.1.1. <i>Vývoj a legislativní pojetí osob se zdravotním postižením</i> .....	40
2.1.1.1. Mezinárodní přístup k legislativě handicapovaných a její vývoj .....	46
2.1.1.2. Česká legislativa .....	52
2.1.2. <i>Trh práce</i> .....	55
2.1.2.1. Možnosti pracovního uplatnění .....	59
2.2. OSOBY PO VÝKONU TRESTU .....	63
2.3. INTEGRACE CIZINCŮ .....	67
<b>3. ORGANIZACE OBČANSKÉ SPOLEČNOSTI – VYMEZENÍ POJMU .....</b>	<b>71</b>
3.1. ORGANIZACE POSKYTUJÍCÍ SLUŽBY OSOBÁM SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM .....	73
3.1.1. <i>Asociace pracovní rehabilitace České republiky (dále jen „APRCR“)</i> .....	73
3.1.2. <i>Svaz tělesně postižených v České republice (dále jen „STP“)</i> .....	77
3.1.3. <i>Národní rada osob se zdravotním postižením ČR (dále jen „NRZP“)</i> .....	78
<b>4. FINANCOVÁNÍ .....</b>	<b>80</b>
4.1. FINANČNÍ ZDROJE NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ .....	80
4.2. DOTACE A PROJEKTY .....	83
4.3. DARY .....	85
<b>EMPIRICKÁ ČÁST .....</b>	<b>87</b>
<b>5. METODOLOGIE VÝZKUMU .....</b>	<b>87</b>
5.1. VÝZKUMNÝ PROBLÉM .....	88
5.2. VÝZKUMNÝ CÍL .....	88
5.3. HYPOTÉZA A VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	88
5.4. VÝZKUMNÝ VZOREK A POUŽITÉ METODY .....	89
5.4.1. <i>Výzkumný vzorek</i> .....	89
5.4.2. <i>Metoda sběru dat</i> .....	90
5.5. ANALÝZA DAT .....	90
5.6. PRŮBĚH VÝZKUMU .....	91
5.6.1. <i>Výzkumná otázka č.1 – počet realizovaných projektů</i> .....	91
5.6.2. <i>Výzkumná otázka č.2 – realizující subjekty</i> .....	91
5.6.3. <i>Výzkumná otázka č. 3 – realizátoři projektů podle sídel v obci</i> .....	93
5.6.4. <i>Výzkumná otázka č. 4 – počet osob, které se účastnili v projektech</i> .....	96
5.7. ZÁVĚR VÝZKUMU .....	96
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>97</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>101</b>

**Abstrakt:**

Tato práce se zabývá uplatněním představitelů vybrané skupiny sociálně znevýhodněných osob na trhu práce realizované prostřednictvím organizací občanské společnosti. Cílem práce je zjištění, zda podpora pro osoby se zdravotním postižením je v České republice rovnoměrně rozložena. Teoretická část přináší poznání a charakteristiku několika pojmů spojených s tématem diplomové práce. Empirická část je zpracována formou kvantitativního výzkumu s cílem zjistit, jak je podpora pro osoby se zdravotním postižením rovnoměrně rozložena v České republice a případně poukázat na místa, kde v blízkém okolí žádná taková organizace není či tam není žádný projekt realizovaný.

**Klíčová slova:** sociálně znevýhodněné skupiny, osoby se zdravotním postižením, trh práce, podpora, operační program zaměstnanost, organizace občanské společnosti

**Abstract:**

This work deals with the employment of representatives of a selected group of socially disadvantaged persons on the labor market, implemented through civil society organizations. The aim of the work is to find out whether support for people with disabilities is evenly distributed in the Czech Republic. The theoretical part brings knowledge and characteristics of several terms connected with the topic of the diploma thesis. The empirical part is processed in the form of quantitative research with the aim of finding out how support for people with disabilities is evenly distributed in the Czech Republic and possibly pointing out places where there is no such organization in the immediate vicinity or where is no project implemented there.

**Key words:** socially disadvantaged groups, persons with disabilities, labor market, support, employment operational program, civil society organizations

## Úvod

Vzhledem k oboru, který studuji, jsem si zvolil téma diplomové práce Uplatnění představitelů vybrané skupiny sociálně znevýhodněných osob na trhu práce realizované prostřednictvím organizací občanské společnosti, neboť je toto stále aktuálním tématem. Osoby znevýhodněné na trhu práce jsou podporovány jak ze strany státu, tak i ze strany organizací občanské společnosti, a proto považuji za důležité oba tyto sektory ve své práci popsat a vyobrazit si tak rozdíly, jakými způsoby se snaží pomoci daným skupinám osob v rámci uplatnění na trhu práce.

Diplomová práce by měla popsat možnosti pomoci sociálně znevýhodněným osobám na trhu práce jak ze strany organizací občanské společnosti, tak i ze strany státu. Proto považuji za podstatné uvést v mé práci informace týkající se toho, jakou pozici zaujímá a jakým způsobem funguje v této oblasti stát a jakým způsobem se prolíná postavení a možnosti státu s působením organizací občanské společnosti, neboť právě organizace občanské společnosti doplňují chybějící nástroje/funkce, které stát neposkytuje.

V rámci diplomové práce je třeba si nejdříve představit a charakterizovat některé pojmy z teoretické části spojené s tématem. Mezi tyto pojmy řadím sociální vyloučení, dlouhodobě nezaměstnané osoby, sociální služby, aktivní politika zaměstnanosti a rovnosti příležitostí. Ve spojitosti s právními předpisy je v práci popsáno, jaké možnosti vybrané sociálně znevýhodněné skupiny mají především na trhu práce ze strany státu.

V druhé části jsou popisovány sociálně znevýhodněné skupiny, kdy se snažím na základě literatury a mých zjištění z praxe alespoň okrajově zmínit informace o dalších znevýhodněných skupinách, krom osob se zdravotním postižením, kterými jsou např. také osoby po výkonu trestu nebo cizinci. V této části jsou vyjmenovány možnosti zmíněných skupin osob v rámci uplatnění na trhu práce, a to na základě právních předpisů či pomoci organizacemi občanské společnosti. V rámci výzkumu této práce je důležité, si sociálně znevýhodněné skupiny vymežit.

Ve třetí části, jsou definovány a představeny organizace občanské společnosti. V rámci této práce jsou následně popsány tři organizace, které se věnují uplatnění sociálně znevýhodněných skupin na trhu práce a jakými prostředky se snaží pomoci konkrétním

zájemcům. Jako příkladné organizace jsem vybral Asociaci pracovní rehabilitace České republiky, Svaz tělesně postižených v České republice a Národní radu osob se zdravotním postižením ČR.

Čtvrtá a zároveň poslední část teoretické části se zabývá financováním organizací občanské společnosti. Financování je různorodé, proto je třeba si nejdříve utřídit možnosti financování těchto organizací a následně si je popsat a zvážením všech získaných informací se dobrat k těm nejefektivnějším v rámci organizací občanské společnosti.

Další částí této práce je empirická část, která se věnuje výzkumu. Cílem výzkumu je zjištění toho, zda je podpora v České republice pro osoby se zdravotním postižením rovnoměrně rozložena v rámci realizovaných projektů skrze získanou dotaci z Operačního programu Zaměstnanost. Ze zjištěných a zpracovaných dat jsou následně zodpovězeny čtyři výzkumné otázky, které mohou pomoci osobám se zdravotním postižením rozšířit přehled o realizovaných projektech a mohou jim pomoci při hledání uplatnění na trhu práce, popř. mohou odpovědi pomoci jaké organizace, které v případě zájmu pomoci pro dané osoby mohou realizovat nové projekty tam, kde ještě nejsou.

V závěru bych chtěl zrekapitulovat stručně své poznatky, které jsem získal během své diplomové práce a zhodnotit výsledky výzkumu z empirické části. Věřím, že informace mohou být využity pro případný další výzkum či pro porovnávání dalších dat.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1. Vymezení základních pojmů

První kapitola seznámí se základními pojmy, které souvisí především se sociálně znevýhodněnými skupinami a trhem práce. Do těchto pojmů řadíme sociální vyloučení, dlouhodobě nezaměstnané osoby, sociální služby, aktivní politiku zaměstnanosti a rovnosti příležitostí. Tyto pojmy v následujících kapitolách jsou definovány a spojovány s právními předpisy, přičemž některé z těchto pojmů budou provázány s občanskou společností. Cílem této kapitoly je definovat uvedené pojmy a poukázat na možnosti, které nabízí nebo by mohl nabízet stát, a také poukázat na důležitost organizací občanské společnosti, které doplňují chybějící služby.

### 1.1. Sociální vyloučení

Sociální vyloučení je považováno za zhoršující se problém, který se nezlepšuje ani v posledních letech. Kde problém sociálního vyloučení vzniká se můžeme podívat například z pohledu sociodemografických ukazatelů, kde na výzkumu pracovali L. Toušek, V. Walach a další, kteří zkoumali vybrané sociálně vyloučené lokality na základě následujících ukazatelů<sup>1</sup>:

- Rodinný stav
- Vzdělání
- Ekonomický status jedince a jeho domácnosti
- Typ bydlení
- Počet členů v domácnosti a délka bydlení na dané adrese a v obci
- Národnostní/etnická sebeidentifikace

Jednotliví ukazatelé jsou srovnávány mezi zkoumanou populací ze sociálně vyloučené lokality (dále jen „SVL“) a celkovou populací ČR. Když se podíváme na ukazatele takto v bodech, můžeme z nich například zjistit v rámci sociálního vyloučení a vytvoření takovýchto lokalit jaké aspekty mohou zapříčinit, že se daná osoba do takovéto

---

<sup>1</sup> TOUŠEK, Laco, Václav WALACH, Petr KUPKA, Ondřej PLACHÝ, Kateřina TVRDÁ, Lubomír LUPTÁK a Alica BRENDZOVÁ. *SOCIÁLNĚ VYLOUČENÉ LOKALITY Z POHLEDU SOCIODEMOGRAFICKÝCH UKAZATELŮ* [online]. [cit. 2022-02-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/61449042/tousek.pdf/33fe0341-4e3c-4bd1-911e-731f04d7be08?version=1.0>



lokality dostane či v ní zůstane nebo, co by mohlo být rizikem k jejich vytvoření. U prvního ukazatele, resp. rodinného stavu můžeme spatřit, rozdíl v rámci svobodných osob, kdy ze SVL je jich o 20 % více než u celkové populace ČR a také ženatých osob, kdy ženatých osob ze SVL je pouze 23,5 %, zatímco u celkové populace ČR je 47,2 % osob ženatých. Pro nás tyto údaje nejsou až tak rozhodující, protože se můžeme pouze domnívat, zda nějaký závazek k druhé osobě je motivací k tomu, aby neskončily dané páry s případnou rodinou v chudobě a tím i patřit mezi sociálně vyloučené. Zásadnějším ukazatelem dle mého je vzdělání, kde rozdíl mezi osobami ze SVL a celkovou populací ČR „bez vzdělání/ZŠ“ je enormní. Až 62,9 % osob žijících v SVL má ukončené či neukončené základní vzdělání, zatímco u celkové populace ČR činí hodnota „pouze“ 18 %, tedy vícero procent osob mají vyšší vzdělání než základní (dohromady 76,7 %, u SVL 37,1 %).<sup>2</sup> Otázkou tedy je, zda je dostatečné vzdělání v daných obcích zařízeno. Příkladem může být sídliště Chanov patřící pod Obrnice versus „stovky“ a „sedmistovky“ v Mostě, které patří mezi SVL.<sup>3</sup> V rámci středních škol, kdybychom to měli porovnat, tak v Mostě jich je 17, zatímco v Obrnicích jich je 0. Samozřejmě rozdíl obyvatel hraje také svou roli, ale bavíme se o konkrétních místech, příležitost pokračovat například ze základní školy na střední školu a o možnosti výběru středních škol.

Argumentem může být, že i jiné obce mají málo obyvatel, ale nepatří mezi SVL. Na to navazuje další ukazatel, kterým je ekonomický status, který dle výzkumu L. Toušky a dalších byl měřen dle zaměstnání a výše měsíčního příjmu. Přibližně 31 % respondentů uvedlo, že je bez zaměstnání, 14,5 %, že pobírá starobní důchod, lehce přes 7 % je studujících, skoro 7 % procent pobírá invalidní důchod a zbytek respondentů uvedlo své zaměstnání. To, co může ovlivňovat vysoký počet nezaměstnaných ze SVL je vyšší počet osob žijících v jedné domácnosti a k tomu pobírající sociální dávky na základě i většího počtu dětí. Samozřejmě to neznamená, že se mají lépe a nemusí pracovat. Skoro polovina respondentů, kteří žijí v SVL uvedla vyšší měsíčního příjmu jako přínos do své domácnosti, a to do 17 000 Kč. Ve výzkumu se tedy uvádí, že minimálně 65 % domácností ze SVL žije

---

<sup>2</sup> TOUŠEK, Laco, Václav WALACH a další. *SOCIÁLNĚ VYLOUČENÉ LOKALITY Z POHLEDU SOCIODEMOGRAFICKÝCH UKAZATELŮ* [online]. [cit. 2022-02-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/61449042/tousek.pdf/33fe0341-4e3c-4bd1-911e-731f04d7be08?version=1.0> s. 24-25

<sup>3</sup> *Agentura pro sociální začleňování: Most* [online]. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://www.socialni-zaclenovani.cz/lokalita/most/>

pod hranicí chudoby, oproti 9,7 % v celkové populaci v roce 2016.<sup>4</sup> Ze života víme, že ve většině případů dosažené vyšší vzdělání může pomoci získat zaměstnání s lepším platovým ohodnocením a také navazující praxí v oboru. Bohužel v SVL je osob bez nebo jen se základním vzděláním přes 60 %, a i díky tomu nejspíše nemohou najít zaměstnání, které se pak odráží i ve výši měsíčního příjmu. Je škoda, že autoři nezařadili ještě jeden ukazatel, a to „náklady v domácnosti“, kdy by každý respondent uvedl, do jaké maximální výše činí jeho náklady na domácnost (např. do 1 000,- či do 2 000,- atd., kam by se zahrnovaly jak energie, tak i potřebné věci pro život, jako je jídlo, pití, hygienické potřeby atd.) a na základě toho zjistit motivaci respondentů k zaměstnání s vyšším platovým ohodnocením.

Na sociální vyloučení může být nahlíženo z několika teoretických hledisek. Kořeny sociálního vyloučení sahají do 70. let 20. století, kdy tento pojem byl poprvé použit ve Francii pro specifickou situaci, která se vztahovala k určitým skupinám obyvatel, které žili na okraji společnosti a byli odříznuti od pracovních příležitostí a také od záchranné sítě státní sociální pomoci.<sup>5</sup> Tím může být právě příklad sídliště Chanov. Od té doby byl pojem sociální vyloučení rozebírán z různých teoretických hledisek, kdy i některé z daných teorií a jejich autory zmínil Tomáš Sirovátka. Mezi prvními autory, kteří se zabývají sociálním vyloučením chci zmínit R. Girarda, který jako problém viděl existenci perzekučních stereotypů uplatňující se v krizových dobách, kam patří stereotyp nediferencované krize (hledání chyb v druhém, a ne v sobě), stereotyp obvinění (obviňování toho, kdo by mohl narušit náš sociální status) a stereotyp výběru obětí. Tím vlastně byly jakékoliv menšiny či odlišené nebo špatně integrované skupiny vystavovány různým formám diskriminace.<sup>6</sup>

S vývojem doby se sociální vyloučení začalo brát jako vyloučení osob z ekonomického života, z politické participace, z obvyklého životního standardu v dané společnosti, z imaginárních komunit (tím je myšleno obecně například občanství nebo národ) a ze sociálního styku. Druhý autor C. Rodgers zmíněný T. Sirovátkem „...zahrnuje pojem sociálního vyloučení velmi diverzifikovanou oblast jevů a jeho jádrem je dnes fakt, že

---

<sup>4</sup> TOUŠEK, Laco, Václav WALACH a další. *SOCIÁLNĚ VYLOUČENÉ LOKALITY Z POHLEDU SOCIODEMOGRAFICKÝCH UKAZATELŮ* [online]. [cit. 2022-02-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/61449042/tousek.pdf/33fe0341-4e3c-4bd1-911e-731f04d7be08?version=1.0> s. 26-28

<sup>5</sup> *Problémy menšinových skupin II: Sociální vyloučení a nástroje integrace* [online]. [cit. 2022-02-12]. Dostupné z: [https://www.htf.cuni.cz/HTF-80-version1-03\\_socialni\\_vyloucení\\_a\\_nastroj.pptx](https://www.htf.cuni.cz/HTF-80-version1-03_socialni_vyloucení_a_nastroj.pptx)

<sup>6</sup> SIROVÁTKA, Tomáš. *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*. Brno: Georgetown, Masarykova univerzita, 2002, 355 s. ISBN 80-210-2791-6, s. 10-11

*se vyloučení jedinci, ale i celé vyloučené sociální kolektivy nepodílejí stejnou měrou jako ostatní na zdrojích společnosti (hmotné i nehmotné) a na jejich distribuci či redistribuci, což vede k jejich chudobě a sociální či kulturní izolaci.*<sup>7</sup> S výrokem můžeme souhlasit z toho důvodu, že pokud budeme brát v potaz to, že vyloučený jedinec má možnost například získat zaměstnání, ale nejeví žádný zájem, tak za danou situaci, která vede k chudobě a k sociální či kulturní izolaci, nese odpovědnost daná osoba sama. Otázkou pak tedy zůstává, jaký je poměr těch, kteří se podílet chtějí, ale nemohou, a těch kteří nechtějí, přestože mohou. Je to i příklad sociálně vyloučených osob, které se účastní projektů například, díky kterým pomáhá daná organizace získat zaměstnání, kdy účast v těchto projektech je čistě dobrovolná a mají tedy opravdu zájem o získání zaměstnání. (př. projekt s názvem Lávka II., který je určen pro osoby se zdravotním postižením a k pomoci získání zaměstnání).

Dalšími zmíněnými autory T. Sirovátkem, kteří se zabývali sociálním vyloučením, jsou Walker a Walker, kteří tento pojem popsali tak, že se jedná o zamezení účasti v ekonomických, sociálních, kulturních a politických systémech, kdy tyto systémy podmiňují sociální integraci jedince do společnosti.<sup>8</sup> Zatímco v předešlém odstavci se poukazyvalo na to, že za danou situaci si může daná osoba sama, tak tento pohled na sociální vyloučení je brán především zamezením z druhé strany. Zajímavý by byl určitě výzkum, zda je většina osob taková, která má možnost nějakým způsobem se zapojit do společnosti, ale prostě nechce nebo pro to nic nedělá a kolik je těch, kterým je to zamezováno spíše z té druhé strany, jako to popsali Walker a Walker.

## **1.2. Dlouhodobě nezaměstnané osoby**

V této kapitole popisují problematiku dlouhodobě nezaměstnaných osob, do kterých spadají i sociálně znevýhodněné skupiny (viz kapitola 3.) – osoby se zdravotním postižením, cizinci, osoby po výkonu trestu atd. Z pohledu několika autorů má nezaměstnanost dopad jak na finanční a sociální stránku osoby, tak i na tu psychickou. Zejména u sociálně znevýhodněných skupin může dlouhodobá nezaměstnanost vést až k sociálnímu vyloučení.

---

<sup>7</sup> SIROVÁTKA, Tomáš. *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*. Brno: Georgetown, Masarykova univerzita, 2002, 355 s. ISBN 80-210-2791-6, s. 15

<sup>8</sup> SIROVÁTKA, Tomáš. *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*. Brno: Georgetown, Masarykova univerzita, 2002, 355 s. ISBN 80-210-2791-6, s. 15-16

V dlouhodobé nezaměstnanosti může hrát roli hned několik aspektů, mezi které můžeme zařadit například nějaké překážky pro vykonávání práce (zdravotní, psychické apod.) či daná osoba nemůže najít delší dobu zaměstnání. Většinou nezaměstnaní jsou osoby v produktivním věku, které nemají žádný příjem, tedy jakékoliv placené zaměstnání či neprovozují samostatně výdělečnou činnost. Právě nezaměstnanost je spojována i se sociálně znevýhodněnými skupinami, kam můžeme zařadit osoby se zdravotním postižením či osoby po výkonu trestu, kdy je pro ně obtížnější nalézt jakékoliv zaměstnání. Samozřejmě je třeba rozdělovat osobu nezaměstnanou, kdy je to jeho volbou, tedy například hledá zaměstnání vhodné více pro něj (lépe placené místo či „vysněná“ práce, která ho bude bavit), i přesto že nabídky a příležitosti jsou, a osobu nezaměstnanou, protože nemůže žádnou příležitost najít (není přijat do zaměstnání anebo opravdu žádná příležitost v daném okolí není).

Ani sám stát neumí zaměstnat například lidi se zdravotním postižením, o tom svědčí výzkum zástupkyně ombudsmana, která se zabírala zaměstnáváním osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) ve veřejném sektoru. Výzkum se skládal ze dvou částí, nejdříve z pohledu zaměstnavatele při zaměstnávání lidí s OZP a poté z pohledu lidí s postižením. Z pohledu zaměstnavatele zástupkyně ombudsmana naráží na to, že *“Zákon ukládá těm, kteří zaměstnávají více než dvacet pět zaměstnanců, aby zaměstnávali minimálně 4 % osob se zdravotním postižením. Z našeho výzkumu vyplynulo, že veřejné organizace zaměstnávají v průměru pouze 2,5 % lidí s postižením, přičemž však čtvrtina organizací zaměstnává méně než jedno procento a další čtvrtina méně než dvě procenta.”*<sup>9</sup>, kdy problémy ze strany zaměstnavatelů je především fyzická nepřípravenost budovy, kde by dané osoby se zdravotním postižením měli být zaměstnané. Z pohledu občanů/návštěvníků jsou budovy z hlediska fyzické mobility přístupnější, ale přístupnost pro zaměstnance s omezenou hybností či orientací a dalších handicapů je přístupnost velice slabá. Problémem je i rigidita státní správy, která se řídí pouze tabulkovými požadavky. Zároveň také zaměstnavatelé očekávají, že dané postižení by nemělo mít vliv na výkon dané práce (př. telefonování či zadávání textu do počítače u lidí se zrakovým či sluchovým postižením). Zaměstnavatelé sem také řadí slabší pracovní výkon, což je velkou překážkou.

---

<sup>9</sup> *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve veřejném sektoru* [online]. 2021 [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/aktualne/stat\\_neumi\\_zamestnat\\_lidi\\_s\\_postizenim\\_ukazal\\_vyzkum\\_zastupkyne\\_ombudsmana/](https://www.ochrance.cz/aktualne/stat_neumi_zamestnat_lidi_s_postizenim_ukazal_vyzkum_zastupkyne_ombudsmana/)

Dalším problémem jsou pro zaměstnavatele zkrácené úvazky nebo práce z domova. Zaměstnavatele nemotivuje ani to, že pokud nezaměstnávají určitý zákonný poměr lidí se zdravotním postižením, tak musí v rámci sankce odvádět peníze do státního rozpočtu.

Z pohledu lidí s postižením je problém ve znění inzerovaných pozic či v problematickém výběrovém řízení. Většinou to pak vede k tomu, že někteří lidé své postižení maskují nebo zapírají. Dalším problémem je, že osoba zaměstnaná na dané pozici získá během zaměstnání určité zdravotní postižení, ale zaměstnavatel se snaží danou osobu propustit nebo ji donutit k odchodu, místo toho, aby se snažil vytvořit vhodné pracovní podmínky pro tuto osobu, obzvláště když má daná osoba již na dané pozici získala praxi. Osoby se zdravotním postižením mají také často pocit, že pokud jdou žádat o práci na úřad práce, tak se s nimi vůbec nepočítá, tedy ze strany úřadu práce se jedná spíše o „formalitu“, takže většinou osoby hledají práci sami.<sup>10</sup>

Z výzkumu zástupkyně ombudsmana vyplývá, že problémy jsou řešitelné především ze strany zaměstnavatele. Aby se zredukovali osoby se zdravotním postižením (zrakové postižení, sluchové postižení atd.) do skupin, bylo by třeba blíže specifikovat prostředí a požadované činnosti, což by zároveň ušetřilo čas při pročitání životopisů a následném výběrovém řízení. Dále by bylo třeba tabulkové požadavky pozměnit a například i doplnit o nějakou výjimku pro osoby se zdravotním postižením, kdy by se samozřejmě by mohla výše mzdy odvíjet i od výkonu, pokud zaměstnavatelé mají strach z omezeného výkonu těchto osob. Zde je bohužel problém, kdy ve státních a veřejných institucích existují platové třídy, kam se zařazuje každá jednotlivá osoba dle pozice, tedy výše mzdy se určuje dle zařazení do skupiny/třídy, která je určena za pracovní dobu 40 hodin/týden. Pokud by zaměstnavatelé měli opravdu zájem o to, aby naplnili zákonem dané minimální 4 % zaměstnaných osob se zdravotním postižením při zaměstnání více než dvaceti pěti zaměstnanců, ale zároveň to tak vyhovovalo oběma stranám z hlediska výkonu, ale i výše mzdy, bylo by třeba apelovat i na zákonodárný či výkonný orgán České republiky v rámci úpravy právních předpisů. Zároveň se více zaměřit na podporu ze strany státu ať už se jedná například o granty než zvyšování sankcí.

---

<sup>10</sup> *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve veřejném sektoru* [online]. 2021 [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/aktualne/stat\\_neumi\\_zamestnat\\_lidi\\_s\\_postizenim\\_ukazal\\_vyzkum\\_zastupkyne\\_ombudsmana/](https://www.ochrance.cz/aktualne/stat_neumi_zamestnat_lidi_s_postizenim_ukazal_vyzkum_zastupkyne_ombudsmana/)

V rámci nezaměstnanosti je třeba zmínit i studii Paula F. Lazarsfelda, Marie Jahoda a Hanse Ziesela, která se nazývá **Marienthalská studie**. Jednalo se o zkoumání psychologických účinků, potom co ve vesnici Marienthal v rakouské spolkové zemi byla uzavřena místní textilní továrna, tedy většina obyvatel se stala nezaměstnanými. Výzkum odhalil, že po uzavření továrny lidé pasivně rezignovali, tedy došlo ke snížení aktivity, narušení vnímání času, omezení sociálních kontaktů, postupná ztráta identity a smyslu života a zároveň dlouhodobá nezaměstnanost vedla k finančním problémům, bezvýchodné situaci k zoufání a později k apatii. Na základě této studie autoři rozdělili lidi do čtyř typů dle jejich postojů<sup>11</sup>:

- Nezlomní
- Rezignovaní
- Zoufalí
- Apatičtí

**Marienthalská studie** narážela také na souvislost mezi psychologickými a zdravotními důsledky nezaměstnanosti a důsledky chudoby. Z výzkumu můžeme vypožorovat, že i dlouhodobá nezaměstnanost může vést k postupné ztrátě identity a smyslu života, tedy k psychickým problémům, které mohou vést i k rezignaci dané osoby ve smyslu další snahy o získání zaměstnání obzvlášť, pokud se nedaří zaměstnání sehnat dlouhodobě.

Do skupiny osob, které jsou ohrožené nezaměstnaností, řadí B. Buchtová především mladé osoby, ženy s malými dětmi, lidé se zdravotním postižením, osoby s nízkým vzděláním, starší osoby, romské etnikum, přicházející imigranti (cizinci) a osoby po výkonu trestu. Jaký je tedy problém u těchto skupin, že nemohou najít případné zaměstnání? Problémy jsou různé, například to může být nedostatečným přístupem ke vzdělání a praxi, k finančním prostředkům, charakter pracovních míst či také vnímání daných osob z pozice zaměstnavatele.<sup>12</sup> U skupiny cizinců, kteří jsou dle B. Buchtové ohroženi nezaměstnaností, bychom už nyní mohli vyvrátit jejich ohrožení. V roce 2019 byl v rámci Evropské unie proveden výzkum o cizincích, kteří nemohou najít zaměstnání v zemi (tedy jsou nezaměstnaní), která je členem Evropské unie. V Čechách tak byla zaznamenána nejnižší

---

<sup>11</sup> PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením - současné trendy v České republice a v zahraničí*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-802-1076-075, s. 60

<sup>12</sup> PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením - současné trendy v České republice a v zahraničí*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-802-1076-075, s. 60-61

hodnota nezaměstnanosti u osob narozených mimo EU, a to 2,5 % a u osob, které se narodili v jiném členském státě, byla míra nezaměstnanosti 3,2 %.<sup>13</sup> Celková nezaměstnanost v Čechách v roce 2019 byla 2 %<sup>14</sup>. Řecko v té době mělo míru nezaměstnanosti u osob pocházejících z nečlenských zemí EU až 29 % a u osob narozených v jiném členském státě EU 25,3 %<sup>15</sup>, přitom celková nezaměstnanost Řecka byla 17,3 %.<sup>16</sup> Můžeme i říci, že cizinci zde mají opravdu příležitost najít zaměstnání na základě personálních poradenství či pracovních agentur, které i v rámci kooperace s jinými institucemi mnohdy cizince kvůli práci importují do ČR jako levnou pracovní sílu.

Dle výše uvedených autorů patří u dlouhodobě nezaměstnaných mezi sociálně ohrožené skupiny osoby se zdravotním postižením, osoby po výkonu trestu a také cizinci ad., kdy tyto skupiny a jejich možnosti na trhu práce jsou popisovány v dalších kapitolách. Bylo důležité si potvrdit, že dlouhodobá nezaměstnanost má negativní dopady sociální, kdy se snižuje životní úroveň z důvodu nedostatečných financí, a to poté způsobuje problémy psychické, neboť taková osoba se distancuje od společenského života a velice rychle ztrácí sociální i pracovní návyky. Proto je důležité, aby pomoc byla cílena k těmto osobám, k jejich uplatnění na trhu práce a doba nezaměstnanosti byla co nejkratší.

Jedna z metod, která se využívá pro pomoc u dlouhodobě nezaměstnaných, je nazývána „profesní poradenství“. Podle P. Šobánkové, která analyzovala metody a techniky pro práci s dlouhodobě nezaměstnanými je strukturální přístup vhodný pro řešení problémů s dlouhodobou nezaměstnaností. „*Profesní poradci, kteří tento přístup využívají, se soustředí na dva hlavní zdroje informací. Prvním z nich jsou informace o nezaměstnaném člověku a druhým jsou informace o jednotlivých profesích z trhu práce.*“ Na základě tohoto přístupu rozděluje proces profesního poradenství do třech fází<sup>17</sup>:

---

<sup>13</sup> *Nezaměstnanost cizinců* [online]. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2020/10/16/cizincum-se-na-ceskem-pracovnim-trhu-darilo-nejlepe-z-cele-eu>

<sup>14</sup> *Nezaměstnanost v ČR 2019* [online]. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-cerven-2019>

<sup>15</sup> *Nezaměstnanost cizinců* [online]. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2020/10/16/cizincum-se-na-ceskem-pracovnim-trhu-darilo-nejlepe-z-cele-eu>

<sup>16</sup> *Nezaměstnanost v Řecku* [online]. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/recko-souhrnna-teritorialni-informace/2/>

<sup>17</sup> ŠOBÁŇOVÁ, Petra. *DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST: ANALÝZA METOD A TECHNIK PRO PRÁCI S DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝMI* [online]. 2015 [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://aosp.upce.cz/index.php/aosp/article/view/300>

- **Analýza aktuální situace dlouhodobě nezaměstnaného a sebepoznání**

Důležitým je zde především klient, kterému má pracovník pomoc, aby uměl zhodnotit aktuální situaci na trhu práce a objektivně ji posoudit. V této fázi by se měli odhalit také překážky, proč klient nemůže najít zaměstnání a zároveň sumarizovat dovednosti, silné stránky a schopnosti, díky kterým by mohl postavit svou profesní kariéru. Cílem je klientovi pomoc najít optimální možnost zaměstnání vzhledem k jeho dovednostem a schopnostem a zaměřit ho na danou pracovní činnost či případné vzdělání.

