

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Možnosti uplatnění osob se zdravotním
postižením na trhu práce ve vybraném
regionu**

Bakalářská práce

Autor: Lucie Videmanová

Vedoucí práce: Ing. Kateřina Tomšíková

2015

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: **Možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce ve vybraném regionu** vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Jsem si vědoma, že moje bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Jsem si vědoma že, na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

.....
(podpis autora)

V Praze dne 27. března 2015

Poděkování

Děkuji vedoucí práce Ing. Kateřině Tomšíkové za rady a připomínky při tvorbě této bakalářské práce.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá možnostmi uplatnění zdravotně postižených osob na trhu práce v okrese Rakovník. Práce je rozdělena do dvou částí. V teoretické jsou uvedeny a vysvětleny pojmy, které s touto problematikou souvisí, a to trh práce, klasifikace zdravotních postižení, politika zaměstnanosti a možnosti zaměstnání osob zdravotně postižených. V praktické části je analyzována situace osob se zdravotním postižením na trhu práce v rakovnickém regionu prostřednictvím individuálních hloubkových rozhovorů s těmito osobami a rovněž se zaměstnanci Ústavu sociální péče Domino. Na základě získaných informací jsou navržena vlastní doporučení pro zlepšení situace těchto zdravotně postižených osob ve vybraném regionu.

Klíčová slova

trh práce, nabídka, poptávka, zdravotní postižení, bariéry, chráněné dílny, zaměstnání

Abstract

This bachelor thesis provides the potential to assert handicapped people within the labour market in Rakovník region. The submitted thesis is divided in two sections. The concepts in connection with this issue are stated and explained in the theoretical part, i.e., labour market, handicap classification, employment policy and the possibility of employing handicapped people. The position of handicapped people in labour market in Rakovník region is analyzed in the practical part. The analysis is founded on the individual detailed interviews with the persons along with the employees of Domino Welfare Service Institution. Based on the retrieved data, personal recommendations for the improvement of the handicapped people's position are suggested.

Key words

labor market, tender, demand, health disability, barriers, sheltered workshops, employment

Obsah

1 Úvod	9
2 Cíle práce a metodika	10
3 Literární rešerše	11
3.1 Trh práce	11
3.1.1 Otevřený trh práce	11
3.1.2 Nabídka a poptávka	11
3.1.3 Význam práce pro člověka	11
3.1.4 Integrace	12
3.2 Státní politika zaměstnanosti	12
3.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti	13
3.2.2 Rekvalifikace	13
3.2.3 Společensky účelné pracovní místo	14
3.2.4 Příspěvek na zapracování	14
3.2.5 Veřejně prospěšné práce	14
3.2.6 Pasivní politika zaměstnanosti	15
3.2.7 Nezaměstnanost	15
3.3 Definice osob zdravotně postižených	16
3.3.1 Pojmy	17
3.3.2 Klasifikace onemocnění	17
3.3.2.1 Postižení zraku	18
3.3.2.2 Postižení sluchu	20
3.3.2.3 Tělesné postižení	21
3.3.2.4 Mentální postižení (retardace)	21
3.4 Možnosti osob zdravotně postižených na trhu práce	22
3.4.1 Práva a povinnosti firem	23
3.4.2 Daňové úlevy	23
3.4.3 Příspěvek na zvláštní pomůcku	24
3.5 Uplatnění zdravotně postižených osob	25
3.5.1 Pracovní rehabilitace	25
3.5.2 Chráněné pracovní dílny	25

3.5.3 Chráněné pracovní místo	26
3.5.4 Uplatnění pro klienty ústavní péče	27
4 Praktická část	28
4.1 Charakteristika regionu Rakovník	28
4.2 Úřad práce Rakovník	29
4.2.1 Statistiky z úřadu práce.....	29
4.2.2 Rekvalifikace pořádané úřadem práce	31
4.2.3 Firmy zaměstnávající OZP na Rakovnicku.....	32
4.3 Vlastní šetření.....	34
4.3.1 Rozhovory s mentálně postiženými osobami	34
4.3.2 Rozhovory se zaměstnanci.....	36
4.4 Shrnutí.....	38
4.4.1 Shrnutí rozhovorů s mentálně postiženými občany	38
4.4.2 Shrnutí rozhovorů se zaměstnanci	39
5 Závěry a doporučení.....	40
6 Seznam použitých zdrojů	41
7 Přílohy.....	43

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Identifikační údaje o dotazovaných klientech, zdroj: vlastní zpracování -35-

Tabulka č. 2: Identifikační údaje o dotazovaných zaměstnancích, zdroj: vlastní zpracování -37-

Seznam grafů

Graf 1: Počet nezaměstnaných OZP, zdroj: vlastní zpracování -30-

1 Úvod

Každá vyspělá společnost se snaží, aby lidé s různými handicapy prožili co možná nejkvalitnější a nejplnohodnotnější život. Dříve tito lidé, kteří byli odlišní od ostatních, byli vyřazováni ze společnosti a nuceni žít v osamění, později mezi zdi ústavů a o běžném životě neměli tušení. Na druhé straně ostatní lidé bez zdravotních omezení o jejich životě převážně nevěděli, a to mělo za následek další stupňování předsudků, které ve společnosti panovaly. Doba však rychle pokročila a dnešní společnost se naopak snaží o co největší zapojení lidí s jakýmkoliv postižením do běžného života, a to se všemi jeho součástmi. Jednou z nich je i práce.