- **Výběr nejvhodnější dostupné profese**

Druhá fáze navazuje na první fázi tak, že cílem je zprostředkování charakteristiky a požadavků jednotlivých povolání, tedy jde především o zjištění základních informací o povolání a případných podmínek pro získání daného pracovního místa. Je třeba i vyzorovat jaká je dostupnost daného povolání v konkrétním regionu. Jde tedy hlavně o zaměření klienta na pracovní příležitosti v regionu, kde žije a má zájem pracovat.

- **Řešení situace dlouhodobě nezaměstnaného**

V poslední fázi je třeba porovnat informace z obou fází a poté lze hledat optimální pracovní místo pro klienta na základě nejlepších schopností a vlastností v konkrétním regionu. Zároveň se v této fázi využívá tzv. odborná praxe ve virtuální firmě nebo nácvik pracovních činností. Tím nejdůležitějším je nácvik pohovoru se zaměstnavatelem, kdy by se měl klient naučit, jak sám sebe prezentovat zaměstnavateli.

Z praxe mohu potvrdit, že tyto fáze/metody využívají především organizace občanského sektoru mezi které můžeme zařadit například Asociace pracovní rehabilitace ČR v rámci svých projektů (př. Lávka II.), jehož cílem je pomoci osobám se zdravotním postižením nalézt zaměstnání, a to právě prostřednictvím kurzů, které mají za cíl pomoci především se sebeprezentací u zaměstnavatele a nácviku pohovoru s ním (na co si dát pozor, čemu se vyvarovat apod.), dále namotivovat účastníky k tomu, aby nevzdávali hledání zaměstnání po prvním odmítnutí atd. a poté následuje individuální pomoc, kdy veškeré metody/fáze využívají pracovníci pro pomoc klientům.



### 1.3. Sociální služby

Sociální služby jsou významnou a nedílnou součástí veřejného sektoru k zajištění pomoci znevýhodněným osobám ze strany státu, proto je důležité si definovat a popsat význam a rozsah sociálních služeb a nalézt tak i jisté nedostatky v této oblasti, které mohou být odstraněny organizacemi občanské společnosti právě např. projekty či jinými činnostmi, realizovanými organizacemi, které blíže popisují v následujících kapitolách (viz 3.1.1. ad.).

Sociální služby slouží jako nástroj sociální politiky, který se řadí převážně do veřejných služeb, tedy služby poskytované v zájmu veřejnosti. Tyto služby jsou pak financovány z veřejných rozpočtů a legislativně definovány. Tím ale vzniká závislost na politickém rozhodování státu<sup>18</sup>, tzn. že rozhodují o tom, co vše bude obsaženo v legislativě, jako například za jakých podmínek bude co, jak a komu poskytnuto či ať už jaké množství bude poskytnuto, a to na základě uvolněných peněz v odsouhlaseném rozpočtu pro každý jeden rok. Sociální služby jsou poskytovány osobám, které jsou společensky znevýhodněné, kdy hlavními cíli jsou:

- Zachovat lidskou důstojnost klientů
- Vycházet z individuálně určených potřeb klientů
- Rozvíjet aktivně schopnosti klientů
- Zlepšit nebo alespoň zachovat soběstačnost klientů
- Poskytovat služby v zájmu klientů a v náležité kvalitě

Následující sociální služby jsou poskytovány obcemi a kraji, **nestátními neziskovými organizacemi** a fyzickými osobami a Ministerstvem práce a sociálních věcí, které zřizuje specializované ústavy sociální péče. Právě nestátních neziskových organizací přibývá v oblasti sociálních služeb a zaplňují tak pomyslné prázdno, které nedokáže vyplnit sám stát. Samotný zákon o sociálních službách taxativně vyjmenovává typy služeb, které může provozovat nezisková organizace a následně se tak k nim vztahují jistá práva i povinnosti.

Zákon, který upravuje přímo sociální služby je zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Ten upravuje především podmínky pro poskytování pomoci a podpory osobám, které jsou v nepříznivé situaci. „*Sociální služby jsou specializované činnosti, které mají*

---

<sup>18</sup> MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální služby*. Portál, 2012. ISBN 80-262-0237-6, s. 9

*pomoci člověku řešit jeho nepříznivou sociální situaci, pokud to lze, mají podporovat jeho vlastní aktivitu vedoucí k řešení takové situace. Hlavním posláním zákona je chránit práva a oprávněné zájmy lidí, kteří jsou oslabeni v jejich prosazování, a to z různých důvodů jako je věk, zdravotní postižení, nedostatečně podnětné sociální prostředí, krizová životní situace a mnoho dalších příčin.*<sup>19</sup> Dle zákona do těchto služeb řadíme: denní stacionáře, týdenní stacionáře, centra denních služeb, domovy pro seniory, domovy pro osoby se zdravotním postižením, chráněné bydlení, domovy se zvláštním režimem, azylové domy, domy na půl cesty, nízkoprahová denní centra, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, zařízení pro krizovou pomoc, noclehárny, sociální poradny, terapeutické komunity, sociálně terapeutické dílny, pracoviště rané péče a centra sociálně rehabilitačních služeb. Do sociálních služeb také patří sociální poradenství, které musí zajistit všichni, kdo poskytují sociální službu.

### **1.3.1. Sociální dávky**

Mezi sociální služby bychom mohli zařadit sociální dávky, které mohou být poskytovány i osobám se zdravotním postižením. Dříve tyto dávky byly upravovány vyhláškou č. 182/1991 Sb., kterou prováděl zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení. Nyní je toto právo nahrazeno a zakotveno přímo v zákoně č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, kdy tento zákon provádí vyhláška č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. Dalším prováděcím předpisem je také vyhláška č. 388/2013 Sb., která mění vyhlášku předešlou o některé body. Vývoj provádí jisté novelizace, kdy samotný zákon o poskytování dávek OZP ke dni 03.12.2022, je patnáctou verzí. Stejně tak i vyhláška o provedení ustanovení zákona o poskytování dávek OZP prošla několika změnami, kdy poslední změnou je vyhláška č. 422/2021 Sb., která například mezi zvláštní pomůcky, na kterou může mít OZP nárok, zařadila diktafon a kameru s hlasovým výstupem.

Pokud bychom si prošli všechny verze úprav, jak zákona, tak i vyhlášky, shledáme, že úpravy se dělaly především na základě vývoje a postupu doby. Tedy aby to bylo pochopitelnější, jak jde samotná doba vpřed a s tím i vývoj technologií, inflace apod., a tím i jisté nové možnosti, jak zlepšit život či zmírnit dopady konkrétního zdravotního problému

---

<sup>19</sup> VARVAŽOVSKÁ, Pavla. *NEZISKOVÉ ORGANIZACE JAKO VÝZNAMNÍ AKTÉŘI V OBLASTI SOCIÁLNÍCH SLUŽEB* [online]. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: [https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/38575/VarvazovskaP\\_NeziskoveOrganizace\\_2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/38575/VarvazovskaP_NeziskoveOrganizace_2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

v životě jedince, vidíme i reakci ze strany zákonodárců či samotných ministerstev nebo vlády (příkladem může být zmiňovaná vyhláška č. 422/2021 Sb. a další). I když v tomto ohledu to bereme jako pozitivum, je potřeba zdůraznit, že reakce ze strany zákonodárců nebo vlády/ministerstva na základě přizpůsobování se době a jejího střetu událostí je spíše pomalá. Například možnost pomůcky pro OZP jako diktafon či kamera s hlasovým výstupem, pokud je tato pomůcka opravdu nápomocná, už mohla být zakomponována mnohem dříve.

V roce 2009 byl proveden výzkum Radkou Najmanovou, která se zabývala tím, jaké má povědomí veřejnost o systému sociální pomoci v České republice. V rámci výzkumu bylo tázáno 170 respondentů. Z výzkumu vyplývá, že velká většina z tázaných respondentů ví, komu by měl být příspěvek určen, a především velké procento se promítalo ve znalosti účelu daného příspěvku v rámci sociálních služeb a příspěvku na péči. Horší výsledek se projevoval v povědomí, kdy a kde je třeba si zažádat o příspěvek na péči. Výzkum se také věnoval mimořádným výhodám a dávkám pro osoby se zdravotním postižením. Znalost, kde si zažádat o průkaz mimořádných výhod u přímých participantů byla vysoká (75 %), zatímco u nepřímých participantů se znalost zastavila na 50 % a u ostatních respondentů vědělo informace pouze 36 %.

Podobné to bylo ve věci, kdy a kde si zažádat o dávky sociální pomoci pro OZP. Také je důležité zmínit, jaké zdroje využívali respondenti k informovanosti v oblasti sociální pomoci. Nejvíce respondentů (přes 70 %) uvedlo média, zbytek se řadil mezi instituce poskytující sociální služby, rozhovor s přáteli a známými, orgány státní správy poskytující dané informace. Nejméně respondentů se řadilo mezi školy a vzdělávací instituce či se s informacemi neseťkali vůbec. Autorka zmiňuje, že původně oslovila až 250 respondentů, s tím, že se setkala i s řadou negativních reakcí, zvláště když vyslovila název její práce. Tím samozřejmě usoudila, že o oblast sociální pomoci česká veřejnost nemá zájem, proto mi v této práci chybí i rozdělení respondentů, kteří se o oblast sociální pomoci zajímají či nikoliv.<sup>20</sup>

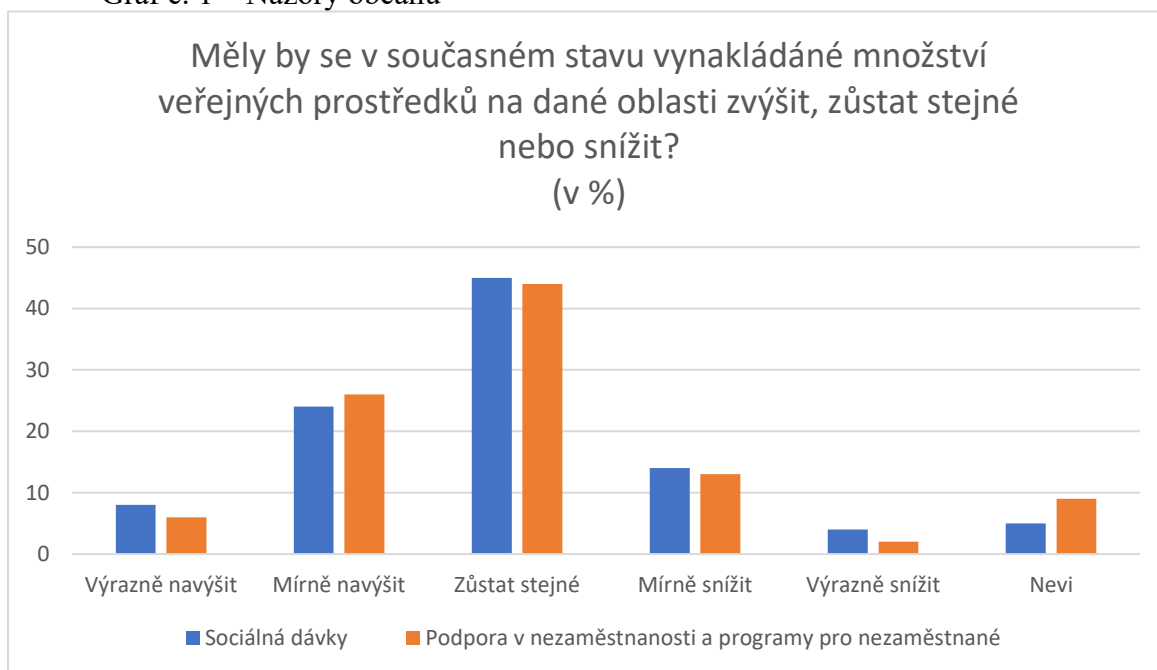
---

<sup>20</sup> NAJMANOVÁ, Radka. *Povědomí veřejnosti o systému sociální pomoci v České republice* [online]. České Budějovice, 2009 [cit. 2022-12-03]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/kk9shf/405719>. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, s. 36-54

Na tuto skutečnost navazuje i následující absence těch, kteří zájem o sociální pomoc nemají, ať už obecně nebo pouze v nějaké oblasti. Zároveň by tak bylo potřeba zjištění toho, proč se o oblast nezajímají (zda ji nepotřebují nebo si myslí, že jim to nijak nepomůže či vůbec nic o ní neví). Samozřejmě takový výzkum by musel být iniciován ze strany Centra pro výzkum veřejného mínění nebo Ministerstva práce a sociální věci (dále jen „MPSV“). Tím se dostáváme i k tomu, že žádný jiný výzkum, ať už stejný či podobný nebyl od roku 2009 realizován. Většinou se setkáváme pouze se spokojeností občanů ČR, ale ne s tím, zda občan ví, kde je potřeba si případně zažádat, či ví, komu jaká dávka může být nápomocná apod. Zároveň je potřeba vyzdvihnout práci MPSV, které má na svých webových stránkách přehledně vypracovanou oblast „dávky a příspěvky“, kdy v této oblasti najdete veškeré možnosti dávek či příspěvků, a i následné možnosti vykalkulování nebo zjištění, zda máte na danou dávku či příspěvek nárok.

V rámci výzkumu Centra pro výzkum veřejného mínění se provádí šetření názorů občanů na úroveň sociálního zabezpečení v ČR už několik let. Z posledního výzkumu, prováděného v roce 2021 pro nás jsou nejdůležitější dvě oblasti, a to „sociální dávky“ a „podpora v nezaměstnanosti a programy pro nezaměstnané“. Otázkou bylo, zda je třeba zvýšit či snížit prostředky vynakládané na dané oblasti v současném stavu. Odpovědi 874 respondentů starších 15 let jsou uvedeny v grafu (viz graf č. 1) a následně popsány v dalším odstavci:

Graf č. 1 – Názory občanů



Zdroj: CVVM. *Názory občanů na úroveň sociálního zabezpečení v ČR a alokace veřejných prostředků – listopad/prosinec 2021* [online]. 17.02.2022 [cit. 2022-12-03]. Dostupné z: [https://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c2/a5507/f9/es220217.pdf](https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5507/f9/es220217.pdf)

V obou případech jsou si názory na situaci podobné. Přes 40 % respondentů mají názor, že by mělo množství veřejných prostředků zůstat stejné. Kolem 25 % by mírně navýšilo veřejné prostředky a kolem 13 % respondentů by zase mírně snížilo veřejné prostředky. Zde by byla potřeba porovnání respondentů, kteří takto hlasovali, zda v daných oblastech participují či nikoli, jako to rozdělila autorka R. Najmanová ve svém výzkumu. Z logického hlediska můžeme dedukovat, že pro volbu „hlasovat stejně“ či „snížení“ hlasují spíše respondenti, kterých se dané oblasti netýkají a nevyužívají dané podpory, zatímco ti, co dané podpory využijí, mají větší přehled, zda s takovou podporou je možné vyjít.

Následně v rámci sociálních dávek, které už nedokáže pokrývat stát, nastupují organizace občanské společnosti, kdy poskytují bez úplaty např. jisté pomůcky, a to až do chvíle, než si daná osoba zařídí vlastní (i v rámci vyřízení příspěvku od Ministerstva práce a sociálních věcí) a může jim tak pomoci k dřívějšímu nalezení zaměstnání, kdy daná osoba bude méně omezena (např. sluchadlo, pomůcky pro zlepšení motorických funkcí atd.).

## 1.4. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je, dle mého uvážení, také důležitým nástrojem, který dokáže prezentovat jistou podporu ze strany státu, ale zároveň i ukazuje mezery v oblasti podpory osob ze sociálně znevýhodněných skupin. Tato politika by měla být zaměřena především na pomoc k uplatnění osob na trhu práce a na metody, kterými toho chce stát dosáhnout. Pokud ale pomoc ze strany státu v rámci této politiky nefunguje tak, jak by měla, nastupují organizace občanské společnosti, které doplní chybějící pomoc.

Pojem aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“) je definován různými způsoby. Někdy se také nazývá jako aktivní politika trhu práce („active labour market policy“). Mezinárodní organizace práce (International labour organization – ILO) tento pojem definuje například jako „...*labour market integration measures available to unemployed or those threatened by unemployment.*“<sup>21</sup>, v překladu jako integrační opatření na trhu práce dostupná pro nezaměstnané nebo osoby ohrožené nezaměstnaností. Například podle autora F. Fossatiho Eichhorst a Konle-Seidl je APZ opatřením, které vyvíjí tlak na nezaměstnané, aby urychlili svou reintegraci na trh práce, a to na základě zahrnutých sankcí za nedostatečné úsilí při hledání zaměstnání.<sup>22</sup> V České republice máme APZ definovanou zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZoZ“), kterou definuje podle § 104 odst. 1 jako „...*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“. Dále určuje, kdo APZ zabezpečuje „...*ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.*“, kdy konkrétním ministerstvem je myšleno Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce pak následně vymezil cíl aktivní politiky, kterým je „...*odstraňovat bariéry omezující osoby ve vstupu na trh práce, přispívat k vytváření souladu mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, včetně jejich kvalifikace, aktivizovat skupiny vyloučené z trhu práce a podporovat harmonizaci rodinného a pracovního života.*“<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> ILO. *Aktivní politika trhu práce* [online]. [cit. 2022-12-03]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/empelm/areas/labour-market-policies-and-institutions/lang--en/index.htm>

<sup>22</sup> FOSSATI, Flavia. Who Wants Demanding Active Labour Market Policies? Public Attitudes towards Policies that put Pressure on the Unemployed. *Journal of social policy* [online]. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2018, 47(1), 77-97 [cit. 2022-12-03]. ISSN 0047-2794. Dostupné z: doi:10.1017/S0047279417000216

<sup>23</sup> ÚŘAD PRÁCE. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. 2022 [cit. 2022-12-03]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

### 1.4.1. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociální věcí usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivním využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání, proto pro aktivní politiku zaměstnanosti využívá různé nástroje na základě zákona o zaměstnanosti. Těmito nástroji jsou<sup>24</sup>:

- Rekvalifikace – získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování
- Investiční pobídky – podpora vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Využívá se tam, kdy je průměrná míra nezaměstnanosti za určité období v porovnání průměrnou mírou nezaměstnanosti v ČR (§ 111 odst. 3)
- Veřejně prospěšné práce – časově omezené pracovní příležitosti, kam se řadí především údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací nebo jiné podobné činnosti ve prospěch obcí či státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Pracovní příležitosti se vytvářejí na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce (ten může poskytnout zaměstnavateli příspěvek)
- Společensky účelná pracovní místa – zřizovaná nebo vyhrazená pracovní místa zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce
- Překlenovací příspěvek – poskytuje Úřad práce na základě dohody s osobou samostatně výdělečně činnou, která přestala být uchazečem o zaměstnání
- Příspěvek na zapracování – poskytuje Úřad práce zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru osobu, které Úřad práce věnuje zvýšenou péči podle § 33 ZoZ
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – poskytuje Úřad práce na základě dohody se zaměstnavatelem, který přechází na nový podnikatelský program a nemůže zabezpečit svým zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby
- Poradenství – zajišťují krajské pobočky Úřadu práce (zjišťují osobnostní a kvalifikační předpoklady)
- **Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvků podle § 78a ZoZ**

---

<sup>24</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. (dále jen „Zákon o zaměstnanosti“) § 104-120

- Sdílené zprostředkování zaměstnání – krajská pobočka Úřadu spolupráce zprostředkovává uchazečům zaměstnání prostřednictvím agentury práce
- Cílené programy k řešení zaměstnanosti (viz § 120 ZoZ)

Do nástrojů, které jsou používány v rámci aktivní politiky zaměstnanosti u osob se zdravotním postižením na základě ZoZ můžeme zařadit<sup>25</sup>:

- Pracovní rehabilitace – zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce
- Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením – zřizuje zaměstnavatel na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce
- Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením – poskytuje Úřad práce na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem
- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu – podpora je poskytována Úřadem práce na základě uzavřené dohody se zaměstnavatelem

Pro aktivní politiku zaměstnanosti je vyčleněno hned několik nástrojů, které jsme si představily o pár řádků výše. Tyto nástroje pak mohou využívat různě krajské pobočky Úřadu práce a vytvářet tak „Strategii a kritéria realizace aktivní politiky zaměstnanosti“, jako to udělal Úřad práce u krajských poboček v Brně. Prvním krokem vymezil cílové skupiny uchazečů o zaměstnání (uchazeči do 25 let věku, zejména absolventi škol bez praxe, uchazeči starší 50 let věku atd.). Dále stanovil podmínky užívání jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a případnou výši poskytovaných příspěvků (společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšná práce, překlenovací příspěvek atd.) a také se opřel o platné zákony a vyhlášky a uvedl, z jakých zdrojů budou finanční příspěvky poskytovány (státní rozpočet a Evropský sociální fond).<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. § 67-84

<sup>26</sup> ÚŘAD PRÁCE. *Strategie a kritéria realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce ČR – Krajské pobočky v Brně v roce 2022* [online]. 2022 [cit. 2022-12-03]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>



Dle mého názoru, i toto je cesta, kterou by se měly vydat krajské pobočky v jiných městech, jelikož pak přístup k daným informacím je jednodušší a zaměstnavatel by získal ucelené informace o výši finančního příspěvku, zda je jednorázový apod. a na základě takto získaných informací by se rozhodl pozitivně pro využití nabízeného příspěvku.

Tuto cestu nevyužívají všechny krajské pobočky Úřadu práce, což potvrzuje absenci plného využití možného nástroje v České republice. V tomto směru nastupují organizace občanské společnosti, které svými službami zaplňují pomyslnou mezeru, kdy organizace nabízejí například rekvalifikační kurzy nebo svými projekty, které jsou podpořeny dotacemi, kdy příkladem je Operační program Zaměstnanost, díky které mohou pomoci znevýhodněným osobám k uplatnění na trhu práce apod.

#### **1.4.2. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030**

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti vytváří Ministerstvo práce a sociálních věcí také různé dokumenty. Jedním z nich je aktuální Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 (dále jen „SRPZ“), který byl vytvořen v roce 2020 a výhledově se zabývá řešením dlouhodobých problémů, trendů trhu práce (demografické stárnutí, rozvoj nových technologií, robotizace apod.), dále by měl zachovávat dostatečnou flexibilitu, schopnost reakce politiky zaměstnanosti na hospodářské výkyvy nebo na ní kladené externí požadavky například z mezinárodní úrovně. Strategický dokument navazuje na Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020, který schválila vláda v roce 2014 v návaznosti na programové období 2014 až 2020. Za cíl si SRPZ do roku 2030 klade, že *„v roce 2030 bude český trh práce, opíraje se o kooperující a efektivní služby zaměstnanosti, schopen reakce na globální trendy, a bude zabezpečovat jak důstojnou práci pro obyvatele České republiky, tak dostatek pracovní síly odpovídající požadavkům českého hospodářství.“*<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> MPSV. STRATEGICKÝ RÁMEC POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI DO ROKU 2030 [online]. 2020 [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ\\_2030.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf) s.1-2

Dokument SRPZ do roku 2030 se člení do čtyř částí<sup>28</sup>:

- Analytická část – hodnotí vývoj českého trhu práce a zároveň porovnává různá období (např. rozdíly v chování trhu práce v roce 2008 a 2018)
- Strategická část – smyslem je ukotvení strategického rámce do kontextu jiných strategických materiálů a požadavků, které jsou kladeny na politiky zaměstnanosti i na základě mezinárodních požadavků (cíle evropské politiky apod.)
- Návrhová část – vychází z analytických podkladů a reaguje na východiska. Obsahuje vymezení základních pilířů, kterou jsou základními strategickými prioritami. Ty jsou rozpracovávány do podoby obecných strategických opatření
- Implementace – základem jsou krátkodobé až střednědobé plány vytvářené na období dvou až tří let. Ty by měly obsahovat popis konkrétních opatření, kterými se bude realizovat politika zaměstnanosti přesně vymezeným strategickým rámcem SRPZ do roku 2030. Akční plány by měly reagovat i na měnící se podmínky trhu práce, hospodářské výkyvy, ale i externí (politické a mezinárodní vlivy – například doporučení Evropské komise v rámci evropského semestru).

V daném dokumentu můžeme spatřit, že analytická část se zabývá znevýhodněnými skupinami v rámci vývoje trhu práce, a také aktivní politikou zaměstnanosti či podporou zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci politiky zaměstnanosti. Do znevýhodněných osob dokument zařazuje věkově znevýhodněné osoby, osoby se zdravotním postižením a osoby s nízkou kvalifikací.

U osob do 25 let, tedy dle SRPZ věkově znevýhodněných osob můžeme spatřit, že roku 2008 hodnota nezaměstnaných těchto osob byla až 21,8 %, a to v hospodářské krizi. Toto obrovské číslo se ke konci roku 2018 u nezaměstnaných osob do 25 let zredukovalo na 2,6 %, kdy celkový podíl nezaměstnaných v daném období byl 3,1 %. Výzkum ukázal, že největší nárůst nezaměstnaných u osob do 25 let začíná, když nastoupí recese, tedy nevznikají nová pracovní místa, na která by mohly po ukončení vzdělání nastoupit. Pokles

---

<sup>28</sup> MPSV. *STRATEGICKÝ RÁMEC POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI DO ROKU 2030* [online]. 2020 [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ\\_2030.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf) s.1-2

nezaměstnaných u mladých osob je v případě, kdy se stát hospodářsky ožíví, a tím se ilepší jejich postavení na trhu práce, jelikož zaměstnavatelé jsou ochotni zaměstnávat bez výraznějších problémů především tedy i absolventy.

Osoby se zdravotním postižením to mají v rámci zaměstnávání mnohem těžší, jelikož při výběru zaměstnání je omezuje zdravotní stav. Nemusí to být pouze ze strany osob se zdravotním postižením, že by dané zaměstnávání už nechtěli vykonávat, ale i například ze strany zaměstnavatelů, kteří mají obavy, že by zdravotní stav osoby v práci byl velkou překážkou, a tedy daná osoba by byla neefektivním zaměstnancem. Zároveň to také není jedinou překážkou, ale další překážkou může být nižší vzdělání, které je způsobené zhoršeným přístupem ke vzdělávání nebo další specifické potřeby a omezení či fyzická dostupnost zaměstnání. Studie z dokumentu SRPZ do roku 2030 ukazuje, že situace na pracovním trhu u OZP se tolik nemění a počet nezaměstnaných OZP zůstává v porovnání s jinými roky podobná, tedy stále kolísá. V roce 2008 míra nezaměstnanosti u OZP starších 15 let činila 16,5 % a mezi roky 2015 a 2018 vzrostla míra nezaměstnanosti OZP ze 17 % až na 25,3 %.

Další vyznačenou skupinou jsou osoby s nízkou kvalifikací (dále jen „ONK“), kdy je poukazováno, že vzdělání je jedním z důležitějších předpokladů, jak uspět na trhu práce. Výzkum se zaměřoval na osoby s nejvýše dosaženým základním vzděláním, kdy nezaměstnanost těchto osob v roce 2010 činila 25 %. V roce 2016 klesla nezaměstnanost u ONK na 18,5 %, v roce 2017 na 13,1 % a následně v roce 2018 pokles na 10,6 %. Můžeme tedy spatřit, že pokles nezaměstnaných ONK se od roku 2010 snížil skoro až o 15 %, i přesto je to jedna z větších skupin, kteří jsou nezaměstnaní.<sup>29</sup> Obávám se, že toto číslo v dalších letech spíše naroste, a to z důvodu, že ze své praxe pedagoga vidím, a i z rozhovorů se studenty, že motivace žáků dokončit střední vzdělání je opravdu nízká. Velká většina žáků je tlačena hodně rodiči a sami nemají žádnou motivaci, k tomu chodit do školy, nebo i demotivačním faktorem se ukazuje i lockdown z covidové pandemie, kdy na některých studentech zanechala tato doba psychické následky. Nedokáží se soustředit na studium a spíše rezignují cokoliv se učit. Otázkou ale je, zda se nejedná o podobný jev, jako je to u dlouhodobě nezaměstnaných osob – ztráta pracovních a sociálních návyků, a to o ztrátu správných studijních návyků.

---

<sup>29</sup> MPSV. *STRATEGICKÝ RÁMEC POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI DO ROKU 2030* [online]. 2020 [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ\\_2030.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf) s.12-15

## **Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je také jedním z bodů dokumentu SRPZ do roku 2030, kdy ji definuje jako „...základní nástroj státu směřující k dosažení jednoho z hlavních cílů politiky zaměstnanosti neboli plné zaměstnanosti. Jejím posláním je tak aktivní ovlivňování pracovního trhu směrem ke zvýšení jeho fungování, vyrovnávání nabídky a poptávky a zejména k usnadnění vstupu znevýhodněných osob na trh práce.“<sup>30</sup>. Dokument se následně odkazuje na zákon o zaměstnanosti a vyjmenovává nástroje, které jsou využívány a řeší především podporu vytváření pracovních míst, rekvalifikace, další nástroje a následnou efektivitu aktivní politiky zaměstnanosti.

V závěru lze říci, že APZ má dle SRPZ do roku 2030 pozitivní dopad na zaměstnanost podpořených osob už od roku 2007 podle studií Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., kdy se daří případný návrat podpořených osob do zaměstnání a tím se v evidenci snižuje počet uchazečů o zaměstnání. U znevýhodněných osob jsou podle výzkumu nejúčinnější programy pro tvorbu pracovních míst, kdy jsou nejvíce využívány společensky účelná pracovní místa (dále jen „SÚPM“) nebo veřejně prospěšné práce.<sup>31</sup> Tím se také potvrzuje to, že projekty tvořené OOS, které mají pomoci osobám znevýhodněným na trhu práce, jsou důležité, jelikož díky podpoře, kterou mohou následně získat zaměstnavatelé (např. proplácení mzdy), tím že zaměstnají znevýhodněnou osobu, která daný projekt úspěšně absolvovala, se zvyšuje jistá motivace k vytvoření pracovního místa dané osobě. Nevýhodou je samozřejmě také to, že podpora pro zaměstnavatele je jen na určitou dobu.

## **Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Dle analytických zjištění ze SRPZ do roku 2030 prodělala oblast podpory pro OZP od roku 2008 mnoho systémových a dílčích změn. Za cíl bylo kladeno především zefektivnění podpory poskytované zaměstnavatelům na chráněném trhu práce a zabránění zneužívání poskytované podpory zaměstnavateli. Jedním z významných kroků bylo například sjednocení základní sazby minimální mzdy, kdy v roce 2017 došlo k odstranění možnosti poskytovat OZP nižší minimální mzdu oproti ostatním zaměstnancům. Dalším

---

<sup>30</sup> MPSV. *STRATEGICKÝ RÁMEC POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI DO ROKU 2030* [online]. 2020 [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ\\_2030.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf) s.22

<sup>31</sup> MPSV. *STRATEGICKÝ RÁMEC POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI DO ROKU 2030* [online]. 2020 [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ\\_2030.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf) s.27-29

krokem bylo v roce 2018 nahrazení systému vymezování jednotlivých chráněných pracovních míst systémem jednorázového uznání zaměstnavatele za zaměstnavatel na chráněném trhu práce. Jednalo se především o to, že Úřadu práce ČR bylo umožněno efektivněji kontrolovat činnost v této oblasti u zaměstnavatele působícího na chráněném trhu práce.<sup>32</sup>

## 1.5. Rovnosti příležitostí

Rovnost příležitostí je posledním, z mého pohledu zásadním pojmem, který chci charakterizovat, neboť i garance rovnosti může být jakousi motivací, aby především znevýhodněné osoby neztrácely pozitivní přístup při hledání zaměstnání. Příkladem může být odstranění možnosti poskytovat nižší mzdu osobám se zdravotním postižením oproti ostatním zaměstnancům (viz kapitola 1.4.2.), tedy bylo vytvořené rovné odměňování bez nahlížení na zdravotní situaci dané osoby. Je třeba si uvést, o jaké právní předpisy se znevýhodněné osoby mohou opřít a následně tak neztrácejí motivaci k vyhledávání zaměstnání, buď samostatně, nebo za pomoci organizací občanské společnosti.

Rovnost je oblast, která je probírána už několik generací a stále ji můžeme označit jako jakýsi sen nebo ideál, který by měl být ve světě. I když bude mít několik definic od různých autorů, je především spojována s právní rovností, tedy rovností, která má napomáhat tomu, aby příležitosti, práva apod. byly rovné pro všechny, a to s pomocí právních předpisů. Jako příklad můžeme uvést článek 96 z Ústavy, kdy „*Všichni účastníci řízení mají před soudem rovná práva.*“<sup>33</sup> nebo článek 1 v Listině základních práv a svobod (dále jen „LZPS“), který uvádí, že „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech...*“<sup>34</sup> a článek 21 odst. 4 „*Občané mají za rovných podmínek přístup k voleným a jiným veřejným funkcím*“<sup>35</sup> Pro nás v rámci tohoto tématu je jeden z nejdůležitějších zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“).

---

<sup>32</sup> MPSV. *STRATEGICKÝ RÁMEC POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI DO ROKU 2030* [online]. 2020 [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ\\_2030.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf) s.30-31

<sup>33</sup> Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. čl. 96

<sup>34</sup> Usnesení č. 2/1993 Sb. – Listina základních práv a svobod (dále jen „LZPS“) čl. 1

<sup>35</sup> Usnesení č. 2/1993 Sb. – LZPS čl. 21 odst. 4

Antidiskriminační zákon je jeden z těch nejdůležitějších právních předpisů, jelikož z právního hlediska ukotvuje detailněji právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech<sup>36</sup>:

- Práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, včetně pomoci poskytované Úřadem práce České republiky
- Přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, včetně začleňování do profesního života
- Pracovních, služebních poměrů a jiných závislých činností, včetně odměňování
- Členství a činnosti v odborných organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují
- Členství a činnosti v profesních komorách
- Sociálního zabezpečení
- Přiznání a poskytování sociálních výhod
- Přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování
- Přístupu ke vzdělání a jeho poskytování
- Přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení

Dále také konkrétněji označuje „nepřímou diskriminaci“, která se může projevit proti osobám se zdravotním postižením a zákon to vykládá jako „...odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovní poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.“<sup>37</sup>

Jeden z posledních významnějších zákonů je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který se věnuje přímo v části třetí i **zaměstnávání osob se zdravotním postižením**. Zde je opět zmíněno rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na

---

<sup>36</sup> Zákon č. 198/2009 Sb. – Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů tzv. antidiskriminační zákon §1 odst. 1 (a-j)

<sup>37</sup> Zákon č. 198/2009 Sb. §3 odst. 2

zaměstnání.<sup>38</sup> Také je uváděno oficiálně, že krajské pobočky Úřadu práce „...přijímají opatření na podporu a dosažení rovného zacházení...“<sup>39</sup>

Máme samozřejmě i další zákony, které se rovností svým způsobem zaobírají, ale tyto jsou dle mého jedny z těch důležitějších, díky kterým je rovnost právně zajištěna. Bohužel i přesto, že máme rovnost právně zajištěnou, lze říci, že rovnost ve světě rozhodně sto procentní není a myslím si, že každý z nás se minimálně jednou setkal se situací, kdy došlo k nerovnému zacházení či přístupu (např. zacházení s udanou osobou při zajišťování policií nebo i jednání prodavačky s osobou, která jí např. není sympatická). Ano, u prodavačky bychom mohli říci, že přeci jenom ceny jsou pro všechny stejné, ale bavíme se spíše o ochotu něco ukázat kde levnější či vhodnější zboží je. Vždy je vše o tom konkrétním člověku, který danou službu poskytuje a o jeho ochotě, ale i vědomostech.

Také je třeba zmínit příležitosti ve vzdělávání, kde by měla být také zajištěna rovnost a možnost všech studovat. Opět se odkazujeme na článek 1 LZPS a zároveň je třeba zmínit článek 33 odst. 1 LZPS: „Každý má právo na vzdělání...“<sup>40</sup> a odst. 2 „Občané mají právo na bezplatné vzdělání...“<sup>41</sup> Na rozdíl od vzdělávacího systému v Americe můžeme říct, že zde máme opravdu příležitost studovat, i na vysokých školách, bez hrazení školného, většinou bez jakýchkoliv závazků nebo případně za poplatek na soukromých školách. Příkladem může být i rovnost příležitostí ve vysokoškolském vzdělávání v Texasu, kdy autory jsou Rodney J. Andrews a Kevin M. Stange. Právě v tomto případě autoři zmiňují, jak cena za studium na vysokých školách v Texasu je různá, a to především u programů (oborů), ve kterých je nejvyšší výdělek, tedy cena je pak rozdílově o hodně vyšší než třeba u jiných programů. Následně se pak studenti dle autorů rozhodují právě cenou programu, pomocí a případnými zdroji, ze kterých by se školné mělo platit, i když většinou studenti se snaží cílit právě na programy, ve kterých by v budoucnu v následném zaměstnání (povolání) byl větší výdělek. Ano, autoři se zmiňují, že existují státní granty nebo konkrétní „TEXAS grant“, které se snaží chudší studenty finančně podpořit, aby mohli studovat v daném

---

<sup>38</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. §4 odst. 1

<sup>39</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. §7-8a

<sup>40</sup> Usnesení č. 2/1993 Sb – LZPS čl. 33 odst. 1

<sup>41</sup> Usnesení č. 2/1993 Sb – LZPS čl. 33 odst. 2

programu, ale zároveň je to také závazek pro studenty, že program musí dokončit a s tím se pojí i případné dluhy.<sup>42</sup>

Jedná se tedy o rovnou příležitost všem? I když to může působit, že díky grantům mají všichni možnost studovat jakýkoliv program, dle mého to rozhodně rovná příležitost není, jelikož ti, kteří jsou pak závislí na jiných zdrojích, a vzniká jim následné zadlužení, které je může pak doprovázet v budoucnu několik let, je to tedy převážně nutný závazek daného studenta než jeho svobodná volba. Může se stát, jako u každého studenta v jakémkoliv státě, že program, který si vybere, ho neosloví a zjistí, že by chtěl dělat něco jiného. U nás v České republice ztratíme třeba půl roku, rok, ale nejsme nijak finančně zavázáni, zatímco například v Americe tím vznikne studentovi dluh, pokud z dané vysoké školy odejde. Je tedy nepředstavitelné, že by například toto břímě dluhu spadlo na osobu se zdravotním postižením, kdy je větší problém se uplatnit na pracovním trhu.

Nicméně příklady, které jsou vyjmenované v závorce o dva odstavce výše, které se týkají situací, kde s konkrétní osobou není rovně zacházeno, tak jako s ostatními, jsou situace, které lze vlastně snadno spatřit, jsou viditelné. Situace, ve které to není tak odhalitelné, až do očí bijící, zda jsou si všichni rovni, je podle mého úsudku především situace, kdy výběr uchazečů o zaměstnání je prováděn samotným zaměstnavatelem. Je to v podstatě nějaký předsudek vytvořený zaměstnavatelem, který si myslí, že například tím, že se jedná o osobu se zdravotním postižením nebo osobu jiné rasy či i osobu mladšího věku, nemůže být pro danou pozici efektivním. Proč je to neodhalitelné? Málokdy se dokáže prokázat, že by zaměstnavatel si nevybral danou osobu kvůli tomu, že má zdravotní postižení nebo je jiné rasy či je až moc mladý pro danou pozici, zvláště když je daná osoba odmítnuta se slovy „...děkujeme za Váš zájem o pozici xy, ale rozhodli jsme se pokračovat ve výběrovém řízení s uchazeči, kteří lépe odpovídali naší představě a požadavkům.“ Málokdo by po takovém odmítnutí našel podporu v zákoně o diskriminačním přístupu zrovna v jeho konkrétním případě, takže odmítnutá osoba dále nic neřeší. Na druhé straně má zaměstnavatel právo zvolit si zaměstnance, který opravdu odpovídá požadavkům na danou pozici. Vše je opět otázka sebevědomí a osobního přístupu konkrétních osob. Každopádně by nemělo být důvodem odmítnutí uchazeče o zaměstnání nesplnění osobních představ

---

<sup>42</sup> ANDREWS, Rodney J. a Kevin M. STANGE. Price Regulation, Price Discrimination, and Equality of Opportunity in Higher Education. *American economic journal. Economic policy* [online]. American Economic Association, 2019, **11**(4), 31-65 [cit. 2022-12-18]. ISSN 1945-7731. Dostupné z: doi:10.1257/pol.20170306



zaměstnavatele jakoby, šlo o výběr partnera/partnerky. Nikdy nelze mít někoho podle svých představ na sto procent, a zatímco jinému uchazeči jsou ubírány procenta tím, co mu chybí v rámci vzdělání či praxe, jinému jsou procenta ubírány tím, že je zdravotně postižený nebo moc mladý atd.

Samozřejmě, že když bychom hledali rovnost obecně, je nejvíce řešena genderová nerovnost, tedy nerovnost mezi muži a ženami. Tato nerovnost je řešena nejenom na rovině zaměstnanecké, ale například i v rámci zastoupení ve výkonné moci a veřejné správě. Například autor Amparo N. Vázquez uvádí, že díky tomu, že byl přijat španělský zákon o rovnosti v roce 2007, vedl ke zviditelnění ženských politických elit a jejich vyrovnání se s mužskými protějšky. Zastoupení žen na rozhodovacích postech v centrální vládě apod. se zvýšilo právě díky zákonu, tedy dle výzkumu autora je vidět jistý pozitivní přísun tohoto zákona, že ženy začaly být obsazovány i do hierarchicky nejvyšších postů. Přesto je třeba poukázat, že dosazování do jistých funkcí je iniciativou politické strany, tedy pak se dá i domnívat, zda je to spíše trendem nebo opravdu se jedná o vybudovanou funkci.<sup>43</sup> Proč trendem? Politické strany se snaží získat voliče, kde to nejvíc jde, tedy z různých skupin (např. důchodci, LGBT, veřejná správa apod.). Skvělým příkladem je A. Babiš, který má většinou svou kampaň zacílenou na důchodce, a i podle průzkumů iDNES ho následně volí až 43 % důchodců.<sup>44</sup> Je tedy opravdu těžké rozlišit, zda se spíše jedná o kampaň či je to opravdový záměr ať už politika/političky nebo politické strany a není to jen honba za voliči. Proč to zmiňuji? Že i záměr zaměstnavatele při zaměstnávání znevýhodněných osob není někdy zřejmý, ale pokud se vrátíme k rovným příležitostem a k odstavcům výš, můžeme si opět potvrdit, že právně je rovnost zajištěná.

Rovné příležitosti pro osoby se zdravotním postižením jsou v České republice podporovány už od roku 1992 národními plány. Současným je Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021-2025, který je strategickým dokumentem schváleným vládou ČR. Je to už sedmý plán, který si klade za cíl podporovat integraci osob se zdravotním postižením. Na přípravě Národního plánu se podílelo několik resortů a institucí (například různá ministerstva, Asociace zaměstnavatelů

---

<sup>43</sup> NOVO VÁZQUEZ, Amparo. Rovnost zastoupení žen ve Španělsku: analýza výkonné moci a veřejné správy. *Politologická revue* [online]. Česká společnost pro politické vědy, 2011, 17(2), 154-168 [cit. 2022-12-18]. ISSN 1211-0353.

<sup>44</sup> ZAZ. Babišovo hnutí volí nejvíce důchodci, Trikolóra bere voliče SPD a ANO. *IDnes* [online]. 2020 [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: [https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/volici-analyza-ano-ods-pirati-spd-trikolora-kscm-top-09.A200115\\_164916\\_domaci\\_zaz](https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/volici-analyza-ano-ods-pirati-spd-trikolora-kscm-top-09.A200115_164916_domaci_zaz)

zdravotně postižených ČR, Národní rada osob se zdravotním postižením ČR nebo i Asociace organizací neslyšících, nedoslýchavých a jejich přátel atd.).<sup>45</sup>

Národní plán se dělí do sedmnácti oblastí, mezi které patří například obecné závazky a principy ochrany práv osob se zdravotním postižením nebo přístupnost staveb, dopravy a pozemních komunikací či přístupnost informací a služeb veřejné správy nebo zaměstnávání osob se zdravotním postižením, vzdělávání a školství atd.<sup>46</sup> Zda jsou národní plány opravdu efektivní, se lze přesvědčit na vývoji jak legislativy (příspěvky, ochrana OZP na trhu práce apod.), tak především na splněných cílech z předešlých národních plánů. Pozitivním aspektem je především to, že se stát nějakým způsobem se snaží reagovat a podporovat.

---

<sup>45</sup> VLÁDA ČR. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025* [online]. [cit. 2022-12-26]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvozp/dokumenty/narodni-plan-podpory-rovných-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2021\\_2025-183042/](https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvozp/dokumenty/narodni-plan-podpory-rovných-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2021_2025-183042/)

<sup>46</sup> VLÁDA ČR. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025* [online]. [cit. 2022-12-26]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/dokumenty/Narodni-plan-2021-2025.pdf> s.27-80

## 2. Sociálně znevýhodněné skupiny

Sociálně znevýhodněné skupiny nemají danou jednotnou charakteristiku, proto je třeba si uvést několik možností a pohledů, jak na ně nahlízejí jiní autoři a následně si konkrétní skupiny definovat. Z hlediska výzkumu je důležité, aby se vědělo, jaké skupiny osob patří do sociálně znevýhodněných, jelikož některé projekty v rámci pomoci při uplatnění na trhu práce realizované organizacemi občanské společnosti, je jejich pomoc zaměřena právě pro znevýhodněné osoby.

Do sociálně znevýhodněné skupiny autoři řadí různé skupiny osob. V rámci této kapitoly se podíváme na různé vymezování těchto skupin dle literárních děl, článků či dokumentů a v následujících podkapitolách si přiblížíme především osoby se zdravotním postižením a následně krátce osoby po výkonu trestu a cizince, kteří se dle autorů řadí mezi tuto skupinu. Jelikož diplomová práce je zaměřena na pracovní trh, budou se podkapitoly soustředit na možnosti těchto skupin na pracovním trhu. Než se dostaneme k těmto podkapitolám, začneme od těch nejmladších, kteří patří také do sociálně znevýhodněné skupiny, kdy v následujících řádcích jsou pojmy popsány především z právního hlediska a je tedy věnována pozornost právnímu zakotvení dítěte (kdo je dítětem, do jakého věku apod.). Následně se od dítěte dostaneme k dospělým osobám (kdy se zařazují do sociálně znevýhodněných skupin, v jaké situaci atd.):

### Dítě

Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí dle §47 odst. 3, umožňuje poskytovat příspěvky na úhrady potřeb dítěte od 0 až do 26 let, tedy v tomto případě je považována za dítě v rámci příspěvků daná osoba do 26 let, zatímco v trestní zákoník definuje pojem dítě tak, že dítětem se rozumí „...osoba mladší osmnácti let, pokud trestní zákon nestanoví jinak.“<sup>47</sup> Nenechme se tedy zmást zákonem o sociálně-právní ochraně dětí a daném věkovém rozdělení v rámci příspěvků, protože hlavní definice dítěte najdeme v Úmluvě o právech dítěte, kdy se dítětem rozumí „...každá lidská bytost mladší osmnácti let, dokud podle právního řádu, jenž se na dítě vztahuje, není zletilosti dosaženo dříve.“<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Zákon č. 40/2009 Sb. - Trestní zákoník, §126

<sup>48</sup> Sdělení č. 104/1991 Sb. – Úmluva o právech dítěte, čl. 1

## Nezaopatřené dítě

Zde máme jasnou definici, dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, který za nezaopatřené dítě dle § 11 považuje „... dítě do skončení povinné školní docházky, a poté, nejdéle však do 26. roku věku, jestliže: se soustavně připravuje na budoucí povolání nebo se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz nebo z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.“, zároveň je tak i považováno dítě, které skončilo povinnou školní docházkou<sup>49</sup> a je vedeno v evidenci Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Nesmí mít nárok jak na podporu v nezaměstnanosti, tak i na podporu při rekvalifikaci. Jedinou výjimkou, kdy dítě není považováno za nezaopatřené, pokud pobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně.

Důležité je také říct, že nezaopatřené dítě je spojováno s rodiči a jejich příjmem. To, jestli příspěvek pro dítě bude uznán, se poté pojí s tím, zda dané osoby, které pečují o dítě (vlastní rodičové, případně jiné osoby vyjmenované v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění v § 20 odst. 1 a 2) splňují podmínky pro přídavek na dítě, kterými jsou:

- Rozhodný (čistý) příjem v rodině je nižší než 3,4násobek životního minima rodiny
- Žádost o přídavek na dítě nebyl podán více než jednou za období tří měsíců, kdy se dokládají rozhodné příjmy rodiny za předchozí kalendářní čtvrtletí<sup>50</sup>

## Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav (i dítěte)

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění v § 26, považuje za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav takový stav „...který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významné pro jeho pracovní schopnost, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok.“

---

<sup>49</sup> Zákon č. 561/2004 Sb. – Školský zákon §36 odst. 1

<sup>50</sup> Přídavek na dítě [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2021-10-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/pridavek-na-dite>

Paní doktorka Arnoldová do sociálního zabezpečení řadí další jiné důležité skupiny<sup>51</sup>, ale já jsem si vybral pouze výše zmíněné, jelikož již na základě těchto skupin můžeme říct, že do sociálně znevýhodněné skupiny můžeme zařadit i dítě nebo osobu starší 18 let, která má status dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Samozřejmě v rámci těchto statusů existují nástroje, které by měli daným osobám za splnění jasně daných podmínek pomoci, a to například v důchodovém pojištění, do kterého spadá invalidní důchod, vdovský/vdovecký důchod, sirotčí důchod a starobní důchod, dále v nemocenském pojištění či veřejném zdravotním pojištění. Bohužel i přes tyto nástroje je kolikrát především u osob starších 18 let obtížné najít uplatnění například právě na trhu práce. Jaké faktory ovlivňují nalezení zaměstnání například u osob s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, které sice pobírají invalidní důchod, ale i přes daný příjem hledají zaměstnání, popíši v další kapitole (viz kapitola 2.1.).

Myslím si, že u dítěte je to o něco složitější, pokud bychom se bavili o „sociálním znevýhodnění“, jelikož dítě na danou situaci nemůže mít až takový vliv, oproti starší osobě, která může být například zaměstnána, a tím vyprodukovat nějaký výdělek (pracovat lze od 15 let, pokud je ukončená povinná školní docházka).<sup>52</sup> I přesto, že dítě sice může od 15 let pracovat, je spíše pravděpodobné, že pokud by měl mít náklady jako samostatný dospělý člověk (platba nájmu, úhrada ošacení, jídla a pití apod.), tak svým platem nepokryje vynaložené náklady, tedy neměl by pokryté existenčním minimem.<sup>53</sup> Samozřejmě jsou zde i další aspekty, kterými mohou být praxe v daném oboru, dosažené vzdělání, zdravotní stav apod. Vývoj dítěte je ovlivňován okolím a především rodiči. Jedná se i tak například o hmotné zabezpečení, kdy u mladší generace se nyní na vzhled a případné oblečení (značkové x neznačkové) dbá více, než kdy dříve. Aspektů je mnoho, proto bych tento odstavec zakončil tím, že si myslím, že to, v jakém postavení se dítě nachází (pokud se budeme bavit o hmotném a případně psychickém postavení), je většinou ovlivněno rodinnou situací, a to jak sociální, tak i finanční. Velký vliv může mít na dítě psychický nátlak ze strany rodičů, který může být příčinou nedokončeného vzdělání a tím i snížení šance na nalezení zaměstnání, které je dobře ohodnocené nebo alespoň splňuje představy dítěte.

---

<sup>51</sup> ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné, systémy sociálního zabezpečení*. Praha: Grada, 2012. Aktuální legislativa. ISBN 978-80-247-3724-9.

<sup>52</sup> Zákon č. 89/2012, Občanský zákoník §35

<sup>53</sup> Existenční minimum = to, co je nutné pro nějakou úroveň kvality života

Bohužel mezi sociálně znevýhodněné nepatří pouze děti či dospělé osoby, které nejsou finančně zabezpečeny, ale i osoby, které nemohou nalézt zaměstnání, kvůli jistým aspektům (a to nejenom kvůli nedosaženému vzdělání). Do sociálně znevýhodněných skupin řadíme i například i osoby se zdravotním postižením či osoby po výkonu trestu nebo cizince – viz další kapitoly.

Jak popsáno v úvodu mé práce, autoři řadí různé skupiny osob do skupiny sociálně znevýhodněných. Na začátku druhé kapitoly bylo popsáno, že sociálně znevýhodněnou osobou je osoba, která nemá dostatečně silné socioekonomické zázemí nebo trpí nedostatkem sociálního kontaktu. Například autorka L. Gulová do sociálně znevýhodněných skupin zahrnuje některé rodiny migrujících cizinců, žadatele o azyl, azylanty, neúplné rodiny, občas i rodiny s více dětmi a rodiny zasažené patologiemi<sup>54</sup>, což je řada romských rodin. Další skupiny podle L. Gulové mohou být lidé bez přístřeší, jednotlivci a skupiny, kteří jsou příjemci sociální služby, některé skupiny seniorů, lidé s hendikepou, určité skupiny dospělé populace (matky na mateřské dovolené, samoživitelky, nezaměstnaní, osoby po výkonu trestu), lidé ve složitých sociálních situacích, v krizích, lidé žijící osaměle bez sociálních kontaktů.<sup>55</sup> Vidíme tedy, že obecně by se dalo shrnout, že do skupin patří děti a dospělí, kteří se nacházejí v sociálně či ekonomicky složité životní situaci. Dále například Ministerstvo práce a sociálních věcí vymezuje skupiny, které do skupiny sociálně znevýhodněných dle dokumentu „Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030“ patří. Těmi jsou věkově znevýhodnění, osoby se zdravotním postižením a osoby s nízkou kvalifikací.<sup>56</sup>

Jistou podobnost mají i některé sociální skupiny v zahraničí. Autorka Jennie J. Kronenfeld do sociálně znevýhodněných skupin řadí osoby, které jsou postižené hlavně sociálními faktory, tedy osoby s nízkým příjmem (finanční zajištěnost), s nízkým vzděláním, rasovou a etnickou příslušností.<sup>57</sup> K podobnému vymezení osob, které do sociálně znevýhodněné skupiny patří, se přiklání i autoři I. Ruiz-Pérez, Marina Rodríguez-Goméz

---

<sup>54</sup> Např. nezaměstnanost, rozvod, kriminalita, alkoholismus, násilí, chudoba, agresivita atd.

<sup>55</sup> GULOVÁ, Lenka. *Co znamená být sociálně znevýhodněný?* [online]. [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/el/ped/jaro2020/SZ6097/95773789/Co\\_znamenava\\_byt\\_socialne\\_znevychodneny\\_gulova.pdf](https://is.muni.cz/el/ped/jaro2020/SZ6097/95773789/Co_znamenava_byt_socialne_znevychodneny_gulova.pdf), s.1-2

<sup>56</sup> MPSV. *STRATEGICKÝ RÁMEC POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI DO ROKU 2030* [online]. 2020 [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ\\_2030.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf) s.12-14

<sup>57</sup> KRONENFELD, Jennie Jacobs. *Underserved and socially disadvantaged groups and linkages with health and health care differentials*. Bingley, England: Emerald Publishing, 2019 - 2019, 1 online resource. ISBN 1-83867-056-4. s.4

ad.<sup>58</sup> Další z autorů Christoph van Dülmen, Martin Simon ad. zařazují sociálně znevýhodněné skupiny osamělé starší osoby, znevýhodněné osoby na trhu práce a rodiče samoživitele.<sup>59</sup>

I přes několik literárních děl, článků či dokumentů vidíme, že není jednotná formulace sociálně znevýhodněných skupin. Vždy můžeme spatřit absenci nějaké skupiny, a to především u Strategického rámce politiky zaměstnanosti do roku 2030, kde si myslím, že by měly být zařazeny i skupiny jako osoby po výkonu trestu či osoby rasové a etnické příslušnosti, a to z toho důvodu, že například i osoba propuštěná z výkonu trestu může mít vyšší vzdělání, ale právě z důvodu výkonu trestu se díky předsudkům snižuje šance na zaměstnání, neboť výkon trestu je spojován automaticky s problémovým chováním. (samozřejmě záleží na tom, co daná osoba provedla a do jaké míry zaměstnavatele zajímá informace o důvodu odsouzení).

V rámci tématu této práce lze hovořit souhrnně o osobách znevýhodněných na trhu práce. Do této skupiny Komora sociálních podniků a společensky odpovědných organizací řadí osoby se zdravotním postižením, mládež a mladí dospělí, osoby bez přístřeší, osoby opouštějící zařízení<sup>60</sup>, oběti trestné činnosti, oběti domácího násilí, oběti obchodu s lidmi, osoby komerčně zneužívané, osoby pečující o osobu blízkou, osoby se zkušeností se závislostí na návykových látkách, osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané (déle než 1 rok vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ČR) a další nespecifikované sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené osoby, které byly či jsou uživateli registrované sociální služby podle zákona o sociálních službách.<sup>61 62</sup>

---

<sup>58</sup> RUIZ-PÉREZ, Isabel, Marina RODRÍGUEZ-GÓMEZ, Guadalupe PASTOR-MORENO, Vicenta ESCRIBÁ-AGÜIR a Dafina PETROVA. Effectiveness of interventions to improve cancer treatment and follow-up care in socially disadvantaged groups. *Psycho-oncology (Chichester, England)* [online]. HOBOKEN: Wiley, 2019, **28**(4), 665-674 [cit. 2022-12-25]. ISSN 1057-9249. Dostupné z: doi:10.1002/pon.5011

<sup>59</sup> VAN DÜLMEN, Christoph, Martin SIMON a Andreas KLÄRNER. Transport poverty meets car dependency: A GPS tracking study of socially disadvantaged groups in European rural peripheries. *Journal of transport geography* [online]. Kidlington: Elsevier, 2022, **101**, 103351 [cit. 2022-12-25]. ISSN 0966-6923. Dostupné z: doi:10.1016/j.jtrangeo.2022.103351

<sup>60</sup> Jsou to osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy a osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody

<sup>61</sup> Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

<sup>62</sup> *Osoby znevýhodněné na trhu práce* [online]. [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: <https://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/osoby-znevychodnene-na-trhu-prace/>

Podle autorek D. Opatřilové a L. Procházkové patří do osob znevýhodněných na trhu práce neboli těch, kteří mají problém si najít práci, osoby se zdravotním postižením, mladí lidé, ženy, starší lidé nebo příslušníci různých menšin.<sup>63</sup> Na základě veškerého rozdělení skupin, které patří do sociálně znevýhodněné skupiny a zároveň některé z nich patřící s problematikou nalezení zaměstnání, se budu věnovat v rámci diplomové práce především osobám se zdravotním postižením. Vzhledem k tomu, že nejsou jedinou skupinou osob znevýhodněných na trhu práce, považuji za nutné zmínit alespoň okrajově i základní informace o dalších dvou vybraných skupinách.

## 2.1. Osoby se zdravotním postižením

Jak je popsáno v předešlých kapitolách, osoby se zdravotním postižením jsou jednou ze skupin, které patří do sociálně znevýhodněných. Dle J. Michalíka je z historického hlediska přístup k člověku se zdravotním postižením prosazovaný až od šedesátých let dvacátého století, kdy vzniklo hnutí lidí se zdravotním postižením za nezávislý život („Independent Living“). Cílem bylo změnit úhel pohledu společnosti na osoby s postižením jako na nemohoucí a závislé osoby.<sup>64</sup> Jakási historie, jak bylo zacházeno s danými osobami, je zachována několik století, kdy například autor B. Titzl zmiňuje práci M. Sováka, který popisuje, že dříve osoby staré, nevyléčitelně nemocné, slepé, zmrzačené či jinak postižené bývaly kmenem opouštěny nebo dokonce i pobíjeny. Tyto události se děly od starověku až do konce do 11. století, kdy obyvatelé Islandu mohli usmrtit defektní novorozence. Prvním krokem bylo uplatňování charity v období feudalismu, díky křesťanství se změnil názor na defektní osoby a způsob jejich zabezpečování. Po nástupu kapitalismu v 18. a 19. století se díky rozvoji lékařských věd a změnou ekonomických podmínek byly zakládány ústavy pro osoby se zdravotním postižením, ve kterých se jim dostávala například rehabilitační péče.<sup>65</sup>

### 2.1.1. Vývoj a legislativní pojetí osob se zdravotním postižením

Jedna z hlavních osob, která chtěla změnit úhel pohledu společnosti na osoby s postižením, byl Ed Roberts, který jako první student s těžkým zdravotním postižením (ve čtrnácti letech se po dětské obrně stal nepohyblivý) absolvoval univerzitu v Berkely

---

<sup>63</sup> OPATŘILOVÁ, Jan a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0. s. 106

<sup>64</sup> MICHALÍK, Jan. *Legislativa handicapovaných*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3678-4, s.9

<sup>65</sup> TITZL, Boris. *"Mýty" a mýty o postavení osob s postižením ve společnosti*. Bratislava : IRIS - Vydavatelstvo a tlač, s.r.o, 2020. ISBN 978-80-8200-060-6. s.32-34



v Kalifornii. Na základě toho prezentoval především to, že nešlo o fyzickou bariéru, ale hlavně o psychologickou. Hnutí bylo založeno, právě proto, že se jeho členům nelíbilo, jak se s osobami se zdravotním postižením zacházelo. V roce 1993 na kongresu mezinárodní organizace „Disabled People International“ také pronesl: „*Musíme změnit postoje několika generací. Musíme neustále připomínat, že není v pořádku mít předsudky vůči lidem s handicapem. Nemůžete diskriminovat někoho jenom proto, že má handicap... Uvědomili jsme si, že mnoho z nás má staré postoje k těmto problémům, protože nás vidí jako slabé a nemocné. Ale takoví mi nejsme, jsme silní a máme mnoho, čím můžeme přispět... V první řadě jsem člověk, a pak je něco jako handicap. Není to celý můj život, ale je to důležitá část mého života.*“<sup>66</sup>

S E. Robertsem souhlasím, protože i nyní v současné době tyto předsudky u handicapovaných osob jsou. Během mé praxe jsem se setkal s mužem, který toho mohl opravdu hodně nabídnout, ale tím, že byl handicapovaný (měl velké bolesti dolní končetiny, sotva chodil s oporou hole a pod větším tlakem se zadržoval v řeči), nemohl najít zaměstnání vhodné vzhledem k jeho vzdělání, vědomostem a představám. Býval učitelem a v oboru historie opravdu znalcem, ale z důvodu zdravotních problémů musel svou praxi učitele ukončit. I přesto měl chuť pracovat. Nechtěl pokračovat v učitelství, ale chtěl být někde zaměstnán. Po delší době našel zaměstnání, a to v historickém muzeu, bohužel jeho pozice musela být zrušena z důvodu nedostatku financí. Mrzí mne, že i přes snahu pána začlenit se na trhu práce, se nenašlo jiné východisko, jak jej udržet v pracovním procesu, proto je nutné podotknout, že snaha zapojit se do společnosti ze strany osob se zdravotním postižením bez pomoci úřadů či příslušných organizací je mnohdy marná.