Práce je jedním ze základních požadavků a také práv člověka. Je nedílnou součástí života všech lidí, přináší uspokojení a rovněž finance, které jsou pro život nezbytné. I zdravotně znevýhodnění lidé se chtějí cítit potřební, něco vytvářet a rovněž získávat finanční prostředky, aby mohli žít na odpovídající životní úrovni.

V teoretické části práce jsem představila důležité pojmy, které se ke zvolenému tématu vztahují. Patří mezi ně trh práce a zaměstnanost, ale především charakteristika zdravotního postižení a klasifikace těchto postižení. V souladu s tématem práce byla nedílnou součástí teoretické části kapitola věnovaná stávajícím možnostem uplatnění zdravotně postižených na trhu práce.

V praktické části byly realizovány rozhovory se zdravotně postiženými občany, a to v případě této práce osobami s mentálním postižením. Druhý pohled na problematiku umožnily rozhovory se zaměstnanci Ústavu sociální péče Domino.

Na základě zjištěných poznatků jsem naznačila možné postupy jak situaci lidí s mentálním postižením v regionu Rakovnicko zlepšit.

2 Cíle práce a metodika

Hlavním cílem práce bylo analyzovat, jaké jsou možnosti pracovního uplatnění osob se zdravotním (konkrétně mentálním) postižením na Rakovnicku. Dílčím cílem bylo charakterizovat pojmy s tématem související

V teoretické části spočívala metodika v obsahové analýze odborné literatury na základě využití informací z dostupných webových i tištěných materiálů. Hlavní metodou použitou v praktické části byly rozhovory jednak s osobami s mentálním postižením, jednak se zaměstnanci, kteří se o ně starají. Pomocí komparace zjištěných informací byla navržena vlastní doporučení.

3 Literární rešerše

3.1 Trh práce

Trh práce je označení pro určitý prostor, ve kterém dochází ke kontaktu mezi nabídkou a poptávkou. Práce je účelná produkce předmětů služeb mající určitou hodnotu pro společnost. (Kuchař, 2007)

3.1.1 Otevřený trh práce

Otevřený trh práce jsou běžné pracovní pozice jako třeba bankovní či poštovní úředníci, zahradníci nebo aranžéři apod. a přitom se může jednat o místa podporovaná z finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti. Tato místa otevřeného trhu práce ovšem nelze tak snadno získat. Zdravotně postižení lidé se setkávají s velikou konkurencí ve formě zdravých jedinců. Tato pracovní místa často nejsou bezbariérová, což znamená další problém. Otevřený trh práce s sebou nese i značné výhody a hlavně vysokou míru socializace, protože zdravotně postižený člověk se setkává se zdravými, znamená také vysokou možnost seberealizace v určitém oboru a člověk se může lépe rozvíjet, a to jak po osobní, tak i po profesní stránce. Zaměstnání na otevřeném trhu práce sebou nese o mnoho vyšší mzdy než zaměstnání v chráněných dílnách. (Kuchař, 2007)

3.1.2 Nabídka a poptávka

Nabídka práce je souhrn schopností, dovedností a potřebné kvalifikace lidí, kteří je mohou poskytnout, nabídnout na trhu práce. Kvalifikací rozumíme předpoklady nutné pro vykonávání určité činnosti, zaměstnání nebo povolání. Poptávka je druhá strana, kdy organizace nebo firmy potřebují pracovní sílu, aby zajistily chod firmy. Uplatnění na trhu práce se vyhledává prostřednictvím inzerátů, webových stránek či na doporučení známých. Nejčastěji však prostřednictvím úřadu práce. Rozšířené je i vyhledávání pomocí sociálních sítí. (Klínský, 2009)

3.1.3 Význam práce pro člověka

Práce je psychická nebo fyzická činnost, která vede k nějakému určitému cíli. Je to vytváření významných hodnot pro jedince i celou společnost. Je to také jistá forma

seberealizace mající několik významů. Za první se dá považovat význam materiální (existenční), tím je produkce výrobků nezbytných pro společnost. To přináší finanční prostředky důležité pro existenci a uspokojení potřeb. Další je tvořivý význam, ten podporuje realizaci vlastních představ. Socializační význam znamená spolupráci, vzájemné respektování a komunikace s okolím. Relaxace je dalším významem práce. Práce totiž dokáže velmi dobře odreagovat lidi od běžných starostí, psychické zátěže. Znamená to, že práce člověka obohacuje nejen po stránce finanční. Přináší totiž emocionální obohacení. Proto se dá říci, že práce je stejně důležitá pro zdravotně postižené jako pro zdravé jedince. (Novosad, 2009)