Dalším hnutím bylo hnutí rodičů. Vzniklo v zemích dřívějšího Evropského společenství, díky kterému se zlepšily podmínky pro vzdělávání dětí se zdravotním postižením (např. integrované třídy). Příkladem je Rakousko, kde místní školský úřad bránil společnému vzdělávání zdravých žáků a žáků s mentálním postižením, jelikož to nebylo v souladu se zákonem. S pomocí médií se podařilo činnost třídy prosadit a obhájit. Byl to počátek hnutí vedoucích k dnešní školské integraci.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> MICHALÍK, Jan. *Legislativa handicapovaných*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3678-4, s.9-10

<sup>67</sup> MICHALÍK, Jan. *Legislativa handicapovaných*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3678-4, s.10

Myslím si, že školský úřad, který bránil tomuto činu, to nemusel myslet špatně. Díky mé praxi na střední škole jsem měl příležitost pozorovat snahu „systému“ o integraci dívky s mentálním postižením (dále jen „Lena“) ve třídě žáků bez handicapů, kdy její začlenění do kolektivu není zrovna bezproblémové. Je vidět, že žáci vnímají, že Lena je jiná než oni. Její chování je atypické a projevuje se například tím, že se nezapojuje nijak do diskuzí, nezapojuje se do skupinových prací (chce pracovat výlučně sama), zároveň má výkyvy chování, kdy například sama od sebe se otočí a spolužákům shodí všechny věci ze stolu a směje se tomu. Má problém naučit se a uchopit danou látku, která se probírá v hodinách apod. Žáci si na její chování čím dál více stěžují, nemohou najít s Lenou společnou cestu, v kolektivu narůstá napětí a nepohoda. Lena nemá ve škole ani jednu kamarádku či kamaráda, tudíž je na celé škole sama, dá se říci, že proti všem. Sama výchovná poradkyně několikrát doporučila matce Leny, aby si zašly na vyšetření k odborníkům pro posudek o zdravotním stavu a schopnosti Leny začlenit se do kolektivu, ale maminka Leny to odmítá, a to i přesto, že výchovná poradkyně na základě roční spolupráce a schůzek s Lenou zdůrazňuje, že se Lena ve škole spíše trápí, než aby si středoškolská léta užívala. Se stupňujícími se výkyvy chování a žádným schůdným řešením pak dochází ke slovnímu napadání ze strany některých spolužáků, což by mohlo být posuzováno jako šikana.

Dle mého názoru studenti cítí bezmoc ze vzniklé situace, která narušuje jejich výukové prostředí, ve kterém se chtějí cítit pohodově a bezpečně a není v dohlednu východisko z této situace. Dle vyjádření výchovné poradkyně, Lena kolikrát ani neví, co dělá a neumí vyhodnotit, co je správné a co není. Pro mne osobně je podstatné, jakým způsobem integrace konkrétního studenta probíhá, a pokud dochází k narušování pocitu bezpečí a pohody většinové skupiny, mělo by být okamžitě odborníky vyhodnoceno, zda integrace dané osoby je vhodná. Neměla by být stavěna úpornost rodiče, který nedokáže přiznat, že jeho dítě má problém, nad kvalitu vzdělávacího prostředí ostatních studentů. Nehledě na to, že si myslím, že je skutečně ubližováno především studentovi, kterého chce společnost integrovat, aniž by on sám o to vyloženě stál.

Mentální postižení je definováno různě. Například Světová zdravotnická organizace (dále jen „WHO“<sup>68</sup>) toto postižení definuje jako: „*Stav zastaveného nebo neúplného duševního vývoje, který je charakterizován zvláště porušením dovedností, projevujícím se*

---

<sup>68</sup> World Health Organization - WHO

*během vývojového období, postihujícím všechny složky inteligence, to je poznávací, řečové, motorické a sociální schopnosti. Postižení se může vyskytnout bez, nebo současně s jinými somatickými nebo duševními poruchami“* nebo Americká asociace pro intelektová a vývojová postižení definuje mentální postižení jako: „...*sníženou schopnost charakterizovaná výraznými omezeními v intelektových funkcích a také v adaptačním chování, což se projevuje v pojmových, sociálních a praktických adaptačních dovednostech. Toto postižení vzniká před dosažením věku osmnácti let“*.<sup>69</sup>

To je možným důvodem, čemu chtěl zabránit školský úřad z Rakouska, aby i přes toleranci a pochopení spolužáků nevyústila situace postupně až do šikany, slovního napadání apod. Zároveň si myslím, že jakýsi zákaz, také nic neřeší a integrační třídy jsou naprosto v pořádku. Problémem jsou pak případy, kdy rodiče dané dítě nevezmou k odborníkovi a nenechají si vypracovat posudek i přesto, že má dítě jisté znaky například právě mentálního postižení, jako to je například u Leny. Střední škola pak při rozhodování, zda přijme dítě či ne, nemůže z ničeho vycházet, například z nějakého doporučení, zda je doporučena dítěti speciální střední škola nebo ne.

I u nás v rámci historie byly provedeny jisté kroky, ale spíše vzad, než vpřed. J. Michalík uvádí jako příklad rok 2010 a 2011, kdy došlo ke snížení podpory osobám se zdravotním postižením. Bylo to například snížení příspěvku na péči v I. stupni, snížení příspěvku na benzín či odebrání tohoto příspěvku osobám, které bydlí v domovech pro zdravotně postižené. Dále začal být kontrolován příjem osob se zdravotním postižením s tím, že byla zavedena i spoluúčast při pořizování potřebných pomůcek.<sup>70</sup>

Osoby se zdravotním postižením jsou různě charakterizovány skrze právní úpravy. Můžeme je rozdělit do různých skupin. Například J. Michalík vymezil tyto skupiny následovně<sup>71</sup>:

- Invalidní a částečně invalidní občan
- Zdravotně postižený občan dle zákona o zaměstnanosti

---

<sup>69</sup> ŠIŠKA, Jan. *Klasifikace mentálního postižení a podpora dítěte* [online]. 13.04.2012 [cit. 2022-11-24]. Dostupné z: <https://sancedetem.cz/klasifikace-mentalniho-postizeni-podpora-ditete>

<sup>70</sup> MICHALÍK, Jan. *Legislativa handicapovaných*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3678-4, s.12

<sup>71</sup> MICHALÍK, Jan. *Legislativa handicapovaných*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3678-4, s.18-24

- Občan se zdravotním postižením dle školského zákona
- Občan se zdravotním postižením dle zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením
- Občan závislý na péči dle zákona o sociálních službách

Zároveň můžeme najít charakteristiku zdravotního postižení, která je uvedena v antidiskriminačním zákoně a rozumí se tím „...*tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.*“<sup>72</sup>

Můžeme se domnívat, že důvodem, proč je dán alespoň jeden rok, kdy má zdravotní postižení trvat, je, že zdravotní postižení by mělo být dlouhodobější překážkou pro život dané osoby, a tedy by tak chtěl zákon ochránit danou osobu ve veškerých vyjmenovaných oblastech, jelikož pokud by se jednalo o úraz, který může vést ke krátkodobějšímu následku, jako je třeba tříměsíční úraz, existují jiné nástroje, které jsou zajištěny pro takové úrazy. Mohlo by se tak stát, že by nástroje, které jsou určeny právě pro osoby se zdravotním postižením, tedy pro ty, co mají dlouhodobější následky, mohl využívat někdo záměrně, opakovaně a v kratším rozmezí.

### **Invalidní a částečně invalidní občan**

Tato skupina je charakterizována především tím, jaký pracovní potenciál zbývá, do jaké míry může práci občan vykonávat, tedy je spojována především se sociálním zabezpečením a pracovním právem. Míra práce schopnosti je rozdělena do stupňů invalidity, a to dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění § 39, kdy platí, že: „*Pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %.*“ Dále však dle daného zákona se invalidita dělí na tři stupně<sup>73</sup>:

- I. stupeň – pokles pracovní neschopnosti nejméně o 35 %, nejvíce o 49 %
- II. stupeň – pokles pracovní neschopnosti nejméně o 50 %, nejvíce o 69 %
- III. stupeň – pokles pracovní neschopnosti nejméně o 70 %

<sup>72</sup> Zákon č. 198/2009 Sb. – antidiskriminační zákon § 5 odst. 6.

<sup>73</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění § 39 odst. 2

Pracovní schopností dle zákona o důchodovém pojištění se rozumí „...*schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.*“<sup>74</sup>

Na základě této skutečnosti je možné, aby daná osoba mohla pobírat invalidní důchod, ale zároveň jsou stanovené podmínky, které je třeba splnit, aby občan na něj měl nárok, kdy podmínkou je:<sup>75</sup>

- Zjištění invalidity – posouzení zdravotního stavu
- Splnění potřebné doby pojištění – zjišťuje se před vznikem invalidity (nevyžaduje se, pokud invalidita vznikla pracovním úrazem nebo nemocí z povolání)
  - Občan do 20 let – méně než 1 rok
  - Občan od 20 do 22 let – alespoň 1 rok
  - Občan od 22 do 24 let – alespoň 2 roky
  - Občan od 24 do 26 let – alespoň 3 roky
  - Občan od 26 do 28 let – alespoň 4 roky
  - Občan nad 28 let – 5 let
  - Občan nad 38 let – splnění 5 let pojištění v posledních 10 letech před vznikem invalidity, pokud by daná osoba tuto podmínku nesplnila, lze považovat ji za splněnou, pokud získala 10 let pojištění v posledních 20 letech před vznikem invalidity.

---

<sup>74</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění § 39 odst. 3

<sup>75</sup> *Invalidní důchod* [online]. ČSSZ [cit. 2022-11-26]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/invalidni-duchod>

### 2.1.1.1. Mezinárodní přístup k legislativě handicapovaných a její vývoj

Mezinárodní přístup se dotýká problematiky handicapovaných osob nepřímo již v roce 1948, kdy byla přijata Všeobecná deklarace lidských práv, která se postupem času transformovala do podoby ústavy, která byla následně právně závazná. Nejdůležitějšími body v této deklaraci byly<sup>76</sup>:

- Rovnost a nezcizitelnost práv a svobod všech lidí
- Přiznání všech práv bez ohledu na rozdíly rasy, barvy pleti, pohlaví, ale i národnostního či sociálního původu, rodu nebo majetku
- Právo na sociální zabezpečení
- Právo na práci a svobodnou volbu zaměstnání a také nárok na uspokojivou a spravedlivou odměnu
- Právo na zabezpečení v nezaměstnanosti, v nemoci nebo při ztrátě výdělečné možnosti, které nastaly okolnostmi a daná osoba je nemohla nijak ovlivnit
- Právo na vzdělání.

Další kroky v rámci mezinárodního přístupu byly přijaty Valným shromážděním Organizací spojených národů (dále jen „OSN“)<sup>77</sup>:

- V roce 1966 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- V roce 1971 Deklarace práv duševně postižených – nutnost pokroku a rozvoje v sociální oblasti
- V roce 1989 Úmluva o právech dítěte, která byla přijata jako první závaznou normou, která explicitně zmiňovala osoby se zdravotním postižením
- V roce 1993 Standardní pravidla pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením – rozvíjení informační kampaně za rovnoprávnost a odstraňování bariér.

---

<sup>76</sup> MICHALÍK, Jan. *Legislativa handicapovaných*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3678-4, s.27-28

<sup>77</sup> MICHALÍK, Jan. *Legislativa handicapovaných*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3678-4, s.28-29

OSN následně vypracovala i několik dokumentů. Jedním z nich je Deklarace práv osob se sníženou pracovní schopností, která označuje podle J. Michalíka „...každou osobu, která není schopna sama zabezpečovat zcela nebo částečně své osobní nebo společenské potřeby v důsledku vrozené či získané snížené tělesně nebo duševní schopnosti.“<sup>78</sup>

Dalším důležitým dokumentem, který zajistil velký přínos pro péči o handicapované je Charta na osmdesátá léta, která upozorňuje na fakt, že lidstvo v průběhu své historie vystavělo hmotné a sociální bariéry a tím pak vzniká problém integrace osob se zdravotním postižením do společnosti.

Mezi další aktéry v tvoření normativních aktů nebo doporučujících dalších, vládních či nevládních organizací pro oblast ochrany handicapovaných osob jsou:

- Mezinárodní organizace práce
- Světová zdravotnická organizace
- Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu – UNESCO
- Mezinárodní společnost pro rehabilitaci handicapovaných
- Rada Evropy ad.

I přesto, že bylo přijato několik dokumentů a stále se většinou opíráme o pojem „rovnoprávnost“, je třeba si říci, jaké cílové oblasti sem spadají. Autor J. Michalík sem řadí především<sup>79</sup>:

### **Přístupnost**

Přístupnost je myšlena v rámci prostředí (bydlení, stavby, veřejná doprava, ulice, ostatní venkovní prostředí). Je třeba podotknout, že autor poukazoval na tyto skutečnosti v roce 2013. Nyní o cca 10 let později můžeme porovnat, že tato situace se zlepšuje. V rámci bydlení a staveb se budují bezbariérové přístupy či výtahové konstrukce v panelových domech. Zároveň i v rámci veřejné dopravy můžeme vidět posun například pro vozíčkáře, kdy vlaky mají výsuvné plošiny.

---

<sup>78</sup> MICHALÍK, Jan. *Legislativa handicapovaných*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3678-4, s.29

<sup>79</sup> MICHALÍK, Jan. *Legislativa handicapovaných*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3678-4, s.32-33

## **Přístup k informacím a komunikace**

Poukazováno bylo především na přístup k úplným informacím osobě se zdravotním postižením, ale také členům jejich rodin či právních zástupců hlavně k informacím o diagnóze, právech, dostupných službách a programech. Opět můžeme říct, že oproti roku 2013 se informovanost vůči osobám se zdravotním postižením zlepšila, ale stále je nedostatečná. Můžeme to spatřit v jistých možnostech, které mohou osoby využít, ale kolikrát o nich neví, například když se jim v průběhu času zhorší zdravotní stav, že si mohou zažádat o zvýšení invalidního důchodu a tím si zvýšit příjem na potřebné výdaje. V různých oblastech můžeme najít i co vše je potřeba udělat či splnit například pro získání invalidního důchodu, kdy postup můžeme najít přímo na webových stránkách České správy sociálního zabezpečení nebo informace o zaměstnávání osob se zdravotním postižením na webových stránkách Úřadu práce či při osobní návštěvě na těchto úřadech. I to je jakýsi problém, jelikož různé možnosti jsou roztroušeny po institucích a různých webech a dle mého názoru by bylo potřeba veškeré informace týkající se jedné oblasti ujednotit jakýmsi manuálem dostupným na jednom webovém místě, kde by byly shrnuty možnosti, postupy, seznam neziskových organizací, které se věnují osobám se zdravotním postižením atd.

## **Vzdělávání**

V rámci dokumentů je zdůrazněno i uznávání nároku na základní, střední či vysokoškolské vzdělání handicapovaných v integrovaném prostředí. Obecné školské úřady jsou pak zodpovědné za vzdělávání osob se zdravotním postižením. Důraz je kladen i na případnou přítomnost tlumočnicků a dalších vhodných podpůrných prostředků. „*V situaci, kdy všeobecný školský systém ještě neodpovídá potřebám všech osob se zdravotním postižením, lze uvažovat o speciálním vzdělávání...*“ uvádí jeden z dokumentů, kdy opět narážíme na příběh s Lenou (viz 36-37 str. této práce). Rozhodnutí, které je opravdu důležité, aby se dítě cítilo dobře ve školním prostředí. Samozřejmě opět se také vracíme k tomu, že je třeba rozlišit, zda se jedná o mentální poruchu, handicap pohybového ústrojí apod., poté je samozřejmě možná volba speciálních škol. Myslím si, že přístup škol k osobám se zdravotním postižením se zlepšil a není to myšleno pouze „chováním“, ale také vybaveností škol a její přístupností (vytváření bezbariérových přístupů).



## **Zaměstnávání**

Rovný přístup k zaměstnávání pro občany zdravé i handicapované je nejdůležitějším bodem. J. Michalík uvádí různé podpory jako speciální přípravu na povolání, stimulační kvóty, půjčky nebo granty pro malé podniky, právo na přednostní výrobu, jiná technická nebo finanční pomoc zaměstnávajícím osoby s handicapem či daňové úlevy. Bohužel tento rovný přístup je spíše jakousi utopií, jelikož realita je taková, že osoba se zdravotním postižením si zaměstnání hledá dlouho, klidně i několik let či už je to kvůli předsudkům zaměstnavatele (i když může své rozhodnutí odůvodnit jinak nebo ho odůvodnit nemusí vůbec) nebo kvůli nedostatečně zajištěné speciální upraveně pracoviště pro danou osobu. I přesto, že jsou neziskové organizace, které se snaží pomáhat těmto osobám na základě projektů a dotací, je to stále málo, jelikož i přes časově omezenou dotaci je problém, že jakmile skončí dotační období, tak většinou zároveň končí i zaměstnávání osoby se zdravotním postižením. Otázkou tedy je, zda vyčlenit více finančních prostředků a pokusit se projekty pojmout dlouhodobě, a zda by bylo vůbec možné uvolnit toliko financí. Z mého pohledu je také nedostatečná pomoc zaměstnavatelům ohledně získání informací o možné dotaci. Pokud by fungovali pracovníci přímo určení pro poskytnutí celkového projektu v rámci zaměstnání osob se zdravotním postižením, tedy že by zaměstnavateli bylo v rámci pozice na trhu práce na míru poskytnutý přehled informací a možností spojené s vyřízením všech náležitostí na úradech daným pracovníkem, určitě by se našlo podstatně více zaměstnavatelů, kteří by byli ochotni taková pracovní místa vytvořit. Nemají však časový prostor na shánění informací a zajišťování úředních úkonů s tímto spojených.

## **Rodinný život a integrita osobnosti**

Poslední z cílové oblasti je rodinný život a integrita osobnosti, která se zakládá na podpoře vytváření vhodných forem rodinného poradenství a zpřístupňování služby, odstraňování překážek pro osoby, které chtějí adoptovat nebo vzít do pěstounské péče dítě či dospělého se zdravotním postižením, neupíráním práva na sexuální vztah a rodičovství či zabraňování všem formám sexuálního zneužití u osob se zdravotním postižením. Některé z těchto bodů se snaží zajišťovat neziskové organizace a jsou i svým způsobem viditelnější, zatímco některé spíše ne. Určitě nejhorším bodem na vyřešení je zabraňování sexuálního zneužití, jelikož tento problém není řešitelný u žádných osob a děje se to stále. Řešením by mohlo být například úprava legislativy, aby tento čin byl potrestán například vyšším trestem a tím tak aspoň některé potenciální aktéry zastrážit.

V rámci mezinárodního práva J. Michalík zahrnuje také Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením, kdy účelem je podpora, ochrana a zajišťování plného a rovného užívání všech lidských práv a základních osob všem osobám se zdravotním postižením a podporovat tak úctu k jejich přirozené důstojnosti. Úmluva zároveň interpretuje osoby se zdravotním postižením jako „...*jedinice mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.*“ Úmluva obsahuje hned několik desítek oblastí řešící život osob se zdravotním postižením (např. rovnost a nediskriminace, vzdělávání, zdraví, práce a zaměstnávání ad.).<sup>80</sup>

I Evropská unie podnikla jisté kroky vůči osobám se zdravotním postižením. J. Michalík zmiňuje, že v roce 1996 Evropský parlament vydal Rezoluci o lidských právech osob se zdravotním postižením. Byl to jeden z prvních kroků, jak se snažit pomoci osobám se zdravotním postižením, jelikož parlament si uvědomoval, že nezaměstnanost je u nich vyšší, a to dvakrát až třikrát než u ostatních občanů, a to i skrze diskriminaci (nepřístupnost do některých budov apod.). Apelovalo se především na to, aby Komise EU a členské státy pokračovaly v podpoře nevládních organizací a také navrhli, jak zajistit právo na svobodu pohybu osobám se zdravotním postižením ve stejné míře jako osobám bez zdravotního postižení.<sup>81</sup>

Dalším významným dokumentem je zmiňována Charta základních práv Evropské unie přijata v roce 2000. Zdůrazněnými body, které se týkaly především postavení osob se zdravotním postižením, jsou<sup>82</sup>:

- Rovnost všech lidí před zákonem
- Zákaz diskriminace – „*Zakazuje se jakákoliv diskriminace, zejména na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického či sociálního původu, **geneticky daných vlastností**, náboženského vyznání či přesvědčení, politického či jiného smýšlení,*

---

<sup>80</sup> MICHALÍK, Jan. *Legislativa handicapovaných*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3678-4, s.34-35

<sup>81</sup> MICHALÍK, Jan. *Legislativa handicapovaných*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3678-4, s.37

<sup>82</sup> Listina základních práv Evropské unie:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT> nebo

<https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/summary/charter-of-fundamental-rights-of-the-european-union.html>

*příslušnosti k národnostní menšině, majetku, původu, **postižení**, věku či sexuální orientace.“*

- Integrace osob se zdravotním postižením – „*Unie uznává a respektuje právo osob se zdravotním postižením na opatření, jejichž cílem je zajistit jejich nezávislost, sociální a profesní začlenění a jejich účast na životě společnosti.*“

A posledním zmíněným dokumentem je Směrnice 2000/78/ES, která stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Směrnice by měla odstraňovat překážky, které brání v prosazování práv a v integraci do společnosti. Opět je zde zmiňován zákaz diskriminace, kdy i nedostatečné přizpůsobení pracoviště je bráno jako diskriminační.<sup>83</sup>

Můžeme vidět, že v rámci mezinárodní legislativy jistý posun je, především s důrazem na diskriminaci. I přesto, že v Rezoluci o lidských právech osob se zdravotním postižením vydané Evropským parlamentem je zmiňován apel na podporu členských států vůči nevládním organizacím, je toto ze strany EU prvním a také dost možná posledním zmíněním. Je třeba, aby tento bod byl více zdůrazňován či v rámci strategického plánování byl povinně zařazen plán podpory nevládním organizacím každým členským státem do oné strategie státu. Otázkou pak je, jak regulovat to, aby případný plán neboli dotace či nějaká pomoc nebyla některými organizacemi spíše zneužívána na úkor osob se zdravotním postižením.

Pokud bychom se podívali přímo na ukotvení pojmu v české legislativě, můžeme spatřit, že například v ústavním pořádku není definice, která by dokázala rozlišit koho považovat za osobu se zdravotním postižením koho ne či konkrétní vymezení osoby se zdravotním postižením a jejího zákazu diskriminace jako je to například u jiných zemí Evropské unie, jak uvádí J. Michalík<sup>84</sup>:

---

<sup>83</sup>MICHALÍK, Jan. *Legislativa handicapovaných*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3678-4, s.38

<sup>84</sup>MICHALÍK, Jan. *Legislativa handicapovaných*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3678-4, s.43

- Základní zákon Spolkové republiky Německo – „*Nikdo nesmí být pro své pohlaví, svůj původ, svou rasu, svůj jazyk, svou vlast nebo zemi, z níž pochází, svou víru, své náboženské nebo politické názory poškozován nebo zvýhodňován. Nikdo nesmí být znevýhodněn pro svou tělesnou vadu.*“
- Spolkový ústavní zákon Rakouska – „*Všichni občané Spolku jsou si před zákonem rovni. Výsady rodu, pohlaví, stavu, třídy a náboženského vyznání jsou vyloučeny. Nikdo nesmí trpět újmu proto, že je postižen. Republika (Spolek, země a obce) prohlašuje, že ve všech oblastech každodenního života zajistí rovnost postižených lidí s nepostiženými.*“
- Ústava Finské republiky – „*Lidé jsou si před zákonem rovni. Nikdo nesmí být neoprávněně znevýhodněn z důvodu svého pohlaví, svého věku, svého původu, své řeči, své víry, svého přesvědčení, svého názoru, svého zdravotního stavu, svého postižení anebo z jiného důvodu, který se váže k jeho osobě.*“

#### 2.1.1.2. Česká legislativa

I my jako Česká republika máme v ústavním pořádku článek v Listině základních práv a svobod, který je spojován se zákazem diskriminace následovně: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“<sup>85</sup> Bohužel nikde nespatříme konkrétní vymezení, které by jakýmsi způsobem zahrnovalo osoby se zdravotním postižením legislativní formou.

Ano, máme například specifické ustanovení v LZPS, které má chránit osoby se zdravotním postižením na úseku pracovního práva „*Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.*“<sup>86</sup> nebo také v oblasti vzdělávání v čl. 33 LZPS vymezením práva na vzdělání, které má každý, ale i přesto když se podíváme na legislativu na nejvyšší úrovni zemí uvedené výše je zřejmé, že konkrétní vymezení, které země uvádějí („*Nikdo nesmí být znevýhodněn pro svou tělesnou vadu*“ či „*nikdo nesmí trpět újmu proto,*

<sup>85</sup> Usnesení č. 2/1993 Sb. – LZPS čl. 3 odst. 1

<sup>86</sup> Usnesení č. 2/1993 Sb. – LZPS čl. 29 odst. 1 a 2

že je postižen“ apod.), je větší oporou pro osoby se zdravotním postižením, než když jsou uvedené pouze ve vztahu k potencionálnímu uplatnění na trhu práce.

Dále máme také nepřímé uvedení práva na vzdělání, kdy je uvedeno, že každý má právo na vzdělání, tedy nás to odkazuje zpět na čl. 3 LZPS, kde nejsou zahrnuty osoby se zdravotním postižením. Někdo si může říct, že se jedná o detail, ale právě detaily kolikrát dělají některé situace či oporu lepší a myslím si, že zakotvení osob se zdravotním postižením do nejvyššího právního pramene by byl určitě jedním z kroků vpřed, který by ukázal, že má stát snahu pomoci i osobám se zdravotním postižením. Neznamená to, že když v ústavním pořádku nejsou přímo zahrnuty osoby se zdravotním postižením, tak stát jim nechce pomáhat, ale spíše by se to dalo brát jako právní opora v nejvýše postaveném právním pramenu (ústavní pořádek – Ústava, LZPS a ústavní zákony).

Abychom nehodnotili pouze ústavní pořádek, je třeba se podívat na zákony, které svým způsobem obsahují právní oporu osobám se zdravotním postižením. Jedním z hlavních zákonů je zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, který „...*upravuje poskytování peněžitých dávek osobám se zdravotním postižením určených ke zmírnění sociálních důsledků jejich zdravotního postižení a k podpoře jejich sociálního začleňování a průkaz osoby se zdravotním postižením.*“<sup>87</sup> Tento zákon vymezuje podmínky nároku na příspěvek, stanovení výše příspěvku apod. Následně je zákon prováděn vyhláškou č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ve které najdeme seznam druhů a typů zvláštních pomůcek určených osobám se zdravotním postižením či jaké dovednosti musí splňovat vodící pes.

Dalším zákonem je antidiskriminační zákon, který je popisován v kapitole 1.5., který vymezuje zdravotní postižení jako nepříznivý stav a popisuje, co se tím rozumí. Také můžeme zařadit zákon č. 561/2004 Sb. (dále jen „školský zákon“) definující dítě se zdravotním postižením pro účel vzdělávání: „*Dítětem, žákem a studentem se speciálními vzdělávacími potřebami se rozumí osoba, která k naplnění svých vzdělávacích možností nebo k uplatnění nebo užívání svých práv na rovnoprávném základě s ostatními potřebuje poskytnutí podpůrných opatření. Podpůrnými opatřeními se rozumí nezbytné úpravy ve vzdělávání a školských službách odpovídající zdravotnímu stavu, kulturnímu prostředí nebo*

---

<sup>87</sup> Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů §1

*jiným životním podmínkám dítěte, žáka nebo studenta. Děti, žáci a studenti se speciálními vzdělávacími potřebami mají právo na bezplatné poskytování podpůrných opatření školou a školským zařízením.*“<sup>88</sup> Mezi podpůrné opatření patří poradenská pomoc školy; úprava organizace, hodnocení, forem a metod vzdělávání a školských služeb; použití kompenzačních pomůcek, speciálních učebnic apod.; úprava očekávaných výstupů vzdělávání; vzdělávání podle individuálního vzdělávacího plánu, využití asistenta pedagoga apod.<sup>89</sup>

Pro úpravu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, je pro nás důležitý zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který je již zmíněn v rámci aktivní politiky zaměstnanosti či rovnosti příležitostí. Zákon o zaměstnanosti zajišťuje především právní ochranu při zvýšené ochraně na trhu práce, dále, kdo je osobou se zdravotním postižením. OZP je fyzickou osobou, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána „invalidní ve třetím stupni“, „invalidní v prvním nebo druhém stupni“ nebo „zdravotně znevýhodněnou“.<sup>90</sup> Dále vymezuje pojem „pracovní rehabilitace“, příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP, příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP a případné podmínky pro splnění atd. Jedním z nástrojů tohoto zákona, který se týká zaměstnávání OZP je „příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP“, kdy v §75 je popsáno, co je pro takový příspěvek potřeba udělat a jaké skutečnosti musí obsahovat žádost o zřízení pracovního místa pro OZP nebo co musí obsahovat dohoda o zřízení pracovního místa pro OZP.

Důležité je také zmínit Vládní výbor pro osoby se zdravotním postižením (dále jen „VVOZP“), který je koordinačním, iniciativním a poradním orgánem vlády České republiky pro problematiku podpory osob se zdravotním postižením. Cílem je pomáhat při vytváření rovných příležitostí pro OZP ve všech oblastech života společnosti. VVOZP od roku 1992 stála za zrodem Národního plánu pomoci zdravotně postiženým občanům, Národního plánu opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení, Národního plánu vyrovnávání příležitosti pro občany se zdravotním postižením. Následně se podílel i na

---

<sup>88</sup> Zákon č. 561/2004 Sb. – školský zákon §16 odst. 1

<sup>89</sup> Zákon č. 561/2004 Sb. – školský zákon §16 odst. 2

<sup>90</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. §67 odst. 2

Národním plánu vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010-2014, 2015-2020 a teď posledně zajišťoval příprava na období 2021-2025.<sup>91</sup>

### 2.1.2. Trh práce

Další, pro mne přínosnou praxi, byla praxe v neziskové organizaci Asociace pracovní rehabilitace ČR v Chomutově, kde jsem se setkal s lidmi, kteří potvrdili, že získat zaměstnání se zdravotním postižením není vůbec snadné. Tato kapitola bude zaměřena na to, jaké možnosti jsou osobám se zdravotním postižením nabízeny na trhu práce. Již autoři J. Michalík a kolektiv zdůrazňují, že zaměstnání je pro OZP velmi důležitou činností, a nejen kvůli finančnímu přínosu, ale i kvůli pracovnímu kolektivu, nové sociální roli, sociálnímu kontaktu atd. Výzkum, který zpracovali autoři, ukazuje, že je pro cca 70 % OZP z 278 respondentů důležité mít práci a pro cca 86 % OZP je důležité mít práci, která je uspokojuje po stránce sociální a přináší jim radost.<sup>92</sup> Tedy pro velké procento osob se zdravotním postižením je opravdu důležité mít zaměstnání a zároveň lze vydedukovat, že se chtějí pokusit případné zaměstnání získat.

I autorky D. Opatřilová a L. Procházková se ztotožňují s autory J. Michalíkem a kolektivem, že díky práci má člověk možnost přebírat nové sociální role, být v sociálním kontaktu a zároveň být v určité míře nezávislý, mít strukturovaný všední den, může rozvíjet svůj společenský život atd. Zároveň je kladen důraz na to, že práce ovlivňuje identitu a status člověka ve společnosti. Autorky také potvrzují to, že osoby se zdravotním postižením patří do rizikových nebo ohrožených skupin na trhu práce a zároveň jsou i znevýhodněny.<sup>93</sup>

Nezaměstnanost je pak doprovázena spíše negativními jevy, kdy podle A. Grudzińské je nezaměstnaná osoba se zdravotním postižením vyloučená ze společnosti, tím klesá i životní úroveň OZP, nastává ztráta sebevědomí a naruší se tím sociální vztahy.<sup>94</sup> I toto mohu potvrdit ze své praxe, že OZP, které nebyly zaměstnány, se cítili osamocené, jelikož neměly sociální kontakt a některé přiznaly, že se jim snižuje sebevědomí, a to

---

<sup>91</sup> VLÁDA ČR. *Vládní výbor pro osoby se zdravotním postižením* [online]. [cit. 2022-12-26]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvozp/uvod-vvozp-17734/>

<sup>92</sup> MICHALÍK, Jan. *Kvalita života osob se zdravotním postižením (osob pečujících) 2019: specifika vybraných skupin*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2019. ISBN 978-80-244-5678-2. s.89-92

<sup>93</sup> OPATŘILOVÁ, Jan a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0. s.103-106

<sup>94</sup> GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. České Budějovice: Nová Forma, 2012. ISBN 978-80-7453-214-6. s. 31

především i tím, že i když se snaží najít zaměstnání, jsou většinou odmítáni, někdy i kvůli předsudkům zaměstnavatele, a to pak v nich vzbuzuje pocit beznaděje, marnosti a dochází ke ztrátě motivace dále zaměstnání hledat. I takový dopad může mít nezaměstnání, že OZP má pocit to vzdát a přestat hledat zaměstnání, a tím se pak pojí i další negativní jevy, kterými jsou např. i sociální vyloučení jedince a celková ztráta motivace k životu.

Z praxe víme, že stres je jedním z nejhorších škůdců v životě a bohužel i nezaměstnání může mít své důsledky. Důsledky, které má déletrvající nezaměstnanost uvádí A. Grudzińska jsou<sup>95</sup>:

- Tělesné změny – tím, že je OZP ve stresu, že se mu nedaří získat zaměstnání, může zapříčinit zhoršení zdravotních problémů
- Psychické změny – úzkost, pesimistické myšlení, sebepodceňování, ztráta smyslu života, ztráta zájmů atd.
- Emoční změny – hněv, vztek, podrážděnost, deprese, úzkost
- Kognitivní změny – zhoršení schopnosti správného soustředění, absence učení se novým věcem atd.
- Motivační změny – ztráta zájmu k učení, práci nebo zájmovým činnostem
- Změny v chování – náladovost, začíná chybět tolerance a trpělivost

S autorkou se v těchto bodech ztotožňuji, jelikož jak už jsme si uvedli o pár řádku výše, nezaměstnanost pro OZP je demotivačním prvkem a pojí se s negativními jevy, kdy to může mít dopad na osobu i jako na celek, právě i třeba v oblasti zdraví, psychiky atd.

Přeci jenom zákonodárci se snaží podpořit zaměstnávání osob se zdravotním postižením tím, že zaměstnavatel má povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti, a to, pokud zaměstnává více než 25 zaměstnanců (4 % z celkového podílu zaměstnanců)<sup>96</sup> nebo také mají možnost splnění povinnosti tím, že budou odebírat výrobky nebo služby od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením či těmto zaměstnavatelům zadávat zakázky.<sup>97</sup> Poslední možností, která už není sice podporou pro OZP, ale je to spíše „trestem“ pro

---

<sup>95</sup> GRUDZIŃSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. České Budějovice: Nová Forma, 2012. ISBN 978-80-7453-214-6. s. 32-43

<sup>96</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. § 81 odst. 1

<sup>97</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. § 81 odst. 2 (b)



zaměstnavatele, je odvod do státního rozpočtu, kdy výše tohoto odvodu je 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletní kalendářního roku za každou osobu se zdravotním postižením, která měla být zaměstnána.<sup>98</sup>

Překážky při vstupu na trh práce jsou pro osoby se zdravotním postižením různé. Autorky D. Opatřilová a L. Procházková uvádí pět důvodů, které mohou být dle Pracovního kruhu Rakouského komitét pro sociální práci (dále jen „ÖKSA“) příčinou nízké nezaměstnanosti OZP<sup>99</sup>:

- Kvalifikace – nízká kvalifikace OZP
- Předsudky vůči OZP – předsudek zaměstnavatele, že OZP bude spíš na obtíž než jako efektivní pracovní síla
- Ochranné opatření v legislativě – u nás se právní ochrana zlepšila (viz předešlé kapitoly)
- Nedostatečná možnost informací – diskuze nad založením jednotného portálu (veškeré informace o podporách, případně spolupráce s pracovním trhem apod.)
- Nedostatek poradenských služeb – lze říci, že u nás je toto možné, jelikož v rámci mého výzkumu bylo dokázáno, že v některých oblastech se organizace kumulují, zatímco v některých oblastech nejsou vůbec žádné.

Autorky také dobře zmiňují, že v dnešní tržní společnosti je předpokladem vysoké kvalifikované, výkonné pracovní síly, kdy u osob se zdravotním postižením je předpokládáno, že žádnou nebo požadovanou kvalifikaci nemají a danou práci by nezvládli.<sup>100</sup> Opět se nám potvrzuje, to, co jsme si říkali v předešlých kapitolách, že zaměstnavatel má předsudek a díky tomu nedá šanci či si neověří, zda by daná osoba mohla zvládnout činnost na daném pracovním místě.

---

<sup>98</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. § 82

<sup>99</sup> OPATŘILOVÁ, Jan a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0. s. 108

<sup>100</sup> OPATŘILOVÁ, Jan a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0. s. 108

Cílem integrace osob se zdravotním postižením je, v co největší míře zapojit dané osoby na otevřený pracovní trh.<sup>101</sup> Pro integraci osob se zdravotním postižením na trh práce se dle autorky L. Procházkové nejvíce využívají poradenské a asistentské služby a zvyšování kvalifikace/vzdělání OZP (či rekvalifikace).<sup>102</sup> Do integrace bychom mohli zařadit i zpřístupnění veřejné dopravy, lepší informovanost či přístup do zaměstnání (bezbariérovost) či další oblasti.

V kapitole, kde jsme se věnovali legislativnímu zakotvení a ochraně osob se zdravotním postižením, je třeba si připomenout, že právě legislativa má chránit OZP před diskriminací, zároveň tak obsahuje i právo na zvláštní ochranu pracovních podmínek či v pracovních vztazích a také zvýšenou ochranu zdraví při práci atd. I přesto má zaměstnavatel tu moc vybrat si daného zaměstnance, a i když to nikdo z nich neřekne přímo, můžeme si vydedukovat, že jakmile osoba v životopise či ve formuláři uvede, že je osobou se zdravotním postižením, z praxe se jim buď nikdo neozve, anebo, pak samotný pohovor je co nejkratší.<sup>103</sup>

Například kniha „Výběr zaměstnanců – metody a postupy“ od L. Kolmana a kolektivu je hezkým průvodce, jak si vybrat správného zaměstnance, ale v některých částech není brán v potaz zdravotní stav jedince (viz kapitola v knize „3.3. Měření pracovního výkonu“). Jedna ze skutečností, na kterou je kladen důraz při výběru zaměstnance je rozvoj kvalifikace jedince. Z praxe víme, že rozvoj kvalifikace u osob se zdravotním postižením je těžší, a to především ze zdravotního důvodu, proto tedy díky této skutečnosti jedinec ztrácí „body“ u zaměstnavatele.<sup>104</sup> Následně ale autoři popisují správně, že rozhovor „...je základní metodou poznávání druhých lidí. Má velký význam z hlediska personalistického.“<sup>105</sup> Je tedy dle mého nejdůležitějším prvkem při výběru zaměstnance, ale jak už jsme zmínili o pár řádků výše, kvůli předsudkům zaměstnavatele si většinou ani OZP nepozvou k pohovoru. Ano může to být pouze domněnka, že zaměstnavatel nechtěl ztrácet

---

<sup>101</sup> GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. České Budějovice: Nová Forma, 2012. ISBN 978-80-7453-214-6. s.22

<sup>102</sup> PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4. s.42-62

<sup>103</sup> Z praxe

<sup>104</sup> CHÝLOVÁ, Hana, Pavel MICHÁLEK a Zuzana GLOSÍKOVÁ. *Výběr zaměstnanců: metody a postupy*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2016. ISBN 978-80-213-2664-4. s.53-56

<sup>105</sup> CHÝLOVÁ, Hana, Pavel MICHÁLEK a Zuzana GLOSÍKOVÁ. *Výběr zaměstnanců: metody a postupy*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2016. ISBN 978-80-213-2664-4. s.57

čas s danou osobou, stejně jako to může být u osob s nízkým vzděláním, ale to se nikdy nedozvíme, protože zaměstnavatel to vždy dokáže odůvodnit.

Menším příkladem z praxe bych chtěl uvést mého dobrého kamaráda (dále jen „Kulich“), který má dostudované základní vzdělání. Na střední škole došel do 4. ročníku, ale nebyl připuštěn k maturitní zkoušce. Studium na střední škole tedy nemá řádně ukončeno. Víím, že Kulich je pracovitý a svěřenou práci vždy vykonává zodpovědně a pečlivě. Bohužel se mu nepoštěstilo s výběrem pracovního místa, které bylo buď ihned po nástupu zrušené, nebo se našly jiné důvody ze strany zaměstnavatele pro ukončení pracovního poměru. Pravda může být taky trochu zkreslená, ale k jádru věci. Kulich si chtěl najít nové zaměstnání, jelikož z toho předešlého byl propuštěný, po tom, kdy z důvodu vážného onemocnění u něj probíhala několikaměsíční léčba antibiotiky, a musel být v pracovní neschopnosti. Kulich tedy rozesílal životopis s uvedenou informací o dosaženém základním vzdělání. Dlouhou dobu se mu nikdo neozýval a domníval se, že to bude především tím, že v životopise uvádí své dosavadní ukončené vzdělání. Když vyplňoval další formuláře, všiml si, že je v něm kolonka „*na jaké škole jste studoval*“, tedy doplnil, že studoval na střední škole ekonomické. Po odeslání několika formulářů a životopisů se mu ozvalo několik zaměstnavatelů. Tímto příběhem ze života se pouze potvrzuje to, že zaměstnavatelem vytvořená domněnka, že Kulich a další, pokud mají nízké vzdělání či jsou osoby zdravotně handicapované, tak budou spíše na obtíž, rovnou takové osoby dává stranou, aniž by s nimi například provedl osobní pohovor.

#### **2.1.2.1. Možnosti pracovního uplatnění**

Pro možnost pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením, jsem si vybral čtyři možnosti, kdy jednou z nich je chráněné pracovní místo, druhou jsou chráněné dílny, třetí podporované zaměstnávání a čtvrtou pracovní rehabilitace. Všechny tyto možnosti si stručně popíšeme.

#### **Chráněné pracovní místo**

Chráněné pracovní místo je pracovním místem, které je zřízené zaměstnavatelem pro OZP, a to na základě uzavřené dohody s Úřadem práce České republiky. Na základě zákone o zaměstnanosti § 75 může zaměstnavateli Úřad práce poskytnout příspěvek na dané pracovní místo. Poskytnutý příspěvek může být ve výši maximálně osminásobku nebo pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobku průměrné mzdy

v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Aby zaměstnavatel měl nárok na příspěvek, musí splňovat základní předpoklady:<sup>106</sup>

- Zřízené pracovní místo pro OZP musí být obsazované minimálně po dobu 3 let
- Zaměstnavatel musí prokázat splnění podmínek, které jsou uvedeny v zákoně o zaměstnanosti v §75<sup>107</sup>:
  - Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu
  - Potvrzení finančního úřadu a celního úřadu, že nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky
  - Potvrzení zdravotních pojišťoven, kam má povinnost odvádět za sebe a své zaměstnance, že nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění
  - Potvrzení Správy sociálního zabezpečení, že nemá nedoplatky na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
  - Charakteristiky pracovního místa pro OZP, která je součástí žádosti.

### **Chráněné dílny**

Autorka E. Liberdová uvádí, že k přijetí do chráněné dílny je postižení, jelikož chráněné dílny fungují jako nabídka pracovních míst a cílem je zlepšení možnosti začlenění osob se zdravotním postižením do pracovního života. Podle autorky se chráněné dílny dělí na dva typy, kdy jedním z typů může připravovat OZP na volný trh práce nebo druhý typ, který může být zaměřen na trvalé uplatnění v dílně. Dále uvádí, že zatímco v ČR je chráněná dílna chápána jako konečná forma pracovního uplatnění, v zahraničí je brána jako mezistupňový přechod k umístění v běžném pracovním prostředí. Chráněné dílny nejsou jen pro osoby se zdravotním postižením, ale i pro osoby dlouhodobě nezaměstnané a bez handicapu atd.<sup>108</sup>

---

<sup>106</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. § 75

<sup>107</sup> MPSV. *Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP* [online]. [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-zrizeni-pracovniho-mista-pro-ozp>

<sup>108</sup> LIBERDOVÁ, Eva. *Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním znevýhodněním: teorie a praxe*. [Česko: Eva Liberdová], 2010. ISBN 978-80-254-7568-3. s.98

Stručně bychom mohli říci, že chráněnou dílnou je prostředím, ve kterém jsou zaměstnávány osoby se speciálními potřebami odděleně od ostatních<sup>109</sup>, kdy chráněná dílna má většinou danou cílovou skupinu, jako jsou například právě osoby se zdravotním znevýhodněním. Chráněná dílna musí být taky právně uznána, a to tak, že zaměstnavatel uzavře písemnou dohodu s Úřadem práce o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, kdy hlavní podmínkou je zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením ad.

### **Podporované zaměstnávání**

Podporované zaměstnávání definují autorky D. Opatřilová a D. Zámečnicková jako „...časově omezenou službu lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnost získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální, dlouhodobou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce.“<sup>110</sup> Cílem podpory by mělo být získání a udržení pracovního místa, zvýšení samostatnosti, posílení pracovních návyků atd. V rámci podporovaného zaměstnávání existuje přímo Česká unie pro podporované zaměstnávání, kde můžeme najít až 54 poskytovatelů této služby.

### **Pracovní rehabilitace**

Pracovní rehabilitace je definována na základě zákona o zaměstnanosti jako „...souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.“<sup>111</sup> Mezi charakteristiku pracovní rehabilitace se zahrnuje<sup>112</sup>:

- Poradenská činnost zaměřená na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výtělečné činnosti

---

<sup>109</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. § 78

<sup>110</sup> OPATŘILOVÁ, Dagmar a Dana ZÁMEČNÍKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3718-0. s. 126

<sup>111</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. §69 odst. 1-2

<sup>112</sup> APRCR. *Co je pracovní rehabilitace* [online]. [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/pracovni-rehabilitace/>

- Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost
- Zprostředkování, udržení a změna zaměstnání, změna povolání
- Vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti
- Ergodiagnostické vyšetření.<sup>113</sup>

Když bychom se podívali na charakteristiku této činnosti, tak takovou činnost nabízí například Asociace pracovní rehabilitace ČR (dále jen „APRCR“). Prostřednictvím projekt Lávka II. se APRCR snažila pomoci osobám najít uplatnění na trhu práce, kdy prioritním cílem byla podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly a možnost zvýšení zaměstnanosti podpořených osob, zejména starších, nízkokvalifikovaných a znevýhodněných na trhu práce. (více v kapitole 3.1.)

V závěru můžeme konstatovat, že osoby se zdravotním postižením mají jakousi právní podporu na trhu práce, o kterou se mohou opřít, ale z praxe vidíme, že situace je obtížnější, než se zdá a vytvořené předsudky u některých zaměstnanců ztěžuje nalezení správného zaměstnání pro OZP. Také existují neziskové organizace, které pomáhají OZP na trhu práce, a rozložení podpory těchto neziskových organizací v rámci Operačního programu Zaměstnanost popíši více v dalších kapitolách.

---

<sup>113</sup> Cílem, je zhodnotit a určit tzv. funkční psychosenzomotorický potenciál osoby se zdravotním postižením pro účely služeb zaměstnanosti, konkrétně pro účely předpracovní a pracovní rehabilitace a následné možnosti integrace občana se zdravotním postižením na trh práce. Zaměřuje se na rozdíl od morfologické diagnózy, která vymezuje spíše omezení a kontraindikace činnosti – negativní vymezení, na funkční potenciál a dovednosti jedince v rámci nemoci či úrazu – tedy na jeho pozitivní schopnosti. (viz [apr-cr.cz/pracovni-rehabilitace/](http://apr-cr.cz/pracovni-rehabilitace/))

## 2.2. Osoby po výkonu trestu

Osoby po výkonu trestu (dále také „propuštěné osoby“) jsou osoby, které byly odsouzeny soudem za spáchání protiprávního jednání k výkonu trestu odnětí svobody ve vězeňském zařízení. Z právního hlediska, tak výkon trestu odnětí svobody ve věznicích a ve zvláštních odděleních vazebních věznic upravuje zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, kdy: „*Účelem výkonu trestu odnětí svobody je prostředky stanovenými tímto zákonem působit na odsouzené tak, aby snižovali nebezpečí recidivy svého kriminálního chování a vedli po propuštění soběstačný život v souladu se zákonem, chránit společnost před pachateli trestných činů a zabránit jim v dalším páchání trestné činnosti.*“<sup>114</sup> Po této definici účelu zákona můžeme říct, že osoba po výkonu trestu se nachází v obtížné situaci, kdy není snadné získat zaměstnání. Důvodů může být několik např. nízké vzdělání, malá praxe apod., ale následně zaměstnavatele více ovlivní status osoby, a tím je myšleno to, že byl odsouzený. Nálepka, kterou si osoba jen tak nemůže strhnout.

Než přejdeme k osobám, které jsou po výkonu trestu, je třeba zmínit, že osoby, které jsou odsouzené neboli jsou ve výkonu trestu, mají povinnost pracovat, pokud má odsouzená osoba přidělenou práci a není uznána dočasně práce neschopnou či není po dobu výkonu trestu uznána zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce dle zákona o výkonu trestu odnětí svobody. Odsouzený musí být zařazen do zaměstnání rozhodnutím ředitele věznice na návrh odborné komise. Zároveň pokud by odsouzený měl pracovat u jiného subjektu, kdy zřizovatelem nebo většinovým vlastníkem není stát, je třeba jeho předchozího písemného souhlasu.<sup>115</sup> Odsouzené osoby mají možnost pracovat ve vnitřním provozu (úklid, kuchyně, autodílna, sklady atd.), v provozovně střediska hospodářské činnosti (zámečnické práce, úklidové práce, stavební činnost atd.), ve vlastní výrobě (šití, kovovýroba, dřevovýroba) či u cizích subjektů, kdy práce může probíhat na pracovištích uvnitř věznic nebo mimo věznice (likvidace odpadu, balení výrobků, výroba palet, výroba nábytku atd.). Jako příklad práce u cizích subjektů je nabídka Věznice Plzeň, kdy nabízí zaměstnavatelům pronájem prostoru jako pracoviště (120,- Kč/m<sup>2</sup> za rok, plus energie) a k tomu i pracovní síly z řad odsouzených

---

<sup>114</sup> Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů § 1 odst. 2

<sup>115</sup> Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů § 28, § 30

za cca 6 030,- Kč za měsíc práce.<sup>116</sup> Ze strany státu tedy můžeme spatřit, že se snaží, aby odsouzení mohli být zaměstnání a zároveň tak neztratili pracovní návyky.

Ve Věznici Plzeň je zaměstnáváno okolo 500 odsouzených osob a potenciál v zaměstnávání je u 864 odsouzených osob<sup>117</sup>, kdy kapacita odsouzených osob je 1 064.<sup>118</sup> Když se na to podíváme z matematického hlediska, tak 19 % dle uvedených statistik nemají potenciál být zaměstnání, tedy 81 % potenciál má, ale z těch 81 % je zaměstnáno pouze cca 49 % z celkového počtu, tedy 51 % ztrácí návyk k pracovnímu vytížení, což je poměrně vysoké číslo.

Jak je zmiňováno o pár řádků výše, pro osobu po výkonu trestu je obtížné nalézt zaměstnání a ovlivňuje to několik faktorů, mezi které řadí autoři J. Mertl a P. Bareš vzdělání, bydlení, rodinnou situaci, dluhy a exekuci a pracovní zkušenosti.<sup>119</sup> Otázkou tedy je, zda osoba po výkonu trestu v době, kdy byla ve věznici, byla zaměstnána a mohla tak nabrat nějaké pracovní zkušenosti (např. v zámečnictví, stavebnictví apod.), a tedy by mohl tyto zkušenosti promítnout do zaměstnání, o které by měl zájem, nebo nebyla možnost, aby byla zaměstnána či neměla zájem být zaměstnána. Nad tímto můžeme pouze diskutovat, ale hlavním faktorem, u kterého se zaměstnavatel rozhoduje, zda osobu přijme do zaměstnání, je podle trestní minulosti, a pokud se rozhodne, že i přes tuto minulost někoho bude chtít přijmout, tak zde hraje roli délka trestu a za jak závažný trestný čin daná osoba odsouzena.

Z praxe mohu opět zmínit, že zaměstnavatel má vytvořen jakýsi předsudek k osobám po výkonu trestu, a tedy nechce riskovat, že by se mohlo v jeho společnosti stát to, za co byla daná osoba dříve odsouzena (např. krádež, ublížení na zdraví, agresivita apod.). V tomto ohledu nelze zaměstnavatelům zazlívat jejich rozvážnost při rozhodování o přijetí takové osoby. Má dlouholetá praxe ve firmě provozující manuální výrobu, kde jsem byl zaměstnán jako vedoucí skupiny zaměstnanců ve výrobě, mne bohužel utvrdila v opatrnosti při přijímání osob po výkonu trestu. Byl jsem svědkem toho, že zaměstnavatel se snažil

---

<sup>116</sup> VSCR. *Zaměstnávání odsouzených* [online]. [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/zamestnavani-odsouzenych>

<sup>117</sup> VSCR. *Karta Věznice Plzeň* [online]. [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/plzen/karta-veznice-prosinec-2022-1.pdf>

<sup>118</sup> VSCR. *Zaměstnávání odsouzených* [online]. [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/veznice-plzen/sekce/zakladni-informace>

<sup>119</sup> MERTL, Jiří a Pavel BAREŠ. *Zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám*. Praha: VÚPSV, 2018. ISBN 978-80-7416-323-4. s. 8



vycházet zaměstnanci (osobě po výkonu trestu) vstříc, ten však jeho vstřícnosti pouze využíval, následně byly zaznamenány ztráty zboží z výroby i ze skladu a po zveřejnění podezření, že ve firmě dochází ke krádežím zboží, opustila tato osoba zaměstnání a ztráta zboží se již neopakovala. Může to být pouze domněnka, že ztráty byly způsobeny oním zaměstnancem, ale s jistými skutečnostmi, kterých jsem byl svědkem, se nedivím, že se tak vytváří a upevňuje předsudek zaměstnavatele vůči osobám po výkonu trestu.

P. Bareš a J. Mertl zdůrazňují, že i přes to, že zaměstnavatelé hledají pracovní sílu, odvrací se od zaměstnávání propuštěných osob. Důvodem je především údajná nepřipravenost zaměstnavatelů zaměstnávat dané osoby, tedy výsledkem je to, že i přesto, že propuštěné osoby mají „příznivé podmínky“ na to si najít zaměstnání dle svých zkušeností, vzdělání apod., tak tuto skutečnost svým způsobem bojkotují zaměstnavatelé, tím že přijímají minimum propuštěných osob.<sup>120</sup> Bohužel v dobách nejistoty, které jsou především v nynějším roce, je pochopitelné, že zaměstnavatelé chtějí mít jistotu ve svých zaměstnancích a bohužel po zeptání se pár zaměstnavatelů, jaký mají na názor na zaměstnávání propuštěných osob, se ztotožnili v tom, že bohužel trestní minulost vrhá špatné světlo na daného člověka a už to je staví do jakési nejistoty k dané osobě. Někteří se přiklonili k tomu, že když jejich profil vypadá reprezentativně dobře a mají i případná doporučení, jsou ochotni přejít k pohovoru a daného člověka lépe poznat. Myslím si, že pohovor je tím nejdůležitějším nástrojem, jelikož člověk mohl udělat nějakou trestnou činnost, ale mohlo to být spojováno s jistou událostí. Příkladem jsou události v Americe, kdy otec zavraždí/nechá unést vraha/násilníka své dcery a někdy vyjde bez sankcí či dostane podmíněný trest neboli podmínku.<sup>121</sup>

Autorka I. Půčková ve svém výzkumu, který zodpovídá otázku „*Jaká byla osobní adaptabilita a flexibilita osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody z hlediska získání a udržení si zaměstnání?*“, uvádí, že několik respondentů se shodují v tom, že osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody mají pracovní návyky na nižší úrovni a nejsou schopny dodržovat pravidla v zaměstnání, stejně jako osoby bez trestní minulosti. Dále je

---

<sup>120</sup> Pavel Bareš a Jiří Mertl. *Nejvýznamnější překážky uplatnění osob po výkonu trestu odnětí svobody na trhu práce* [online]. [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: [https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/04/Bares-Pavel-Nejvyznamnejsi-prekazky-uplatneni-osob-po-vykonu-trestu-odneti-svobody-na-trhu-prace.-FSP\\_c.-1-2017.pdf](https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/04/Bares-Pavel-Nejvyznamnejsi-prekazky-uplatneni-osob-po-vykonu-trestu-odneti-svobody-na-trhu-prace.-FSP_c.-1-2017.pdf)

<sup>121</sup> Příkladem je Kauza Kalina Bamberski (viz [https://www.denik.cz/ze\\_sveta/kalinka-bamberski-vrazda-unos-krombach-vrah-me-dcery.html](https://www.denik.cz/ze_sveta/kalinka-bamberski-vrazda-unos-krombach-vrah-me-dcery.html))

kláden důraz na individuální charakter osoby a také na závislost, kdy osoba je závislá na alkoholu či jiných omamných látkách. Velkým problémem je také dle respondentů podle autorky absence na pracovišti, která následně vede ke ztrátě zaměstnání a také je pak horší osobu doporučit dalšímu zaměstnavateli. Jeden z respondentů, kterého uvádí autorka, označuje jako velmi důležitou **motivaci**: „*Větší část působí na začátku opravdu odhodlaně a snaží se začít upřímně znovu a lépe. S přibývajícimi komplikacemi a zjištěním, že udržet si práci a dodržovat v ní pravidla není tak lehké, jak si mysleli, se dostávají zase do pomyslného kolotoče a opět se na ně nabalují problémy spojené se ztrátou motivace k práci atd.*“<sup>122</sup>

Je třeba zmínit, že respondenti u autorky jsou z Úřadu práce, firmy (vedoucí a personalistka) a Probační a mediační služby, tedy vzorek je široký, a především konkrétně respondenti z Úřadu práce pracují s propuštěnými osobami, a tedy mluví ze své vlastní zkušenosti. Zároveň se tak většina respondentů shoduje s nekázní a nedodržováním pravidel a tím se potvrzuje i to, proč zaměstnavatelé nejsou připraveni na zaměstnávání těchto osob, jak zmiňoval P. Bareš a J. Mertl. Dle mého v tom pak hraje i roli to, že zaměstnavatel tuší, že zaměstnanec nemusí vydržet a nechce tak ztrácet čas a pracovní sílu na zaučování. Je tedy otázkou, zda by nebylo potřeba poskytnout větší pomoc propuštěným osobám a vytvářet pracovní místa již ve věznici s tím, že odsouzené osoby by mohly po propuštění následně dostat doporučení od toho, u koho pracovali (vedoucí, mistr aj.) a tím by i budoucí zaměstnavatel nějakou zárukou, že se tato osoba již jako zaměstnanec ujala. Zároveň by tak stát a Věznice museli garantovat, že doporučující papír jen tak někdo neobdrží a bude vydán za prokazatelný výkon a dodržování jistých pravidel.

---

<sup>122</sup> PŮČKOVÁ, Iva. *Zaměstnatelnost osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody na trhu práce ve vybraném kraji ČR* [online]. Brno, 2021 [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/th/t644v/Bakalarska\\_prace\\_-\\_Puckova.pdf](https://is.muni.cz/th/t644v/Bakalarska_prace_-_Puckova.pdf). Bakalářská práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce PhDr. Pavel Horák Ph.D. s. 38-59

## 2.3. Integrace cizinců

Další ze skupin patřící do sociálně znevýhodněné skupiny jsou cizinci. Nejenom, že musí řešit finanční situaci, ale především tu sociální. Využívaný pojem pro tyto skutečnosti je „integrace cizinců“, kdy podle Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) je cílem oboustranně přínosné nekonfliktní soužití cizinců a majoritní společnosti.<sup>123</sup> Podle autorů W. Bosswicka a F. Heckmanna je integrací proces, ve kterém probíhá interakce mezi cizincem a hostitelskou společností.<sup>124</sup> Tedy abychom to vysvětlili i laickým jazykem, jedná se o proces, kdy cizinec by se měl naučit žít v dané společnosti, a společnost se naučila žít s cizincem.

Například autorka T. Volkova tvrdí, že na základě demografického trendu v ČR je nízká úroveň porodnosti a tím se prodlužuje střední délka života. Zároveň tak upozorňuje na nedostatek pracovní síly v blízké budoucnost a tím i neudržitelnosti důchodového systému. Také zdůrazňuje, že kvalifikovaní odborníci často jezdí za prací do jiných států za lepšími finančními podmínkami, po tom, co jsme se stali součástí Evropské unie. Na základě toho autorka tvrdí, že migrace bude důležitým aspektem pro udržení důchodového systému a stabilitu pracovního trhu.<sup>125</sup> Je pravda, že když se podíváme na výzkum Českého statistického úřadu v rámci porodnosti a plodnosti v období 2011 až 2021, shledáme, že například vícečetné porody se snížily až o polovinu. Když se podíváme na celkovou porodnost, tak oproti roku 2011 (108 673 narozených celkem) vzrostl počet narozených dětí v roce 2021 o 3 120 (111 793 narozených celkem).<sup>126</sup> Bohužel v rámci demografického vývoje je to opravdu málo, jelikož následně půjde do důchodu více osob a tím se sníží i počet ekonomicky aktivních osob odvádějících sociální pojištění. Cizinci tedy v rámci pracovní síly jsou důležití, aby tento deficit vyrovnali, zvláště když kvalifikovaní odborníci v produktivním věku jezdí pracovat za hranice a následně chybí pracovní síla (např. v lékařství, stavebnictví atd.).

---

<sup>123</sup> MPSV. *Integrace cizinců* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/integrace-cizincu>

<sup>124</sup> HECKMANN, Friedrich a Wolfgang BOSSWICK. *Integration of migrants: Contribution of local and regional authorities* [online]. 2006 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2006/social-policies/integration-of-migrants-contribution-of-local-and-regional-authorities>

<sup>125</sup> VOLKOVA, Tatiana. *Aspekty integrace cizinců na pracovní trh ČR* [online]. Brno, 2020 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/th/y3uol/Aspekty\\_integrace\\_cizincu\\_na\\_pracovni\\_trh\\_CR.pdf](https://is.muni.cz/th/y3uol/Aspekty_integrace_cizincu_na_pracovni_trh_CR.pdf). Diplomová práce. Masarykova univerzita.

<sup>126</sup> ČSÚ. *Počet a struktura narozených* [online]. 2022 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/165603915/13011822a02.pdf/6e4a5273-faa7-4bdd-8a6f-089b50f3b2a6?version=1.0> s. 3-17

Podle autorů R. Tribola a M. Rákoczyové jsou cizinci považováni za viníky sociálních problémů a hrozbu pro stávající řád. Vláda proto dává pozor a zpřísňuje regulaci imigračních toků a pravidla pro cizince (např. povinné integrační kurzy, povinné dokončení jazykové školy na určitou úroveň).<sup>127</sup> Je pochopitelné, že je potřeba, aby byly přijata regulační opatření, zvláště když vycházejí články „Migrant ze Sýrie zabil v Německu těhotnou ženu mačetou“<sup>128</sup>, „Migrant v Německu znásilnil a zabil studentku“<sup>129</sup> nebo „Migrant zabil v Německu svou manželku“.<sup>130</sup> K tomu především slouží integrace cizinců, aby se takovým událostem předešlo. Podle mě je také důležité, aby migranti měli i zaměstnání, aby se takové činy vzniklé například z důvodu finanční nejistoty minimalizovaly.

K úspěšné integraci cizince jsou dány hlavní pilíře, které jsou uvedeny v usnesení vlády č. 40 ze dne 26. ledna 2022 a mezi ně patří<sup>131</sup>:

- Znalost českého jazyka – má přímý vliv na rozvoj sociálního i pracovního potenciálu cizinců
- Ekonomická soběstačnost – je založena na posílení nástrojů usnadňující přístup cizinců na trh práce, napomáhá rozvoji jejich schopnosti na trhu práce setrvat a posiluje zajištění ochran cizinců před diskriminací
- Orientace cizince ve společnosti – k usnadnění života cizince je dobrá znalost sociokulturního prostředí
- Rozvíjení vzájemných vztahů mezi komunitami – k zajištění harmonického soužití a prevence vzniku napětí mezi cizinci a majoritou je třeba podporovat vzájemnou komunikaci a propojující aktivity
- Postupné nabývání práv v závislosti na délce pobytu – pro dlouhodobě či trvale pobývajících cizince na území České republiky, je důležité, aby se naučili pohybovat v právním rámci, který jim umožňuje postupné nabývání práv.

---

<sup>127</sup> TRIBOLA, Robert a Miroslava RÁKOCZYOVÁ. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II*. 1. vydání: Barrister & Principal, 2011. ISBN 978-80-87474-20-4.

<sup>128</sup> [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/zahranicni-evropa-migrant-ze-syrie-zabil-v-nemecku-tehotnou-zenu-macetou-40002953>

<sup>129</sup> [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: [https://www.idnes.cz/zpravy/zahranicni/freiburg-migrant-vrazda-studentka-doivoti.A180322\\_101104\\_zahranicni\\_bur](https://www.idnes.cz/zpravy/zahranicni/freiburg-migrant-vrazda-studentka-doivoti.A180322_101104_zahranicni_bur)

<sup>130</sup> [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: [https://www.tyden.cz/rubriky/zahranicni/evropa/migrant-zabil-v-nemecku-svou-manzelku-dostal-trinact-let\\_390100.html](https://www.tyden.cz/rubriky/zahranicni/evropa/migrant-zabil-v-nemecku-svou-manzelku-dostal-trinact-let_390100.html)

<sup>131</sup> *Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců Ve vzájemném respektu 2022: USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY ze dne 26. ledna 2022 č. 40* [online]. 2022 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/zakladni-dokumenty-k-integracni-politice-ke-stazeni.aspx> s. 7-13

Jeden z hlavních pilířů je uvedená **ekonomická soběstačnost**, kdy součástí integrace je nalezení a udržení zaměstnání. Ministerstvo práce a sociálních věcí rozlišuje několik typů zaměstnávání cizích státních příslušníků<sup>132</sup>:

- Zaměstnávání cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců
- Zaměstnávání cizích státních příslušníků v postavení registrovaných podnikatelů
- Vyslání pracovníků zahraničním zaměstnavatelem na území ČR.

Dále se rozlišuje zaměstnávání cizinců dle povolení a dle situace na trhu práce<sup>133</sup>:

- Povolení k zaměstnání s ohledem na situace na trhu práce
- Povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce
- Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta<sup>134</sup>, modrá karta<sup>135</sup> nebo karta vnitropodnikové převedeného zaměstnance není potřeba u cizince, který má povolený trvalý pobyt v ČR, byl mu udělen azyl nebo doplňková ochrana, občané EU ad.

Podle Českého statistického úřadu se ke dni 31. 12. 2021 na českém trhu v postavení zaměstnanců pohybovalo celkem 701 830 cizích státních příslušníků a s platným živnostenským oprávněním 102 422.<sup>136</sup> Ke stejnému dni byl zjištěno, že na území ČR se nachází 660 849 cizinců.<sup>137</sup> Ze statistik lze vyhodnotit, že počet zaměstnaných cizinců je dokonce vyšší, než je počet cizinců nacházející se na území ČR. Samozřejmě se s tím pojí i statistika počtu dojíždějících za prací sem apod.

---

<sup>132</sup> ČSÚ. *Cizinci v ČR - 2021* [online]. Praha, 2022 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/165384708/29002722.pdf/0b03ebd4-aab2-4292-a215-12e81096bc2d?version=1.1> s. 109-110

<sup>133</sup> ČSÚ. *Cizinci v ČR - 2021* [online]. Praha, 2022 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/165384708/29002722.pdf/0b03ebd4-aab2-4292-a215-12e81096bc2d?version=1.1> s. 110-111

<sup>134</sup> Zaměstnanecká karta – jedná se o povolení k zaměstnání i o povolení k pobytu současně

<sup>135</sup> Modrá karta – vydávána u vysoce kvalifikovaného zaměstnání

<sup>136</sup> ČSÚ. *Cizinci v ČR - 2021* [online]. Praha, 2022 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/165384708/29002722.pdf/0b03ebd4-aab2-4292-a215-12e81096bc2d?version=1.1> s. 110-111 s. 131-172

<sup>137</sup> ČSÚ. *Cizinci v ČR - 2021* [online]. Praha, 2022 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R02\\_202209.pdf/115d1154-497f-4d48-841c-17897e4a20dd?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R02_202209.pdf/115d1154-497f-4d48-841c-17897e4a20dd?version=1.0)

Možnosti a povinnosti, které se nabízejí cizincům, ale také zaměstnavatelům jsou uvedeny především v zákoně o zaměstnanosti v části čtvrté, která především ukládá povinnost zaměstnavatele hlásit jakéhokoliv zaměstnance ze zahraničí, kterého zaměstnává. Zároveň definuje povolení k zaměstnání cizince, kdo povolení vydává, co v něm musí být obsaženo atd.<sup>138</sup> Další možností mohou být nestátní neziskové organizace, které se zabývají pomocí například osobám s přiznanou mezinárodní ochranou a cizincům, kteří dlouhodobě a legálně pobývají na území České republiky, kdy cílem je pomoc při adaptaci, následně integraci uprchlíků a ostatním cizincům do nového prostředí (např. pomoc s komunikací s úřady, přístupu na trh práce atd.). Například v ústeckém kraji je nezisková organizace **Poradna pro integraci cizinců**.

V závěru můžeme říci, že pokud je cizinec občanem EU nebo dalších uznaných států, kdy není potřeba povolení pro práci na území ČR, není takový problém si najít zaměstnání. Samozřejmě může hrát roli etnikum nebo rasa, ale jelikož i zde úřaduje antidiskriminační zákon, měla být tato skutečnost maximálně eliminována. Další skutečností jsou statistiky, které ukazují, že cizinci jsou potřeba na doplnění na pracovním trhu, a také jsou někdy používáni jako levnější pracovní síla.

---

<sup>138</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. § 85 - 103

### 3. Organizace občanské společnosti – vymezení pojmu

Organizace občanské společnosti jsou různorodé a liší se především svým posláním, rozsahem svého působení, velikostí a zdrojem příjmů. Autor M. Skovajsa uvádí, že organizace občanské společnosti je i synonymem pojmu občanské organizace, neziskové organizace, nevládní organizace, nestátní organizace a nestátní neziskové organizace. Dále se také dají označovat specifiky, a to jako organizace sociálních hnutí, komunitní organizace, organizace založené na víře, charitativní organizace, humanitární organizace a sociální podniky. Nejvhodnějším termínem ze všech těchto pojmů je dle autora **organizace občanské společnosti** (dále jen „OOS“).<sup>139</sup> Dle mého názoru patří mezi nejvhodnější termín i **nezisková organizace** (i když autor uvádí, že je to nepřesný termín), přeci jenom to má v sobě taky znak pojící se s organizací občanské společnosti, především tedy neziskovost. Průzkumem mezi mými přáteli jsem se ujistil, že pojem organizace občanské společnosti nikomu nic neříká, oproti pojmu nezisková organizace, o kterém měli povědomí všichni. Potvrdilo se mi, že mezi lidmi, kteří se nevěnují přímo občanské společnosti, je populárnější pojem **nezisková organizace**.

Definice pojmu OOS je také různorodá, dle autora může mít právní definici, ekonomickou definici, funkcionální definici nebo strukturálně-operacionální definici.<sup>140</sup> Pro nás je tou nejdůležitější strukturálně-operacionální definice, jelikož tato definice odstranila veškeré nedostatky ze starších definic, aby bylo možné srovnávat OOS v různých zemích. Tuto definici vytvořili a aplikovali autoři Salamon a Anheier, která se skládá z pěti hlavních znaků<sup>141</sup>:

- Organizovanost (institucionalizace) – jedná se o formu statutu (právnícká osoba nebo má organizační strukturu)
- Soukromý charakter (nezávislost na státu) – organizace jsou oddělené od státní správy, tedy nejsou součástí státu nebo není řízena státem
- Zásada nerozdělování zisku – zisk není rozdělován mezi členy, manažery nebo vlastníky a slouží k naplňování poslání OOS

---

<sup>139</sup> SKOVAJSA, Marek. *Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-681-0. s. 36-37

<sup>140</sup> SKOVAJSA, Marek. *Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-681-0. s. 38

<sup>141</sup> Salamon, L.M., Anheier, H.K. Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationally. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 9, 213–248 (1998). <https://doi.org/10.1023/A:1022058200985> s. 216

- Samosprávnost – organizace se spravuje sama, tedy není řízena jinou organizací
- Dobrovolnost – znak, který je postaven především na dobrovolnosti darů, práce či dobrovolné působení v organizaci.

Definice OOS je doplněna autorem M. Potůčkem, který tvrdí, že v rámci těchto organizací se mohou sdružovat jednotlivci za účelem podpory společných zájmů, ochrany práv skupin či jednotlivců nebo k podpoře specifických projektů zaměřených na zlepšení kvality života.<sup>142</sup> Kromě toho, že se organizace rozlišují dle povahy, zdrojů apod. se také rozlišují podle právního hlediska, kam řadí paní doktorka L. Deverová<sup>143</sup>:

- Nadace
- Nadační fondy
- Ústav
- Spolek
- Obecně prospěšné společnosti
- Evidované právnické osoby a církve
- Příspěvkové organizace

M. Skovajsa a kol. ještě dělí OOS podle různých typů a hledisek, a to následovně<sup>144</sup>:

- OOS z hlediska členství
  - Členské organizace – mají institut členství a členskou základnu
  - Nečlenské organizace – nemají členy, pouze pracovníky a členy správních orgánů (např. nadace)
- OOS z hlediska typu činnosti
  - Servisní OOS – poskytuje služby členům i nečlenům (např. v sociální, vzdělávací či zdravotní oblasti)
  - Zájmové OOS – nabízí členům a klientům možnost přímé realizace vlastních zájmů, sebevyjádření a trávení volného času
  - Advokační OOS – veřejná obhajoba zájmů členů i nečlenů

<sup>142</sup> POTŮČEK, Martin. *Veřejná politika*. Upr., dopl. a aktualiz. vyd. v českém jazyce. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2005. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2950-4.

<sup>143</sup> Zápisky z výkladu předmětu „Právnické osoby v občanské společnosti“ vedené paní JUDr. Lenkou Deverovou (rok 2021-22)

<sup>144</sup> SKOVAJSA, Marek. *Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-681-0. s. 41-42



- OOS z hlediska prospěšnosti
  - Vzájemně prospěšné OOS – poskytují přímý soukromý prospěch pouze svým členům
  - Veřejné prospěšné OOS – přináší přímý prospěch veřejnosti nebo té části, která představuje veřejný zájem

Když se ohlédneme zpět na rozdělení z hlediska typu činností, šlo by zredukovat tyto činnosti ze tří na dvě, a to pouze na servisní a advokační, tak jak to udělal p. doc. Frič, jelikož servisní a zájmové činnosti jsou si podobné a jedná se především o poskytování služby klientům, tedy organizace přímo řeší nějaký veřejný problém.<sup>145</sup>

### **3.1. Organizace poskytující služby osobám se zdravotním postižením**

V této podkapitole se zaměříme na organizace, které poskytují různé služby osobám se zdravotním postižením. Mezi tyto organizace bych chtěl zařadit především Asociaci pracovní rehabilitace ČR z. s., Svaz tělesně postižených v České republice z. s. a Národní radu osob se zdravotním postižením ČR, z. s., které si následně popíšeme a zaměříme se na poskytované služby OZP.

#### **3.1.1. Asociace pracovní rehabilitace České republiky (dále jen „APRCR“)**

Jedná se o zapsaný spolek, kdy cíle tohoto spolku jsou především sdružovat poskytovatele služeb pracovní rehabilitace a zastupovat jejich zájmy, prostřednictvím kvalitní sociální práce poskytovat klientům veřejnou službu, která bude propojovat existující nástroje podpory směřující k integraci osob se zdravotním postižením, podporovat a rozvíjet pracovní rehabilitaci jako ucelený systém pro podporu zaměstnávání OZP, nacházet optimální řešení aktuálních i dlouhodobých společných věcných i metodických problémů pracovní rehabilitace, vytvářet podmínky pro vzájemnou výměnu poznatků a zkušeností na základě multidisciplinárního přístupu a šířit osvětu v oblasti pracovní rehabilitace.

---

<sup>145</sup> FRÍČ Ph.D., doc. PhDr. Pavol. *Dílčí studie pro Konceptci politiky vlády vůči nestátním neziskovým organizacím do roku 2020 na téma: „Občanská společnost a definice NNO, vývoj, stav a trendy.“* [online]. , 25 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie\\_fric\\_pro\\_web.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_fric_pro_web.pdf) s. 2

Asociace na základě vyjmenovaných cílů provádí následující aktivity:

- Informační, vzdělávací a poradenské činnosti
- Tvorba standardů pracovní rehabilitace, jejich kontrolu a průběžnou aktualizace na základě nových poznatků a zkušeností
- Zavedení a uplatňování procesu certifikace služeb pracovní rehabilitace
- Jednání s institucemi státní správy a samosprávy ČR a dalšími relevantními partnery v problematice pracovní rehabilitace.<sup>146</sup>

Když bychom šli hlouběji k jádru APRCR, zjistíme, že Asociace poskytuje sociální služby, kdy posláním služby je především kvalitně poskytovat bezplatně klientům důležitou a chybějící veřejnou službu, díky které budou podporovány OZP k integraci se zajištěním maximální informovanost o všech možnostech, které by vedly k plnohodnotnému zapojení do společenského i pracovního života a zároveň Asociace usiluje svojí činností, aby OZP bylo posilováno sebevědomí a také zvýšení dovedností. Cílem této služby APRCR je<sup>147</sup>:

- Pomoc při nalezení a aktivaci vlastního potenciálu
- Podpora a zvyšování míry kompetencí a samostatnosti
- Zvyšování úrovně sebevědomí, komunikačních a sociálních kompetencí, psychoterapeutické služby
- Zvyšování osobní míry kompetence klienta při řešení své nepříznivé situace
- Rozšiřování dovedností, znalostí a informací potřebných pro návrat k aktivnímu způsobu života.

Nabídka služeb APRCR se dělí do tří skupin<sup>148</sup>:

- Zprostředkování kontaktu se společenským prostředím – navazování a udržování vztahů (rodinné, partnerské atd.), využívání běžných veřejných služeb (MHD atd.), péče o vlastní osobu, komunikace, podpora při péči o zdraví, hospodaření s penězi, dovednosti při vyhledávání smysluplné činnosti (dobrovolnická činnost, vhodné **zaměstnání**) atd.
- Sociálně terapeutické činnosti – rozvoj komunikačních dovedností, zvládání stresových a zátěžových situací, sebepoznání atd.

---

<sup>146</sup> *O asociace APRCR* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/o-asociaci/>

<sup>147</sup> *Zásady poskytované sociální služby* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/socialni-sluzba/zasady-poskytovane-socialni-sluzby/>

<sup>148</sup> *Nabídka služeb* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/socialni-sluzba/nabidka-sluzeb/>

- Pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí – podpora v komunikaci a spolupráci s veřejnými institucemi (Úřad práce, ČSSZ atd.), podpora v zajištění platných osobních dokladů a účasti na veřejném životě, informace a podpora při využívání sociálních dávek a jiných výhod pro OZP.

APRCR uvádí na svých stránkách 3 projekty, kdy první se nazývá **Návrat osob se zdravotním postižením na trh práce** (dále jen „Návrat“), druhý **Vývoj a pilotní ověření konceptu Pracovně rehabilitačního střediska** (dále jen „VPOKPRS“) a posledním projektem je **Lávka II**.

První projekt **Návrat** měl za úkol podporovat osoby se zdravotním postižením při vstupu a udržení se na trhu práce. Účastníkům byly nabízené poradenské, diagnostické, motivační a pracovní či tréninkové služby. Dále byla možnost se účastnit neakreditovaných nebo akreditovaných kurzů a také bylo nabízeno zprostředkování zaměstnání. Cílem bylo najít vhodné pracovní uplatnění pro OZP a podpořit zaměstnavatele poradenstvím a mzdovými příspěvky, aby pracovní místo vytvořené pro OZP v brzké době nezaniklo.<sup>149</sup>

Projekt **VPOKPRS** se v úzké spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce ČR zaměřuje především na vylepšení systému pracovní rehabilitace OZP a tím rozšířit její možnosti.<sup>150</sup>

Posledním projektem APRCR je **Lávka II**, která je součástí operačního programu Zaměstnanost a má za cíl zvýšit zaměstnanost podpořených osob, zejména starších, nízkokvalifikovaných a znevýhodněných (např. OZP). *„Projekt podpoří osoby se zdravotním postižením při vstupu nebo udržení se na trhu práce. Jedná se o ucelený soubor aktivit od poradenských, diagnostických a motivačních, pracovních/tréninkových přes ne/akreditované vzdělávací kurzy až ke zprostředkování zaměstnání. Cílem je nejen najít vhodné pracovní uplatnění pro osoby se zdravotním postižením, ale i podpořit jejich*

---

<sup>149</sup> *Projekt Návrat osob se zdravotním postižením na trh práce* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/navrat/>

<sup>150</sup> *Vývoj a pilotní ověření konceptu Pracovně rehabilitačního střediska* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/projekty/pracovne-rehabilitacni-stredisko/>

*zaměstnavatele poradenstvím a mzdovými příspěvky na pracovní místa vytvořená nebo přizpůsobená lidem se zdravotním postižením.*“<sup>151</sup>

Projekt **Lávka II**, u kterého jsem mohl být více informován v rámci praxe, je jakýmsi nástupcem projektu **Návrat**. Tento projekt je dle mého skvělým nástrojem, jak více motivovat zaměstnance k zaměstnávání OZP. Díky tomuto projektu zaměstnavatel mohl zaměstnat OZP a na základě domluvy mu mohly být propláceny až na dobu 1 roku náklady na mzdu Asociací (strop proplácené mzdy se pohyboval okolo minimální mzdy), kdy Asociaci byla poskytnuta podpora na tento projekt z fondů EU v rámci Operačního programu Zaměstnanost (viz kapitola 4.2.). Jedna z nevýhod je časové trvání proplácení nákladů na mzdy zaměstnavateli a tím vzniká jakási nejistota, zda zaměstnavatel si následně OZP ponechá a prodlouží s ní pracovní smlouvu či nikoli. Je tedy otázkou, zda aspoň ten 1 rok pomůže OZP, kdy bude zaměstnána. Organizace se samozřejmě snaží, aby zaměstnavatel OZP zaměstnával i po vypršení dohody na proplácení nákladů na mzdu.

Projektu **Lávka II** dle webových stránek skončila realizace ke dni 31. 7. 2022.<sup>152</sup> Věřím, že bude následovat podobný projekt v brzké době, jelikož v rámci financování Evropskou unií byl vypsán další program nazvaný Operační program Zaměstnanost plus pro období 2021 až 2027, který je navazujícím na Operační program Zaměstnanost z předešlého období 2014 až 2020. Myslím si, že negativem byla také malá propagace tohoto projektu, jelikož mi potvrdilo několik zaměstnavatelů, že o takovém projektu ani nevěděli, a tedy propásli možnost zaměstnat, dá se říct na zkoušku OZP s proplácením mzdy až po dobu 1 roku. Poté by bylo zajímavé zjistit statistiku, která bohužel ještě není dostupná, kolik OZP setrvalo na pracovním místě i po ukončení podpory ze strany Asociace.

---

<sup>151</sup> *Operační program Zaměstnanost: Lávka II* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/projekty/lavka/>

<sup>152</sup> *Operační program Zaměstnanost: Lávka II* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/projekty/lavka/>

### 3.1.2. Svaz tělesně postižených v České republice (dále jen „STP“)

Další nestátní neziskovou organizací je STP, která je také zapsaným spolkem. Za cíl si kladou všestranně podporovat a hájit specifické potřeby a zájmy svých členů další tělesně postižené občany bez ohledu na rozsah jejich postižení. Služby poskytují i osobám, které nejsou členem organizace.<sup>153</sup>

Organizace nabízí služby v několika oblastech:<sup>154</sup>

- Sociální poradenství – **zaměstnávání OZP**, oblast sociálních služeb, bydlení atp.
- Půjčovna kompenzačních pomůcek – funguje pro okamžité zajištění zapůjčení potřebné pomůcky do doby, než si daná osoba vyřídí pomůcku přes zdravotní pojišťovnu nebo jinde
- Kurzy počítačových dovedností pro začátečníky a mírně pokročilé
- Výtvarný kroužek
- Prodej a distribuce Euroklíčů<sup>155</sup>
- Rekondiční a rehabilitační pobyty – pobytové akce v bezbariérovém prostředí s odborným programem
- Cvičení a plavání

STP má pár desítek projektů, proto není třeba si tu jmenovat všechny. Je to především i z důvodu, že organizace je obrovská oproti jiným organizacím a dle jejich statistik sdružují přes 32 000 členů. Jak je to možné? Jelikož organizace má přibližně 330 pobočných spolků po celé ČR. Je to výhodou? Myslím, že ano, z důvodu rovných možností pro každého. Jedná vždy o stejnou organizaci, a tedy není třeba vyhledávat případně jinou organizaci a studovat její služby atd., pokud OZP nebo rodinný příslušník z Prahy doporučí danou organizaci OZP například z Ostravy.

---

<sup>153</sup> O Svazu tělesně postižených v České republice [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://svaztp.cz/onas/>

<sup>154</sup> Služby [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://svaztp.cz/sluzby/>

<sup>155</sup> Euroklíč je speciálně upravený univerzální klíč, který je určen pro osoby se sníženou schopností pohybu a orientace (např. vozíčkáře), a to k otevření veřejně přístupných sociálních zařízení (WC), výtahů, schodišťových plošin a podobných zařízení. (viz *Euroklíč* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://svaztp.cz/sluzby/euroklice/>)

Nyní nejsou v oblasti podpory v zaměstnávání OZP žádné aktivní projekty v rámci dotace EU ze strany STP. Jediné projekty, které se věnují uplatňování OZP na trhu práce, jsou **Projekty dotované pražskými městskými částmi**, které jsou pojmenovány jako **Sociální poradenství STP Karlín** (v městské části Praha 4, 8, 10 a 14).<sup>156</sup> Organizace také nabízí na svých webových stránkách výpis volných pracovních pozic pro OZP.<sup>157</sup> Myslím si, že toto je taky jedna z věcí, kdy takový souhrnný výpis může OZP pomoci lépe najít zaměstnání, jelikož může kontaktovat přímo organizaci, kde daný výpis je (v tomto případě na webových stránkách STP), a s STP případně vykomunikovat další postup a nemusí se tedy bát, že bude muset jednat sám a organizace mu navíc může pomoci s jistými postupy či vyřizováním konkrétních věcí.

### 3.1.3. Národní rada osob se zdravotním postižením ČR (dále jen „NRZP“)

Poslední uvedenou organizací v této práci jsem vybral NRZP, která se prezentuje také jako zapsaný spolek. Organizace je prezentována jako celostátní střešová organizace, která sdružuje spolky osob se zdravotním postižením, kdy v každém kraji má svoje profesionální pracoviště. Zaměřuje se zejména na odborné sociální poradenství, kdy cílem je řešení nepříznivé sociální situace, do které se mohou lidé dostat v důsledku neznalosti svých práv a povinností. Dále NRZP podporuje tvorbu komplexních opatření a souborů služeb, které umožňují návrat OZP na trh práce či je na něm udržet, také podporuje vytváření pracovních příležitostí pro OZP ve spolupráci s dotčenými institucemi nebo s Úřady práce.<sup>158</sup>

NRZP poskytuje sociální poradenství v následujících oblastech<sup>159</sup>:

- Příspěvek na péči
- Dávky státní sociální podpory
- **Zaměstnávání OZP**
- **Občanské právo a pracovní v právo** ve vztahu k OZP ad.

---

<sup>156</sup> *Projekty dotované pražskými městskými částmi* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://svaztp.cz/projekty/projekty-mc-praha/>

<sup>157</sup> *Volné pracovní pozice* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://svaztp.cz/category/volne-pozice/>

<sup>158</sup> *O Národní radě osob se zdravotním postižením ČR* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/o-nrzp/>

<sup>159</sup> *Služby Národní rady osob se zdravotním postižením ČR* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/poradna/informace-o-sluzbach-poradny-nrzp-cr/>

Poradna NRZP má za cíl poskytnout klientovi dostatečné množství informací, díky kterým by se klient měl lépe orientovat v nepříznivé sociální situaci, kterou bude následně schopen řešit vlastními silami a dojde tak ke snížení závislosti na sociálních službách. Na základě sociálního poradenství chtějí klientovi zvýšit soběstačnost a samostatnost klienta, především jeho kompetence a schopnost týkající se prosazování svých práv a zájmů za účelem řešení nepříznivé sociální situace. Zároveň služba nezajišťuje především zastupování či doprovázení například při jednání před správními orgány a jinými orgány veřejné moci nebo v soukromoprávních záležitostech (uzavírání smluv atd.).<sup>160</sup>

Tato organizace má ke dni 28. 12. 2022 aktivních 13 projektů, kdy projekty se zaměřují především na učení samostatnosti OZP v rámci uplatnění na trhu práce (např. projekt **Příprava OZP na zaměstnávání přednostně pro technické a řemeslné obory v ostravské aglomeraci** nebo **Job klub, s rekvalifikací zpět do práce**).<sup>161</sup>

Když bychom měli porovnat NRZP s organizacemi, které jsme si vyjmenovali v této práci, tak na mě tato organizace působí opravdu pouze jako poradní, tak jak se prezentuje. Jak to myslím? Například organizace APRCR se také prezentuje poradenskými službami, ale zároveň nabízí klientovi/účastníkovi pomoc v rámci vyhledávání zaměstnání a zároveň i následné udržení zaměstnání s podporou komunikace se zaměstnavatelem, oproti NRZP dle mého pouze předá informace klientovi/zájemci a ten s tím má naložit, jak uzná za vhodné. Na druhou stranu jsou osoby, které nepotřebují dovést až do cíle a stačí jim si ověřit nějaké informace a věří, že si získané zaměstnání udrží sami bez vnější pomoci.

V závěru můžeme říci, že limitování výběru organizace je také podle toho, kde je všude organizace rozprostřena skrze pobočné spolky či jiné organizace. Pak si OZP vybírá organizaci podle toho, která ji osloví nejvíce, pokud jsou v místě bydliště aspoň dvě anebo podle doporučení, ať už od jiné OZP či rodinného příslušníka. Také závisí na kvalitě poskytovaných služeb a přístupu personálu dané organizace.

---

<sup>160</sup> *Poslání a cíle poradny NRZP* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/poradna/poslani-cile-a-zasady-poradny-nrzp-cr/>

<sup>161</sup> *Projekty NRZP* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/projekty/>

## 4. Financování

Proto, aby organizace mohla fungovat, ať už se jedná o ziskovou nebo i neziskovou, je třeba, aby taková organizace měla příjmy a jejich zdroje. Když organizace nebude mít dostatek prostředků k zajištění chodu, začne tím ztrácet svou stabilitu, funkčnost, udržitelnost, možnost dalšího rozvoje atd. V rámci této kapitoly se zaměříme na možné financování organizací občanské společnosti a případné podpory ze strany státu nebo EU v rámci projektů, kterými mohou organizace také pomáhat.

Organizace občanské společnosti se buď snaží zajistit finance vlastním úsilím bez závislosti na někom jiném anebo mají možnost například čerpat podporu ze státního rozpočtu, a to na základě úpravy financování nestátních neziskových organizací podle zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, kdy § 7 stanovuje, že „...ze státního rozpočtu poskytnuty dotace nestátním neziskovým organizacím, jako jsou občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, účelová zařízení církví a náboženské společnosti, nadace a nadační fondy či další právnické osoby, jejichž hlavním předmětem činnosti je poskytování zejména zdravotních, kulturních, vzdělávacích a sociálních služeb a dotace k poskytování sociálně právní ochrany dětí atd.“<sup>162</sup>

### 4.1. Finanční zdroje neziskových organizací

Finanční zdroje neziskových organizací neboli OOS jsou hlavním aspektem k jejich fungování a také k zajišťování jejich služeb. OOS mohou využít několik možností v rámci financování organizace a ty si představíme v této kapitole. Organizace občanské společnosti většinou využívají vícezdrojové financování, to znamená, že využívají několik možností financování dohromady, jelikož jedna z možností někdy nestačí, aby organizace přežila.

Autorka M. Wildmannová dělí finanční zdroje na cizí a vlastní. Do cizích zdrojů řadí národní veřejné dotace, příspěvky nadací a nadačních fondů, granty, dary ziskových a jiných organizací, firem a dary individuálních dárců. Vlastní zdroje tvoří, členské příspěvky, výnosy z pronájmu či finančního majetku, firemní sponzoring atd.<sup>163</sup> Dále bychom mohli připojit jako další možnost financování OOS vlastní činností, díky které organizace získají

---

<sup>162</sup> *Financování neziskových organizací* [online]. [cit. 2022-12-30]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/podpora-z-narodnich-zdroju/neziskove-organizace>

<sup>163</sup> HYÁNEK, Vladimír, Zuzana PROUZOVÁ a Simona ŠKARABELOVA. *Neziskové organizace ve veřejných službách*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN 978-80-210-4423-4. s. 108-150



finanční prostředky a ty následně mohou využít pro naplnění cíle organizace. Tyto dvě skupiny rozšiřuje J. Stejskal o další kategorii, kterou nazývá potencionální zdroje, do kterých zařazuje příspěvky ze zdrojů EU (granty, dotace, půjčky apod.), firemní dárcovství, individuální dárcovství, příspěvky od nadací a nadačních fondů, příspěvky územních samosprávných celků a dotace přímá či nepřímá ze státního rozpočtu. Považuje tak veškeré prostředky, které lze získat žádostí nebo projektem od různých soukromých organizací, veřejných orgánů nebo jednotlivců.<sup>164</sup>

Další možností financování, která nebyla uvedena v prvním odstavci, je fundraising. M. Šedivý a O. Meldíková definují pojem jako sloužící nástroj k zajišťování zdrojů pro činnosti, které vedou k naplňování poslání a dosahování cílů dané organizace. Autoři také uvádějí, že se fundraising netýká pouze peněz, ale slouží i získávání příznivců či dobrovolníků.<sup>165</sup> P. Šobánková vidí fundraising jako systematickou činnost, kdy výsledkem je získání finančních prostředků na činnost organizace nebo jednotlivce.<sup>166</sup> Další autor J. Rektorič definuje fundraising jako získávání prostředků, tedy cílem by mělo být najít zdroje, které pomohou především neziskovým organizacím zbavit se nedostatku finančních prostředků.<sup>167</sup>

Několik uvedených autorů výše definují fundraising různě, ale vždy se sejdou v jedné společné vlastnosti a tou je, že fundraisingem se něco získává. Je to nástroj, který by měl pomoc organizacím s finanční stránkou a tím naplňovat svůj cíl. Jeden háček, to ale má. Organizace, které si budou chtít najmout či vyškolit nebo zaměstnat fundraisera, respektive člověka, který se zabývá na základě své profese fundraisingem, bude muset daná organizace projít profesionalizací (př. nábor expertů nebo rozvoj dovedností a schopností pracovníků organizace).

---

<sup>164</sup> STEJSKAL, Jan. *Ekonomika neziskové organizace*. Praha: Junák - svaz skautů a skautek ČR, Tiskové a distribuční centrum, 2014. ISBN 978-80-86825-55-7. s. 149-155

<sup>165</sup> ŠEDIVÝ, Marek a Olga MEDLÍKOVÁ. *Úspěšná nezisková organizace*. Praha: Grada, 2009. Management (Grada). ISBN 978-802-4727-073. s. 65-66

<sup>166</sup> ŠOBÁNKOVÁ, Petra. *Fundraising*. Vyd. 2. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2010. ISBN 978-807-3687-502. s. 5

<sup>167</sup> REKTOŘÍK, Jaroslav. *Organizace neziskového sektoru: základy ekonomiky, teorie a řízení*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Ekopress, 2007. ISBN 80-869-2925-6 s. 96

Je tedy fundraising jedna z metod, která je užitečná pro získávání financí? Autoři dle svého výzkumu D. Betzler a M. Gmür tvrdí, že navzdory nákladům, které by mohly být spojené se školením personálu nebo najímáním odborníků na fundraising, tak investovat do rozvoje schopnosti fundraisingu se vyplatí.<sup>168</sup>

Organizace v rámci financování by proto měli zvážit i možnost fundraisingu, jelikož tato metoda se začíná stávat efektivním trendem i dle výzkumu D. Betzler a M. Gmür. Další organizace se snaží být především nezávislé, a tedy chtějí spíše využívat vlastní zdroje. Zároveň jsou OOS, které využijí i cizí zdroje. Například v roce 2021 u Ministerstva pro místní rozvoj ČR zažádalo o dotaci 35 organizací s tím, že doporučeno bylo 15 žádostí a nedoporučeno 20. Je tedy možné vidět, že ani ne více jak 50 % organizací nebyla dotace doporučena<sup>169</sup>, tedy se jen potvrzuje, že na cizí zdroje, jako jsou např. dotace nemusí být až takový spoleh a je lepší, když se organizace bude snažit být nezávislá na těchto zdrojích, ale pokud žádné jiné nemá, je třeba vyzkoušet tuto možnost a pokusit se zažádat o správnou dotaci.

---

<sup>168</sup> Betzler, D. and Gmür, M. (2016), Does Fundraising Professionalization Pay?. *Nonprofit Management and Leadership*, 27: 27-42. <https://doi-org.ezproxy.is.cuni.cz/10.1002/nml.21212>

<sup>169</sup> *Dotace pro nestátní neziskové organizace 2021* [online]. [cit. 2022-12-30]. Dostupné z: <https://www.mmr.cz/cs/narodni-dotace/dotace-pro-nestatni-neziskove-organizace/dotace-pro-nestatni-neziskove-organizace-2021>

## 4.2. Dotace a projekty

Organizace občanské společnosti mohou vedle náplně svého cíle a vize organizace skrze nabízené služby vytvářet různé projekty, a to i s pomocí dotování z různých sektorů. V kapitole 4.1. je psáno o dotacích, které mohou být poskytnuty státem či Evropskou Unií.

Když se zaměříme na dotace poskytované státem, najdeme několik možností, kdy jsou nabízeny různé dotace u různých resortů dle zaměření a následně žádáno u Ministerstva vnitra, Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva pro místní rozvoj či Ministerstva životního prostředí atd. Například u Ministerstva práce a sociálních věcí zažádalo o dotaci až přes 300 OOS,<sup>170</sup> což je mnohem větší počet než například u Ministerstva pro místní rozvoj. Je tedy jasné, že o dotace zájem je, ale ne tak enormní, jelikož dle satelitního účtu neziskových institucí v roce 2020 byl počet neziskových institucí 147 257,<sup>171</sup> kdy tento počet se do roku 2022 výrazně nezměnil. Myslím si, že je to bohužel tím, že dotace pro neziskové organizace jsou limitované a dle mého názoru některé organizace tím nechtějí ztrácet čas, a proto si ani nezkusí o dotaci zažádat.

Dotace jsou také někdy rozdělovány do různých podprogramů a každý podprogram má jinak stanovenou výši podpory. Tedy nezisková organizace ještě musí zkoumat do jakého podprogramu třeba patří. Může se stát, že vybere špatný program a tím vlastně ztratí možnost dotace.

V roce 2021 například Ministerstvo životního prostředí vytvořilo přehlednou statistiku, kde uvádí, že podpořilo přes 60 projektů<sup>172</sup> a dokazují tak, že přeci jenom dotace mají smysl. Na konkrétní výsledky a detailnější popis podpořených projektů je třeba se podívat konkrétněji na webových stránkách ministerstva nebo dané organizace, která dotaci získala.

---

<sup>170</sup> MPSV. *Výsledky dotačního řízení NDT Rodina pro rok 2022* [online]. [cit. 2022-12-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/V%C3%BDsledky+NDT+Rodina+web.pdf/c3b77f58-7d25-0924-6826-6903580af225>

<sup>171</sup> ČSÚ. *Satelitní účet neziskových institucí* [online]. [cit. 2022-12-30]. Dostupné z: [https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu\\_sat](https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu_sat)

<sup>172</sup> MZP. *Přehled podpořených projektů NNO 2021* [online]. [cit. 2022-12-30]. Dostupné z: [https://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/vysledky\\_projektu\\_nno\\_publicace/\\$FILE/ofdn-preheld\\_podporenych\\_projektu\\_2021-20220728.pdf](https://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/vysledky_projektu_nno_publicace/$FILE/ofdn-preheld_podporenych_projektu_2021-20220728.pdf)

Další možností získání dotace či grantu je Evropská unie, která teda mimo jiné nabízí i půjčky, záruky či kapitálové investice. V rámci programového období 2021 až 2027 (dříve 2014 až 2020) mohou neziskové organizace čerpat i v rámci programů dotace z fondů EU, kdy pro zjištění, zda v jejich oblasti působení je nějaká dotační příležitost, je možné využít web [www.dotaceeu.cz](http://www.dotaceeu.cz), který zastřešuje Ministerstvo pro místní rozvoj ve spolupráci s EU.

Příkladem je Operační program Zaměstnanost v programovém období 2014 až 2020 (dále jen „OP Zaměstnanost“), který využila Asociace pracovní rehabilitace ČR k projektu Lávka II, který jak jsem již zmiňoval, měl za cíl zvýšit zaměstnanost podpořených osob, zejména starších, nízkokvalifikovaných a znevýhodněných. OP Zaměstnanost měl pokrýt oblasti podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanost, sociálního začleňování a veřejné správy.<sup>173</sup> Projekty se mohly týkat i uplatnění sociálně znevýhodněné skupiny na trhu práce. V rámci OP Zaměstnanost například organizace APRCR získala dotaci právě na již zmíněný projekt Lávka II a fungovalo to tak, že účastníci projektu nejdříve prošli kurzem, který byl zaměřený na finanční gramotnost, pracovní právo a celkově na získání zaměstnání a následně po úspěšném absolvování kurzu bylo nabízeno zaměstnavatelům, který zaměstnal OZP, že mohl mít dotovanou mzdu až po dobu 1 roku do maximálně dané výše od organizace, která pořádala dané kurzy. Podporou zaměstnavateli měla být pokrytá alespoň minimální mzda po dobu 1 roku. Jak jsem už dříve uváděl, že menším negativem je to, že po uplynutí dotované mzdy ze strany organizace může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s daným zaměstnancem bez jakýchkoliv sankcí.

V závěru můžeme uvést, že je několik variant, jak se pokusit získat finance v rámci dotací, ať už přímo od státu nebo z fondů EU. Co to bude stát? Především čas k nastudování jednotlivých dotací v rámci oblasti organizace a čas k přípravě projektu a vypravení žádosti. Pokud organizace není až tak známá a mnoho lidí o ní neví, myslím si, že díky takto dotovaným projektům, by se mohla dostat do povědomí vícero lidem či dokonce potenciálním uživatelům.

---

<sup>173</sup> MZP. *Přehled podpořených projektů NNO 2021* [online]. [cit. 2022-12-30]. Dostupné z: [https://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/vysledky\\_projektu\\_nno\\_publikace/\\$FILE/ofdn-preheld\\_podporenych\\_projektu\\_2021-20220728.pdf](https://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/vysledky_projektu_nno_publikace/$FILE/ofdn-preheld_podporenych_projektu_2021-20220728.pdf)

### 4.3. Dary

Kromě využívání dotačních titulů, jsou další možností dary, které mohou pomoci k financování organizace. Dar může být poskytnut dvěma způsoby, a to buď darovací smlouvou, nebo ústní dohodou o poskytnutí daru. Dárce může využít možnosti zůstat anonymní, tedy nemusí poskytovat dar na základě darovací smlouvy. Dárce může být fyzická osoba, fyzická osoba s přiděleným identifikačním číslem (např. živnostník) či právnická osoba.

Fyzická osoba dle zákona č. 586/1992 Sb. (tzv. Zákon České národní rady o daních z příjmu) má nárok na daňové zvýhodnění, pokud účel darování je taxativně vyjmenován v § 15 odst. 1 tohoto zákona. Zároveň si fyzická osoba nesmí nechat zapomenout vystavit doklad a v darovací smlouvě musí být uveden vždy účel. Fyzická osoba s přiděleným identifikačním číslem si může doklad o daru započítat do svého daňového přiznání k dani z příjmů fyzických osob.

Právnická osoba pro podpoření neziskové organizace má dvě možnosti, kterou je darování nebo sponzoring. Jaký je v tom rozdíl? Darování je myšleno jako úkon, který není nijak spojován s nějakou povinností organizace, zatímco sponzoring může být spojován s nějakou povinností, kterou musí splnit organizace vůči právnické osobě, který poskytla dar v rámci sponzoringu (tzn. například právnická osoba bude chtít, aby byl při akcích organizace vystaven transparent s jejich logem apod.). Pro využití výhod při zdanění bezúplatného převodu majetku neboli daru se musí v darovací smlouvě uvést účel podle zákon o daních z příjmu.<sup>174</sup> Myslím si, že je třeba si dávat i pozor od koho by organizace přijímala sponzorský dar, aby to nebylo například od firmy, která vykonává činnost, proti které například bojuje nezisková organizace (př. kosmetická firma, která údajně testuje své produkty na zvířatech, daruje sponzorský dar organizaci, která proti testování na zvířatech bojuje). Mohlo by tak odejít hned několik dárců, protože by to vlastně podráždilo to, proti čemu daná organizace bojuje a mohlo by z takové situace vyznít, že jde dané organizaci jen o peníze.

---

<sup>174</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu § 20 odst. 8

Důležité je zmínit i zákon č. 89/2012 Sb. (dále jen „Občanský zákoník“), ve kterém jsou dva důležité paragrafy a těmi jsou § 2055, který uvádí že *„Darovací smlouvou dárce bezplatně převádí vlastnické právo k věci nebo se zavazuje obdarovanému věc bezplatně převést do vlastnictví a obdarovaný dar nebo nabídku přijímá. Plnění z pouhé společenské úsluhy není darováním, je-li z chování stran zřejmé, že se nechtějí smluvně vázat.“* a § 2056 ve kterém je uvedeno *„Kdo druhému dar jen slíbí, není zavázán darovat, ale ten, kdo slib obdržel, má právo, aby mu slibující nahradil náklady účelně vynaložené v očekávání daru.“* Poslední zmíněný paragraf si můžeme vyložit asi tak, že například organizaci bylo slíbeno dodání několika materiálních věcí, ale že si pro ně bude muset někdo z organizace dojet na vlastní náklady. Když samozřejmě přijedou, tak dárce odmítne slíbené materiální věci předat a tím by měla vzniknout povinnost slibujícího uhradit náklady v rámci projetých pohonných hmot organizací, která očekávala, že dar dostane.

# EMPIRICKÁ ČÁST

## 5. Metodologie výzkumu

Cílem výzkumu je poskytnout informace o dostupnosti podpory pro osoby se zdravotním postižením v České republice, a to především na základě Operačního programu Zaměstnanost, jehož podstata je blíže popsána v kapitole 4.2. Předmětem výzkumu je především zjištění, kolik projektů na základě OP Zaměstnanost v programovém období 2014 až 2020 bylo realizováno, jaká byla struktura příjemců, kteří realizovali projekty, kde byly realizované dané projekty či podpory a kolik osob z cílové skupiny dané projekty využilo. Výzkumnými vzorky jsou organizace, které realizovaly projekt na základě podpory v rámci OP Zaměstnanost a osoby, kterým byla poskytnuta podpora v podobě kurzů či pracovního zařazení v rozsahu nejméně 40 hodin.

Tento výzkum by měl sloužit k vytvoření nových dat v rámci rozložení dostupnosti podpory pro OZP po celé České republice. Jsem přesvědčený, že tento výzkum je relevantní, neboť v rámci mé praxe v Asociaci pracovní rehabilitace ČR byla dostupnost podpory pro OZP jedním ze zásadních témat, kdy nebylo podle organizace možné dohledat informace v rámci počtu projektů, rozložení projektů v rámci podpory OZP atd. I když se jedná o prvotní výzkum autora, věřím, že bude moc být následně využíván k případnému porovnání za další programové období nebo odrazovým můstkem pro lepší rozložení podpory po České republice v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus v programovém období 2021 až 2027.

Ve výzkumné části této diplomové práce jsou využívány nevtíravé výzkumné přístupy (viz kapitola 5.4.2.). Součástí empirické části je představení výzkumného problému, výzkumného cíle, hypotézy a výzkumných otázek, metody sběru dat, analýza dat a v závěru samotný průběh výzkumu a jeho výstup. Důvodem výběru tohoto výzkumu byl především charakter tématu diplomové práce, kdy v rámci OP Zaměstnanost jsou osoby se zdravotním postižením uplatňovány na trhu práce za pomoci organizací občanské společnosti.

## 5.1. Výzkumný problém

Výzkumný problém je zaměřen na zjištění, zda podpora OZP v rámci projektů je rovnoměrně rozložena po České republice či nikoli. Mapa, která je vytvořená s ukazateli, kde byl projekt realizován v rámci OP Zaměstnanost, není jen odrazovým můstkem či informační možností pro OOS, ale také pro OZP, které se mohou lépe zorientovat, kde mohou najít různé realizované projekty ve svém bydlišti nebo jeho okolí a získat o těchto projektech potřebné informace, které mohou být realizovány dodnes realizovány na základě podpory od EU. Zároveň to může být i impulsem k tomu, aby se OZP porozhlédla, zda organizace občanské společnosti nemá v plánu realizovat další projekt, například v rámci OP Zaměstnanost plus v programovém období 2021 až 2027.

## 5.2. Výzkumný cíl

Cílem je především přiblížit veřejnosti, jaké projekty byly rozloženy po České republice v rámci OP Zaměstnanost a tyto informace zpracovat do dat, ze kterých mohou vycházet jak organizace občanské společnosti, tak i osoby z cílové skupiny. Zároveň je cílem mé práce rozšířit přehled o realizovaných projektech, které mohou pomoci jak OZP při hledání uplatnění na trhu práce, tak i organizacím v případě zájmu o pomoc této skupině v místech, kde projekty nejsou realizované.

## 5.3. Hypotéza a výzkumné otázky

### *Hypotéza*

**Dostupnost podpory pro osoby se zdravotním postižením není rovnoměrně rozložena po České republice.**

V rámci výzkumu byla stanovena hypotéza, která bude potvrzena nebo vyvrácena následně na základě zpracovaných dat.

### *Výzkumné otázky*

**Kolik projektů bylo realizováno republikově v programovém období 2014–2020 pro cílovou skupinu osob se zdravotním postižením v rámci Operačního programu Zaměstnanost? (dále jen „VO 1“)**

Jako první je potřeba zjistit počet realizovaných projektů v rámci OP Zaměstnanost v České republice za dané programové období, tedy v období 2014 až 2020, kdy cílovou skupinou byly především osoby se zdravotním postižením, a cílem bylo pomoci OZP



k uplatnění na trhu práce, kdy realizátorem měly být především organizace občanské společnosti.

**Kdo všechno byl realizátorem projektů neboli služeb v rámci projektů? (dále jen „VO 2“)**

Odpověď na tuto otázku by měla ukázat, kdo všechno byl realizátorem projektů neboli poskytovatelem podpor na základě právní formy, tedy jde především o rozdělení poskytovatelů do segmentů a vytvoření struktury příjemců podle právních forem.

**Ve kterých obcích působí realizátoři projektů? (dále jen „VO 3“)**

Na základě získaných informací, kde sídlí organizace a využití podpory z OP Zaměstnanost k realizaci projektů, se vytvoří mapa, která by měla ukázat, jak byla rozložena podpora pro OZP po celé České republice, a tím tedy zjistit, kde bylo daných projektů neboli podpor dostatek či dokonce nadbytek nebo naopak nedostatek.

**Kolik osob z cílové skupiny prošlo projekty v rámci Operačního programu Zaměstnanost? (dále jen „VO 4“)**

Poslední výzkumná otázka je věnována zájmu o dané služby prostřednictvím projektů realizovaných organizacemi a počtu účastníků z cílové skupiny, kteří tyto projekty úspěšně absolvovali, což znamená, že podpora jim byla poskytnuta v rozsahu nejméně 40 hodin.

## **5.4. Výzkumný vzorek a použité metody**

### **5.4.1. Výzkumný vzorek**

Výzkumným vzorkem jsou všechny organizace, které na základě Operačního programu Zaměstnanost poskytovaly podporu cílovým skupinám. Mezi ně řadíme spolky, ústavy, nadace, obecně prospěšné společnosti, ale také akciové společnosti, obce, kraje atd. Na základě poslední výzkumné otázky můžeme do tohoto výzkumného vzorku zařadit i počet podpořených osob, kterým byla poskytnuta podpora v rozsahu nejméně 40 hodin. Zkoumané cílové skupiny byly definovány již ve výzkumných otázkách.

#### 5.4.2. Metoda sběru dat

Pro realizaci výzkumu byl zvolen kvantitativní design, protože umožňuje „...přinést takové poznání, které je možné spolehlivě zobecnit, ať již na širší populaci, či na určitou kategorii jevů.“<sup>175</sup>

Výzkum je uspořádán jako longitudinální studie, jelikož se jedná především o „...opakovaně sbíraná stejná data za vymezené časové období.“<sup>176</sup> V rámci výzkumu se jedná o období 2014 až 2020, které je nazváno jako programové období, kdy sebraná data jsou v daném období sbírány z údajů o podporách poskytnutých organizacemi osobám z cílových skupin, a to na základě Operačního programu Zaměstnanost.

Jako metoda sběru dat byly zvoleny nevtíravé výzkumné přístupy, kdy se pracuje s daty, které „...vznikly nezávisle na mém vlastním výzkumu.“ a využijí především institucionální zdroje dat, kam patří právě úřední záznamy, produkty či písemnosti organické činnosti veřejných a soukromých institucí.<sup>177</sup> V rámci výzkumu jsou nejdůležitější data, ve kterých je uveden seznam organizací, které v rámci OP Zaměstnanost poskytovaly podporu z realizovaných projektů osobám, které byly cílovou skupinou na základě projektu. Zároveň je také důležitý seznam sídel těchto organizací, kde se nachází (obec) a do jakého segmentu se řadí (nadace, spolek, ústav atd.).

#### 5.5. Analýza dat

U analýzy dat je v rámci kvantitativního designu potřeba nejdříve definovat proměnné, kdy v tomto případě využíváme diskrétní proměnné, které „...mohou nabývat pouze celočíselných hodnot a jemnější dělení u nich nemá smysl.“ Dalším postupem je seznámení se s daty, kdy v rámci tohoto provádím sekundární analýzu, tudíž se neopírám o vlastní primární data, které byly pořízeny dříve, a může tedy dojít k tomu, že některé informace budou chybět. I přesto byla potřeba sestavit datovou matici z daného souboru, kdy jsem se zaměřil na každou výzkumnou otázku zvlášť. Datovou maticí jsou myšleny

---

<sup>175</sup> NOVOTNÁ, Hedvika, Ondřej ŠPAČEK a Magdaléna JANTULOVÁ ŠTOVÍČKOVÁ. *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Fakulta humanitních studií, 2020. ISBN 978-80-7571-025-3. Špaček s. 29

<sup>176</sup> NOVOTNÁ, Hedvika, Ondřej ŠPAČEK a Magdaléna JANTULOVÁ ŠTOVÍČKOVÁ. *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Fakulta humanitních studií, 2020. ISBN 978-80-7571-025-3. Špaček s. 118

<sup>177</sup> NOVOTNÁ, Hedvika, Ondřej ŠPAČEK a Magdaléna JANTULOVÁ ŠTOVÍČKOVÁ. *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Fakulta humanitních studií, 2020. ISBN 978-80-7571-025-3. Seidlová a kol. s. 393

„...data v podobě přesně uspořádané tabulky...“<sup>178</sup> S pomocí sestavené datové matice v rámci VO 3 byly následné hodnoty vkládány na mapu, která ukazuje, zda podpora pro vybrané cílové skupiny je rovnoměrně rozložena nebo ne.

## 5.6. Průběh výzkumu

Samotnému výzkumu předcházelo získání dat pro zpracování a zodpovězení výzkumných otázek a následné potvrzení či vyvrácení hypotézy. Data byly na žádost poskytnuty Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), a to na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Data byla následně zpracovávána v průběhu let 2021 a 2022. Složitějším způsobem bylo rozpoznání a rozdělení dat, a především zakomponování ukazatelů na mapu. Po seznámení s daty byla vytvořena datová matice, která se skládá ze čtyř listů, kdy každý jeden z listů představoval jednu výzkumnou otázku. Datová matice následně slouží k zodpovězení výzkumných otázek.

### 5.6.1. Výzkumná otázka č.1 – počet realizovaných projektů

Výzkumná otázka č.1 zní následovně **„Kolik projektů bylo realizováno republikově za programové období 2014–2020 pro cílovou skupiny osob se zdravotním postižením v rámci Operačního programu Zaměstnanost?“**. V rámci této otázky je odpověď jednoduchá, kdy MPSV uvádí, že za programové období bylo realizováno s cílovou skupinou OZP celkem 564 projektů.

### 5.6.2. Výzkumná otázka č.2 – realizující subjekty

**„Kdo všechno byl realizátorem projektů neboli služeb v rámci projektů?“** je výzkumnou otázkou č.2. Podle dat, které byly získány od MPSV pro tuto diplomovou práci, se účastnilo na realizaci projektů v rámci OP Zaměstnanost za programové období 2014-2020 až 18 různých segmentů. Tyto segmenty můžeme označit i jako právní formy. V tabulce, kde jsou segmenty abecedně uspořádány, můžeme zpozorovat, že největšími realizátory dle právní formy byly spolky a obecně prospěšné společnosti, které řadíme do organizací občanské společnosti a nejmenšími byla zájmová sdružení právnických osob, dobrovolný svazek obcí či akciové společnosti. (viz tabulka č. 1)

---

<sup>178</sup> NOVOTNÁ, Hedvika, Ondřej ŠPAČEK a Magdaléna JANTULOVÁ ŠŤOVÍČKOVÁ. *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Fakulta humanitních studií, 2020. ISBN 978-80-7571-025-3. Špaček s. 224-229

Tabulka č. 1 – Rozdělení segmentů a počet realizovaných projektů

<b>Segmenty</b>	<b>Počet realizovaných projektů</b>
<b>Akciová společnost</b>	2
<b>Dobrovolný svazek obcí</b>	1
<b>Družstvo</b>	3
<b>Evidované církevní právnické osoby</b>	15
<b>Kraj</b>	38
<b>Nadace</b>	2
<b>Obce</b>	27
<b>Obecně prospěšná společnost</b>	128
<b>Organizační složka státu</b>	57
<b>Pobočný spolek</b>	9
<b>Podnikající fyzická osoba tuzemská</b>	3
<b>Příspěvková organizace zřízena ÚSC<sup>179</sup></b>	6
<b>Společnost s ručením omezeným</b>	52
<b>Spolek</b>	162
<b>Státní příspěvková organizace ostatní</b>	3
<b>Ústav</b>	53
<b>Veřejná obchodní společnost</b>	2
<b>Zájmová sdružení právnických osob</b>	1

*Zdroj: Poskytnutá data od MPSV*

<sup>179</sup> ÚSC = územně samosprávný celek

### 5.6.3. Výzkumná otázka č. 3 – realizátoři projektů podle sídel v obci

Další výzkumnou otázkou je „Ve kterých obcích působí realizátoři projektů?“ Před vypracováním samotné mapy s uvedeným výskytem realizátorů, jsem nejprve přistoupil k sestavení přehledu informací, v jakých krajích byly projekty realizovány, a kde byla možnost získat danou podporu v rámci projektu. Tyto informace jsem vyhodnotil v tabulce č. 2:

Tabulka č. 2 – Počet realizovaných projektů v krajích

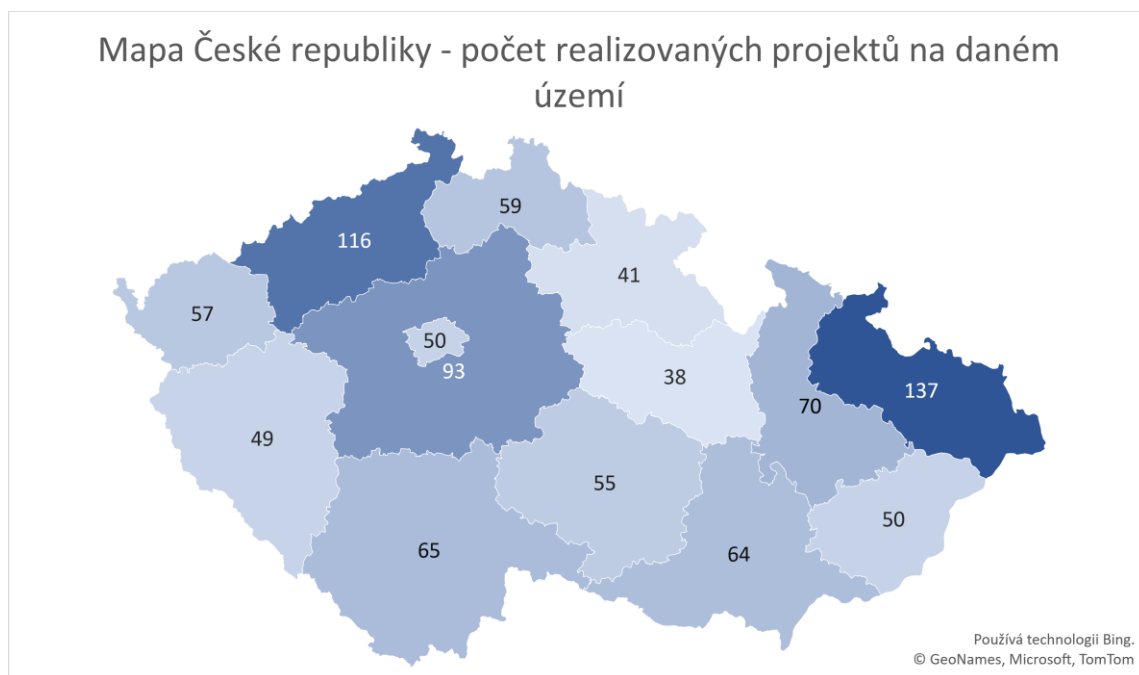
Místo/kraj realizace	Počet realizovaných projektů platné na dané území
Hlavní město Praha	50
Středočeský kraj	93
Jihočeský kraj	65
Plzeňský kraj	49
Karlovarský kraj	57
Ústecký kraj	116
Liberecký kraj	59
Královéhradecký kraj	41
Pardubický kraj	38
Kraj Vysočina	55
Jihomoravský kraj	64
Olomoucký kraj	70
Moravskoslezský kraj	137
Zlínský kraj	50

*Zdroj: Poskytnutá data od MPSV*

Jak je možné, že je počet realizovaných projektů na daném území větší než celkový počet realizovaných projektů v rámci OP Zaměstnanost s cílovou skupinou OZP? Odpověď je jednoduchá. Některé organizace, které měli například sídlo v Olomouckém kraji, mohly nabízet podporu i v dalším kraji, třeba v Moravskoslezském nebo Zlínském apod.

Již v tabulce č. 2 můžeme spatřit, že v rámci krajů je například nejméně projektů realizováno v Pardubickém kraji, kdy jich bylo realizováno pouze 38, oproti Moravskoslezskému nebo Ústeckému kraji, ve kterých bylo realizováno přes 100 projektů. Pro lepší orientaci je přiložena mapa České republiky s hodnotami (viz graf č. 2)

Graf č. 2



*Zdroj: Autorem sestavená datová matice z poskytnutých údajů od MPSV*

Tedy jakousi nerovnoměrnost realizovaných projektů můžeme zpozorovat již zde, ale pro konkrétnější představu je přiložena mapa České republiky s přímo vloženými obcemi. Pro konkrétnější přehled je přiložena druhá mapa na další straně této diplomové práce, která vyznačuje ukazatele, ve kterých obcích organizace sídlí (viz obrázek č. 1)<sup>180</sup>.

<sup>180</sup> Pro lepší zobrazení mapy a případný detailnější využití je doporučeno otevřít si odkaz na webovém prohlížeči (Název: Operační program „Zaměstnanost“ – Sídla žadatelů) = [https://www.google.com/maps/d/u/4/viewer?mid=1TF1R6QRM93d\\_MfTNSXFhLRNiBnE6g4JP&ll=49.802680530698446%2C15.6014994&z=7](https://www.google.com/maps/d/u/4/viewer?mid=1TF1R6QRM93d_MfTNSXFhLRNiBnE6g4JP&ll=49.802680530698446%2C15.6014994&z=7)

Obrázek č. 1



*Zdroj: Mapa byla vypracována za pomoci googlu (viz odkaz = [https://www.google.com/maps/d/u/4/viewer?mid=1TF1R6QRM93d\\_MfTNSXFhLRNiBnE6g4JP&ll=49.802680530698446%2C15.6014994&z=7](https://www.google.com/maps/d/u/4/viewer?mid=1TF1R6QRM93d_MfTNSXFhLRNiBnE6g4JP&ll=49.802680530698446%2C15.6014994&z=7)) a dat získaných od MPSV*

Na obrázku či případně odkazu je patrné, že opravdu nízká koncentrace projektů, tedy i podpory OZP je především v Pardubickém kraji, což nám potvrzuje tvrzení psané o pár řádků výše. Zároveň další méně zaplněnou oblast vidíme v Plzeňském kraji, kdy sídla organizací, které realizovaly projekty, jsou pouze v Plzni a jedna organizace v Poběžovicích. V širším okolí se již osoby žádného projektu nedohledají, čekala by je dlouhá trasa, což je pro takové osoby určitě demotivujícím prvkem (dojíždění daleko od domova) a důvodem, proč nevyužijí danou podporu ze strany organizace. Tento problém lze spatřit v Jihočeském kraji na západě, kdy ani tam není žádné sídlo organizace, která by realizovala příslušný projekt spojený s podporou OZP, stejně jako v Jihomoravském kraji na jihu od Brna. Dle mého názoru je správně rozložená podpora především v Ústeckém, Olomouckém a Moravskoslezském kraji, neboť při pohledu na mapu je zřejmé, že není potřeba překonávat velké vzdálenosti a sídlo organizace je k dispozici blíže.

Pro přehlednější seznam organizací v jednotlivých obcích je přiložený seznam, vypracovaný v excelovském programu (viz příloha č. 1).

#### **5.6.4. Výzkumná otázka č. 4 – počet osob, které se účastnili v projektech**

Poslední výzkumnou otázkou č. 4 je „**Kolik osob z cílové skupiny prošlo projekty v rámci Operačního programu Zaměstnanost?**“ Je potřeba zdůraznit, že se jedná o osoby, kterým v rámci projektů byla poskytnuta podpora v rozsahu nejméně 40 hodin. Poté lze považovat osoby za takové účastníky, kteří úspěšně prošli daným projektem. Ke dni 27. 10. 2021 bylo v rámci OP Zaměstnanost podpořeno celkem 575 951 osob, které se řadili do sociálně znevýhodněných skupin (např. osoby se zdravotním postižením, osoby po výkonu trestu, cizinci atd.)

Tato výzkumná otázka je spíše doplňující otázkou. Ke zjištění, jaké kategorie se účastnili programu a zjistit tak procentuální zájem různých skupin, by mohl být užitečný další výzkum, který by se mohl zabírat především Operačním programem Zaměstnanost a účinností tohoto programu.

#### **5.7. Závěr výzkumu**

Na základě zodpovězených výzkumných otázek, jsem přesvědčený, že stanovená hypotéza na začátku výzkumu se potvrdila, jelikož podpora pro osoby se zdravotním postižením není rovnoměrně rozložena po České republice. Hlavním potvrzujícím ukazatelem jsou mapy (viz graf č. 2 a obrázek č. 1), které ukazují, že v některých oblastech je podpora větší, a především rozložena po celém území kraje, zatímco v jiných krajích to takto není i přesto, že bylo zapojeno několik stovek organizací.

Z tohoto výzkumu vzniká další otázka, zda jsou osoby ovlivňovány tímto ukazatelem a zda je to pro ně překážkou či nikoliv. Z praxe víme, že mnoho lidí se snaží najít práci v místě bydliště nebo se za prací stehují a podobné to bude i v tomto případě, kdy osoby například nechtějí překonávat větší vzdálenost, proto když zjistí, že v okolí třeba jejich bydliště není v akceptovatelné vzdálenosti žádná nabídka projektu, ztratí zájem o případnou podporu ze strany organizací.



## Závěr

Jak je uvedeno v úvodu této práce, jako cíl jsem si určil zjištění, zda je v České republice podpora díky projektům realizovaným na základě poskytnutých dotací z Operačního programu Zaměstnanost pro osoby se zdravotním postižením rovnoměrně rozložena. Výzkum zabývající se takovouto otázkou jsem nenašel, a zájem organizace, a zároveň i můj se dozvědět odpověď, vedl k tomu, abych takový výzkum zrealizoval. Ke zpracování této práce mne vedl zejména zájem dozvědět se více informací k této problematice.

V teoretické části jsem došel k podstatným zjištěním, a to především k takovým, jak funguje právní systém v rámci pomoci sociálně znevýhodněným skupinám v České republice, jak je tento právní systém provázán s praxí a následně, jak je vše použito a využito u konkrétních skupin, které zmiňuji ve své práci. Jak jsem uváděl v této práci, jistý vývoj v právním směru je, ale chybí ucelenost, přehlednost a jednoduchá dostupnost informací. Je třeba zdůraznit, že právní ochrana je zakotvena dobře, stejně jako nároky na konkrétní příspěvky apod., a myslím si, že dané osoby mají v právním systému dostatečnou oporu. Bohužel tyto informace jsou roztroušené v několika právních předpisech a dle mého názoru, je pro dané osoby složité se v množství právních předpisů přehledně orientovat a najít správný směr a odpověď na své otázky.

Dalším problémem shledávám nízkou informovanost v této oblasti. Bylo by potřeba věnovat více času a financí do této oblasti a zamyslet se nad tím, jak sjednotit dané informace věnující se sociálně znevýhodněným skupinám, aby získání informací pro sociálně znevýhodněné osoby bylo co nejjednodušší a nejefektivnější. Tím je myšlena informovanost nejenom vůči těmto osobám, ale i k potencionálním zaměstnavatelům těchto osob. Opět chci zmínit roztroušenost informací, které jsou uvedené v různých zákonech, na několika webových stránkách apod. Možností by bylo například zřídit centrální subjekt pro sociálně znevýhodněné skupiny a všechny tyto informace sjednotit a publikovat pod tímto subjektem. Důvodem je časová náročnost vyhledávání informací či obvolávání úřadů, kvůli zjištění daných informací, kdy tato skutečnost může být demotivační, a to jak pro osoby ze sociálně znevýhodněných skupin, tak i pro zaměstnavatele. Také jsem postrádal přehledný výčet neziskových organizací a jejich rozdělení dle oblastí, které se věnují. Opět si myslím, že tato absence by mohla být doplněna centrálním subjektem, který by tyto údaje doplňoval

a aktualizoval dle potřeby, jelikož pro osobu, která si potřebuje najít organizace působící v dané oblasti, kde potřebuje pomoc, není možné například na internetu najít během minuty, jak je zvykem u jiných informací.

V diplomové práci také bylo zmiňováno zavedení možnosti získávání jakéhosi osvědčení pro osoby po výkonu trestu o době zaměstnání prováděného po dobu výkonu trestu, kde by byl zaznamenán výkon dané osoby, dodržování kázně atd. Myslím si, že by to mohlo pomoci v lepší integraci takovýchto osob na trhu práce a mohlo by jim to usnadnit vstup do „nového“ života, kdy zejména nový zaměstnavatel by určitě ocenil takové doporučení, které by zmírnilo či úplně odstranilo jeho pochyby o takové osobě.

Z předchozích řádků lze tedy vyvodit, že ze strany státu jistá absence některých služeb je, a tyto nedostatky jsou následně vyplňovány organizacemi občanské společnosti - viz poskytování služeb, jako je například poradenství nebo poskytnutí mimořádných pomůcek apod.

Na základě kvantitativního výzkumu v empirické části, který byl vypracován za pomoci nevtíravých výzkumných přístupů, sekundární analýzy a vytvoření datové matice, jsem došel u jednotlivých výzkumných otázek k následujícím závěrům:

**VO1: Kolik projektů bylo realizováno republikově za programové období 2014-2020 pro cílovou skupiny osob se zdravotním postižením v rámci Operačního programu Zaměstnanost?**

V programovém období 2014-2020 bylo v České republice realizováno 564 projektů v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Když bychom to propočítali rozlohu České republiky, která má 78 866 km<sup>2</sup>, ve spojitosti s počtem projektů, výsledkem by byl jeden projekt přibližně na 139 km<sup>2</sup>, což je pro znevýhodněné osoby, ať už sociálně, tak zdravotně, velká vzdálenost, ale stále by se jednalo o rovnoměrně rozloženou pomoc. Ve skutečnosti jsou organizace realizující projekty ve větším počtu v jedné oblasti, kdy například v Plzni je to 9 organizací z 10. Z mého pohledu se jedná o jakési znevýhodnění osob v jedné lokalitě před osobami z lokalit, kde se žádná takováto organizace nevyskytuje, který by projekt realizovala.

Kdyby například osoba žijící v Železné rudě, potřebovala pomoc a chtěla by využít služby některé organizace, nejbližší organizací by pro danou osobu byla v rámci Plzeňského kraje organizace, kam by musela daná osoba jet automobilem minimálně jednu hodinu tam a další hodinu zpět, a to vždy, když by se potřebovala dostat do dané organizace, která nabízí potřebné služby. Je tedy zřejmé, že by projektů muselo být realizováno více, zvláště když se několik realizujících organizací kumuluje v daných městech (viz obrázek č. 1).

### **VO2: Kdo všechno byl realizátorem projektů neboli poskytovatelem služeb v rámci projektů?**

Tato výzkumná otázka je zaměřena na rozdělení realizátorů, a to na základě právních forem organizací, kdy tabulka č. 1 slouží především pro informovanost, kdo všechno a v jakém počtu se zapojili do realizování projektů na základě OP Zaměstnanost. Největším realizátorem byly spolky, kterých bylo 162, následně obecně prospěšné společnosti v počtu 128. Dalšími realizátory byly organizační složky státu v počtu 57, 53 ústavů, 52 společností s ručením omezeným, 38 krajů, 27 obcí, 15 evidovaných církevních právnických osob, 9 pobočných spolků, 6 příspěvkových organizací zřízených ÚSC ad.

Z této statistiky můžeme vyzorovat, že do realizování projektů se zapojily především organizace občanské společnosti, ale také i soukromoprávní firmy, které jsou většinou označeny jako společnost s ručením omezeným apod. Výčet konkrétních organizací, které se zapojily do realizování projektů, může být poskytnut na žádost u MPSV.

### **VO3: Ve kterých obcích působí realizátoři projektů?**

Třetí výzkumná otázka je, dle mého názoru, nejzásadnější pro výzkum, neboť je zásadní i pro osoby znevýhodněné, ve které obci organizace realizující určitý projekt sídlí, a to z důvodu snadné dostupnosti (viz obrázek č. 1).

V první řadě jsou data zpracována na základě realizovaných projektů dle území, tedy působnosti v krajích (viz tabulka č. 2, graf č. 2). Přesto, že bylo realizováno 564 projektů, bylo zaznamenáno, že několik projektů se vztahovalo na vícero krajů. Například realizovaný projekt a nabízené služby se mohly vztahovat v rámci sídla organizace na Středočeský kraj, ale také na Ústecký kraj, Plzeňský kraj a Liberecký kraj. Dohromady bylo zaznamenáno v rámci působnosti území 944 realizovaných projektů. I po nárůstu působnosti projektů je stále možnost upozorovat nerovnoměrné rozložení pomoci v rámci těchto projektů. Nejvíce

jich bylo na území Moravskoslezského kraje s počtem 137 a 116 v Ústeckém kraji. Nejméně však bylo 38 realizovaných projektů v Pardubickém kraji, 41 v Královohradeckém kraji a 49 v Plzeňském kraji. Z tohoto může být dedukováno, že projekty se zaměřovaly na kraje s horší sociální situací, což ale vyvrací statistiky z Českého statistického úřadu, který porovnává kraje mezi sebou.<sup>181</sup> Proto je potřeba se vrátit k realizovaným projektům dle sídel organizací. Tyto projekty jsou zmapovány v mapě (viz obrázek č. 1), která prezentuje, jak jsou realizované projekty rozloženy v obcích dle sídel organizací.

Díky mapě s přehledem sídel organizací se mi potvrdilo, že dle mého názoru pomoc osobám se zdravotním postižením skrze realizované projekty není rovnoměrně rozložena, jak jsem již zmiňoval v této práci. Jedním z hlavních důvodů je kumulace organizací a realizovaných projektů na jednom místě. Tím pak není zaplněná plocha České republiky a dostupnost pomoci v některých okresech je nulová. Věřím, že v okolí, kde momentálně nebyl žádný realizovaný projekt, by byla možnost ho realizovat v rámci některé organizace, ale problémem mohlo být, že organizace nevěděla, jak si o takovou podporu zažádat, aby projekt mohla realizovat v místě, kde nebyl dostupný, nebo ani nevěděla, jak správně sestavit projekt či vůbec nevěděla o možnosti takové dotace. Opět se vracíme zpět k problému informovanosti, kde by veškeré tyto informace, jak pro organizace, tak i pro osoby ze sociálně znevýhodněných skupin potřebující pomoc, byly zastřešeny jedním subjektem.

#### **VO4: Kolik osob z cílové skupiny prošlo projekty v rámci Operačního programu Zaměstnanost?**

Na základě poskytnutých dat Ministerstvem práce a sociálních věcí bylo projekty v rámci OP Zaměstnanost úspěšně podpořeno celkem 575 591 osob, kdy za osoby úspěšně podpořené se považovaly ty osoby, kterým byla poskytnuta podpora v rozsahu nejméně 40 hodin. Pomoc byla poskytována osobám ze sociálně znevýhodněných skupin. Pro lepší rozhled, by byla nutná kategorizace úspěšně podpořených osob, ale tato informace nebyla bohužel poskytnuta.

Věřím, že výzkum přinesl nové informace v rámci pomoci osobám ze sociálně znevýhodněných skupin a zároveň tak vnesl do diskuze další otázky, které by mohly pomoci k rozšíření povědomí o možnostech pomoci či lepšímu rozložení pomoci daným osobám.

---

<sup>181</sup> ČSÚ. [online]. [cit. 2023-01-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/porovnani-kraju-poradi-kraju>

## Seznam použitých zdrojů

### A. Knižní

ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné, systémy sociálního zabezpečení*. Praha: Grada, 2012. Aktuální legislativa. ISBN 978-80-247-3724-9

GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. České Budějovice: Nová Forma, 2012. ISBN 978-80-7453-214-6

HYÁNEK, Vladimír, Zuzana PROUZOVÁ a Simona ŠKARABELOVÁ. *Neziskové organizace ve veřejných službách*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN 978-80-210-4423-4

CHÝLOVÁ, Hana, Pavel MICHÁLEK a Zuzana GLOSÍKOVÁ. *Výběr zaměstnanců: metody a postupy*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2016. ISBN 978-80-213-2664-4

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální služby*. Portál, 2012. ISBN 80-262-0237-6

MERTL, Jiří a Pavel BAREŠ. *Zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám*. Praha: VÚPSV, 2018. ISBN 978-80-7416-323-4

MICHALÍK, Jan. *Legislativa handicapovaných*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3678-4

NOVOTNÁ, Hedvika, Ondřej ŠPAČEK a Magdaléna JANTULOVÁ ŠTOVÍČKOVÁ. *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Fakulta humanitních studií, 2020. ISBN 978-80-7571-025-3

OPATŘILOVÁ, Dagmar a Dana ZÁMEČNÍKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3718-0

OPATŘILOVÁ, Jan a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0

POTŮČEK, Martin. *Veřejná politika*. Upr., dopl. a aktualiz. vyd. v českém jazyce. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2005. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2950-4

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením - současné trendy v České republice a v zahraničí*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-802-1076-075

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4

REKTOŘÍK, Jaroslav. *Organizace neziskového sektoru: základy ekonomiky, teorie a řízení*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Ekopress, 2007. ISBN 80-869-2925-6

- SIROVÁTKA, Tomáš. *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*. Brno: Georgetown, Masarykova univerzita, 2002, 355 s. ISBN 80-210-2791-6
- SKOVAJSA, Marek. *Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-681-0
- STEJSKAL, Jan. *Ekonomika neziskové organizace*. Praha: Junák - svaz skautů a skautek ČR, Tiskové a distribuční centrum, 2014. ISBN 978-80-86825-55-7
- ŠEDIVÝ, Marek a Olga MEDLÍKOVÁ. *Úspěšná nezisková organizace*. Praha: Grada, 2009. Management (Grada). ISBN 978-802-4727-073
- ŠOBÁŇOVÁ, Petra. *Fundraising*. Vyd. 2. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2010. ISBN 978-807-3687-502
- TITZL, Boris. *"Mýty" a mýty o postavení osob s postižením ve společnosti*. Bratislava : IRIS - Vydavatelství a tlač, s.r.o, 2020. ISBN 978-80-8200-060-6
- TRIBOLA, Robert a Miroslava RÁKOCZYOVÁ. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II*. 1. vydání: Barrister & Principal, 2011. ISBN 978-80-87474-20-4.

## **B. Prameny**

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. – Ústava České republiky

Usnesení č. 2/1993 Sb. – Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky - Listina základních práv a svobod

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu

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

Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů

Zákon č. 435/2004 Sb. – Zákon o zaměstnanosti

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

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

Zákon č. 40/2009 Sb. – Trestní zákoník

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

Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů

Zákon č. 89/2012 – Občanský zákoník (nový)

Sdělení č. 104/1991 Sb., o sjednání Úmluvy o právech dítěte

### C. Internetové zdroje, knihy, články

ANDREWS, Rodney J. a Kevin M. STANGE. Price Regulation, Price Discrimination, and Equality of Opportunity in Higher Education. *American economic journal. Economic policy* [online]. American Economic Association, 2019, **11**(4), 31-65 [cit. 2022-12-18]. ISSN 1945-7731. Dostupné z: doi:10.1257/pol.20170306

APRCR. *Co je pracovní rehabilitace* [online]. [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/pracovni-rehabilitace/>

BAREŠ Pavel a Jiří MERTL. *Nejvýznamnější překážky uplatnění osob po výkonu trestu odnětí svobody na trhu práce* [online]. [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: [https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/04/Bares-Pavel-Nejvyznamnejsi-prekazky-uplatneni-osob-po-vykonu-trestu-odneti-svobody-na-trhu-prace.-FSP\\_c.-1-2017.pdf](https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/04/Bares-Pavel-Nejvyznamnejsi-prekazky-uplatneni-osob-po-vykonu-trestu-odneti-svobody-na-trhu-prace.-FSP_c.-1-2017.pdf)

BETZLER, D. and Gmür, M. (2016), Does Fundraising Professionalization Pay?. *Nonprofit Management and Leadership*, 27: 27-42. <https://doi-org.ezproxy.is.cuni.cz/10.1002/nml.21212>

CVVM. *Názory občanů na úroveň sociálního zabezpečení v ČR a alokace veřejných prostředků – listopad/prosinec 2021* [online]. 17.02.2022 [cit. 2022-12-03]. Dostupné z: [https://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c2/a5507/f9/es220217.pdf](https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5507/f9/es220217.pdf)

ČSÚ. *Cizinci v ČR - 2021* [online]. Praha, 2022 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R02\\_202209.pdf/115d1154-497f-4d48-841c-17897e4a20dd?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R02_202209.pdf/115d1154-497f-4d48-841c-17897e4a20dd?version=1.0)

ČSÚ. *Cizinci v ČR - 2021* [online]. Praha, 2022 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/165384708/29002722.pdf/0b03ebd4-aab2-4292-a215-12e81096bc2d?version=1.1> 110-111

ČSÚ. *Počet a struktura narozených* [online]. 2022 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/165603915/13011822a02.pdf/6e4a5273-faa7-4bdd-8a6f-089b50f3b2a6?version=1.0>

ČSÚ. *Porovnání krajů* [online]. [cit. 2023-01-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/porovnani-kraju-poradi-kraju>

ČSÚ. *Satelitní účet neziskových institucí* [online]. [cit. 2022-12-30]. Dostupné z: [https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu\\_sat](https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu_sat)

FOSSATI, Flavia. Who Wants Demanding Active Labour Market Policies? Public Attitudes towards Policies that put Pressure on the Unemployed. *Journal of social policy* [online]. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2018, **47**(1), 77-97 [cit. 2022-12-03]. ISSN 0047-2794. Dostupné z: doi:10.1017/S0047279417000216



FRIČ Ph.D., doc. PhDr. Pavol. *Dílčí studie pro Konceptci politiky vlády vůči nestátním neziskovým organizacím do roku 2020 na téma: „Občanská společnost a definice NNO, vývoj, stav a trendy.“* [online]. , 25 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie\\_fric\\_pro\\_web.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_fric_pro_web.pdf)

GULOVÁ, Lenka. *Co znamená být sociálně znevýhodněný?* [online]. [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/el/ped/jaro2020/SZ6097/95773789/Co\\_znamenava\\_byt\\_socialne\\_znevychodneny\\_gulova.pdf](https://is.muni.cz/el/ped/jaro2020/SZ6097/95773789/Co_znamenava_byt_socialne_znevychodneny_gulova.pdf)

HECKMANN, Friedrich a Wolfgang BOSSWICK. *Integration of migrants: Contribution of local and regional authorities* [online]. 2006 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2006/social-policies/integration-of-migrants-contribution-of-local-and-regional-authorities>

ILO. *Aktivní politika trhu práce* [online]. [cit. 2022-12-03]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/empelm/areas/labour-market-policies-and-institutions/lang--en/index.htm>

KRONENFELD, Jennie Jacobs. *Underserved and socially disadvantaged groups and linkages with health and health care differentials*. Bingley, England: Emerald Publishing, 2019 - 2019, 1 online resource. ISBN 1-83867-056-4

MPSV. *Integrace cizinců* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/integrace-cizincu>

MPSV. *Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP* [online]. [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-zrizeni-pracovniho-mista-pro-ozp>

MPSV. *STRATEGICKÝ RÁMEC POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI DO ROKU 2030* [online]. 2020 [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ\\_2030.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf)

MPSV. *Výsledky dotačního řízení NDT Rodina pro rok 2022* [online]. [cit. 2022-12-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/V%C3%BDsledky+NDT+Rodina+web.pdf/c3b77f58-7d25-0924-6826-6903580af225>

MZP. *Přehled podpořených projektů NNO 2021* [online]. [cit. 2022-12-30]. Dostupné z: [https://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/vysledky\\_projektu\\_nno\\_publicace/\\$FILE/of-dn-preheld\\_podporenych\\_projektu\\_2021-20220728.pdf](https://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/vysledky_projektu_nno_publicace/$FILE/of-dn-preheld_podporenych_projektu_2021-20220728.pdf)

NAJMANOVÁ, Radka. *Povědomí veřejnosti o systému sociální pomoci v České republice* [online]. České Budějovice, 2009 [cit. 2022-12-03]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/kk9shf/405719>. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

NOVO VÁZQUEZ, Amparo. Rovnost zastoupení žen ve Španělsku: analýza výkonné moci a veřejné správy. *Politologická revue* [online]. Česká společnost pro politické vědy, 2011, 17(2), 154-168 [cit. 2022-12-18]. ISSN 1211-0353.

PŮČKOVÁ, Iva. *Zaměstnatelnost osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody na trhu práce ve vybraném kraji ČR* [online]. Brno, 2021 [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/th/t644v/Bakalarska\\_prace\\_-\\_Puckova.pdf](https://is.muni.cz/th/t644v/Bakalarska_prace_-_Puckova.pdf). Bakalářská práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce PhDr. Pavel Horák Ph.D.

RUIZ-PÉREZ, Isabel, Marina RODRÍGUEZ-GÓMEZ, Guadalupe PASTOR-MORENO, Vicenta ESCRIBÁ-AGÜIR a Dafina PETROVA. Effectiveness of interventions to improve cancer treatment and follow-up care in socially disadvantaged groups. *Psycho-oncology (Chichester, England)* [online]. HOBOKEN: Wiley, 2019, **28**(4), 665-674 [cit. 2022-12-25]. ISSN 1057-9249. Dostupné z: doi:10.1002/pon.5011

SALAMON, L.M., Anheier, H.K. Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationally. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* **9**, 213–248 (1998). <https://doi.org/10.1023/A:1022058200985>

ŠIŠKA, Jan. *Klasifikace mentálního postižení a podpora dítěte* [online]. 13.04.2012 [cit. 2022-11-24]. Dostupné z: <https://sancedetem.cz/klasifikace-mentalniho-postizeni-podpora-ditete>

ŠOBÁŇOVÁ, Petra. *DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST: ANALÝZA METOD A TECHNIK PRO PRÁCI S DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝMI* [online]. 2015 [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://aosp.upce.cz/index.php/aosp/article/view/300>

TOUŠEK, Laco, Václav WALACH, Petr KUPKA, Ondřej PLACHÝ, Kateřina TVRDÁ, Ľubomír LUPTÁK a Alica BRENDZOVÁ. *SOCIÁLNĚ VYLOUČENÉ LOKALITY Z POHLEDU SOCIODEMOGRAFICKÝCH UKAZATELŮ* [online]. [cit. 2022-02-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/61449042/tousek.pdf/33fe0341-4e3c-4bd1-911e-731f04d7be08?version=1.0>

ÚŘAD PRÁCE. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. 2022 [cit. 2022-12-03]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

ÚŘAD PRÁCE. *Strategie a kritéria realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce ČR – Krajské pobočky v Brně v roce 2022* [online]. 2022 [cit. 2022-12-03]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

VAN DÜLMEN, Christoph, Martin SIMON a Andreas KLÄRNER. Transport poverty meets car dependency: A GPS tracking study of socially disadvantaged groups in European rural peripheries. *Journal of transport geography* [online]. Kidlington: Elsevier, 2022, **101**, 103351 [cit. 2022-12-25]. ISSN 0966-6923. Dostupné z: doi:10.1016/j.jtrangeo.2022.103351

VARVAŽOVSKÁ, Pavla. *NEZISKOVÉ ORGANIZACE JAKO VÝZNAMNÍ AKTÉŘI V OBLASTI SOCIÁLNÍCH SLUŽEB* [online]. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: [https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/38575/VarvazovskaP\\_NeziskoveOrganizace\\_2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/38575/VarvazovskaP_NeziskoveOrganizace_2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

VLÁDA ČR. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025* [online]. [cit. 2022-12-26]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvozp/dokumenty/narodni-plan-podpory-rovných-přiležitosti-pro-osoby-se-zdravotním-postižením-na-období-2021\\_2025-183042/](https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvozp/dokumenty/narodni-plan-podpory-rovných-přiležitosti-pro-osoby-se-zdravotním-postižením-na-období-2021_2025-183042/)

VOLKOVA, Tatiana. *Aspekty integrace cizinců na pracovní trh ČR* [online]. Brno, 2020 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/th/y3uol/Aspekty\\_integrace\\_cizincu\\_na\\_pracovni\\_trh\\_CR.pdf](https://is.muni.cz/th/y3uol/Aspekty_integrace_cizincu_na_pracovni_trh_CR.pdf). Diplomová práce. Masarykova univerzita.

VSCR. *Karta Věznice Plzeň* [online]. [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/plzen/karta-veznice-prosinec-2022-1.pdf>

VSCR. *Zaměstnávání odsouzených* [online]. [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/zamestnavani-odsouzenych>

VSCR. *Zaměstnávání odsouzených* [online]. [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/veznice-plzen/sekce/zakladni-informace>

ZAZ. Babišovo hnutí volí nejvíce důchodci, Trikolóra bere voliče SPD a ANO. *IDnes* [online]. 2020 [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: [https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/volici-analyza-ano-ods-pirati-spd-trikolora-kscm-top-09.A200115\\_164916\\_domaci\\_zaz](https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/volici-analyza-ano-ods-pirati-spd-trikolora-kscm-top-09.A200115_164916_domaci_zaz)

*Agentura pro sociální začleňování: Most* [online]. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://www.socialni-zaclenovani.cz/lokalita/most/>

*Dotace pro nestátní neziskové organizace 2021* [online]. [cit. 2022-12-30]. Dostupné z: <https://www.mmr.cz/cs/narodni-dotace/dotace-pro-nestatni-neziskove-organizace/dotace-pro-nestatni-neziskove-organizace-2021>

*Euroklíč* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://svaztp.cz/sluzby/euroklice/>  
*Financování neziskových organizací* [online]. [cit. 2022-12-30]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/podpora-z-narodnich-zdroju/neziskove-organizace>

*Kauza Kalina Bemberski* - [https://www.denik.cz/ze\\_sвета/kalinka-bamberski-vrazda-unos-krombach-vrah-me-dcery.html](https://www.denik.cz/ze_sвета/kalinka-bamberski-vrazda-unos-krombach-vrah-me-dcery.html)

*Listina základních práv Evropské unie*: <https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/summary/charter-of-fundamental-rights-of-the-european-union.html> nebo <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

*Nabídka služeb* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/socialni-sluzba/nabidka-sluzeb/>

*Nezaměstnanost cizinců* [online]. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2020/10/16/cizincum-se-na-ceskem-pracovnim-trhu-darilo-nejlepe-z-cele-eu>

*Nezaměstnanost v ČR 2019* [online]. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-cerven-2019>

*Nezaměstnanost v Řecku* [online]. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/recko-souhrnna-teritorialni-informace/2/>  
*O asociace APRCR* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/o-asociaci/>

*O Národní radě osob se zdravotním postižením ČR* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/o-nrzp/>

*O Svazu tělesně postižených v České republice* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://svaztp.cz/o-nas/>

*Operační program Zaměstnanost: Lávka II* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/projekty/lavka/>

*Osoby znevýhodněné na trhu práce* [online]. [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: <https://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/osoby-znevychodnene-na-trhu-prace/>

*Poslání a cíle poradny NRZP* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/poradna/poslani-cile-a-zasady-poradny-nrzp-cr/>

*Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců Ve vzájemném respektu 2022: USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY ze dne 26. ledna 2022 č. 40* [online]. 2022 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/zakladni-dokumenty-k-integracni-politice-ke-stazeni.aspx>

*Problémy menšinových skupin II: Sociální vyloučení a nástroje integrace* [online]. [cit. 2022-02-12]. Dostupné z: [https://www.htf.cuni.cz/HTF-80-version1-03\\_socialni\\_vyloucení\\_a\\_nastroje.pptx](https://www.htf.cuni.cz/HTF-80-version1-03_socialni_vyloucení_a_nastroje.pptx)

*Projekt Návrat osob se zdravotním postižením na trh práce* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/navrat/>

*Projekty dotované pražskými městskými částmi* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://svaztp.cz/projekty/projekty-mc-praha/>

*Projekty NRZP* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/projekty/>

*Přídavek na dítě* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2021-10-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/pridavek-na-dite>

*Služby* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://svaztp.cz/sluzby/>

*Služby Národní rady osob se zdravotním postižením ČR* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/poradna/informace-o-sluzbach-poradny-nrzp-cr/>

*Událost č.1* - [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/zahranicni-evropa-migrant-ze-syrie-zabil-v-nemecku-tehotnou-zenu-macetou-40002953>

*Událost č.2* - [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: [https://www.idnes.cz/zpravy/zahranicni/freiburg-migrant-vrazda-studentka-doivoti.A180322\\_101104\\_zahranicni\\_bur](https://www.idnes.cz/zpravy/zahranicni/freiburg-migrant-vrazda-studentka-doivoti.A180322_101104_zahranicni_bur)

*Událost č.3* - [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: [https://www.tyden.cz/rubriky/zahranicni/evropa/migrant-zabil-v-nemecku-svou-manzelku-dostal-trinact-let\\_390100.html](https://www.tyden.cz/rubriky/zahranicni/evropa/migrant-zabil-v-nemecku-svou-manzelku-dostal-trinact-let_390100.html)

*Volné pracovní pozice* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://svaztp.cz/category/volne-pozice/>

*Vývoj a pilotní ověření konceptu Pracovně rehabilitačního střediska* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/projekty/pracovne-rehabilitacni-stredisko/>

*Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve veřejném sektoru* [online]. 2021 [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/aktualne/stat\\_neumi\\_zamestnat\\_lidi\\_s\\_postizenim\\_ukazal\\_vyzkum\\_zastupkyne\\_ombudsmana/](https://www.ochrance.cz/aktualne/stat_neumi_zamestnat_lidi_s_postizenim_ukazal_vyzkum_zastupkyne_ombudsmana/)

*Zásady poskytované sociální služby* [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/socialni-sluzba/zasady-poskytovane-socialni-sluzby/>