3.1.4 Integrace

Integrace je formou socializace, tedy začlenění osoby do společnosti, která si žádá jeho samostatnost. V tomto procesu začleňování hraje velmi důležitou roli duševní pohoda a vyrovnanost. Člověk, který se se svým postižením vyrovnal, nebo si jeho následky příliš nepřipouští, je schopen se lépe přizpůsobovat a stává se z něj rovnoprávný bojovník v osobním i profesním životě. Všeobecně lépe funguje proces integrace u lidí, kteří se se svým handicapem (postižením) narodili, např. člověk, který je slepý od narození už umí s tímto handicapem žít. Více se u něj rozvinuly ostatní smysly, jako třeba sluch a hmat. Díky speciálnímu Braillovu písmu dokáže číst apod. Oproti tomu člověk, který oslepl následkem onemocnění nebo úrazu v pozdějším věku, se musí teprve naučit všechno od začátku. Lepší proces integrace se týká i lidí s chronickým typem onemocnění.

V procesu integrace hraje důležitou roli také sociální zázemí. Podpora z řad rodiny a přátel, vlastní vůle a umění využít naplno svých dosavadních zkušeností a dovedností. Pokud se člověku se zdravotním postižením podaří začlenit do společnosti, nemusí to znamenat, že to tak i zůstane. Tito lidé se neustále potýkají s negativními ohlasy zdravých jedinců, které na ně působí, také změny týkající se rodiny či ztráty zaměstnání může způsobit jejich pád. (Novosad, 2009)

3.2 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti se snaží především o co nejproduktivnější využití pracovních sil, rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou práce a o zajištění práva

pracovat. Politiku zaměstnanosti můžeme rozdělit na aktivní a pasivní. (mpsv.cz, 2014)

3.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

V aktivní politice zaměstnanosti se jedná o podporu vytváření nových pracovních míst pomocí příspěvků poskytovaných těm zaměstnavatelům, kteří zaměstnají uchazeče z úřadu práce i samotným uchazečům. Hlavními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- rekvalifikace,
- společensky účelné místa,
- příspěvek na zapracování,
- veřejně prospěšné práce.

3.2.2 Rekvalifikace

Rekvalifikace znamená získání kvalifikace zájemců o zaměstnání nebo rozšíření stávající kvalifikace, která zajistí udržení se v zaměstnání nebo nové zaměstnání.

„Rekvalifikaci může provádět pouze:

- a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,*
 - b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu,*
 - c) škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo VŠ s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu, nebo*
 - d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu“.*
- (MPSV, 2014)*

Rekvalifikaci zprostředkovává úřad práce. Za rekvalifikaci nelze považovat běžné studium, ať na středních nebo vysokých školách. Úřad práce může hradit náklady spojené s rekvalifikací. To je přesně dáno vyhláškou č. 519/ 2004 Sb., kde najdeme druhy nákladů spojených s rekvalifikací, které příslušný úřad práce uhradí. Jedná se o úhradu jízdného, stravného, pojištění i ubytování.

Zájemce o rekvalifikaci uzavře s úřadem práce dohodu, ve které budou uvedeny podmínky. Pochopitelně zde bude uvedeno i to, že pokud účastník kurzu rekvalifikaci nedokončí nebo přeruší z jiných, než vážných zdravotních důvodů, nebo následně nenastoupí do zaměstnání, které bude odpovídat jeho nové kvalifikaci, bude nucen dotaci získanou úřadem práce vrátit. (MPSV, 2014)

3.2.3 Společensky účelné pracovní místo

§113 zákona o zaměstnanosti uvádí charakteristiku a účel vytvoření společensky účelných pracovních míst. Tato společensky účelná pracovní místa jsou vyhrazena písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Místa jsou zřizována uchazeči vedenými úřadem práce, kteří si je vlastně zřídí sami pro sebe s vidinou zahájení samostatně výdělečné činnosti.

Uchazeči o takovéto místo může úřad práce poskytnout příspěvek na pořízení vybavení nutného pro nové pracovní místo. O příspěvek se žádá na úřadu práce. Pokud bude příspěvek úřadem práce přiznán, bude uzavřena smlouva, ve které bude uvedeno datum, od kterého je nutné samostatně výdělečnou činnost začít, to je datum, kdy bude ukončena evidence na úřadu práce a přihlášení na okresní správě soc. zabezpečení. V dohodě s úřadem práce je dále uvedena doba, po kterou bude činnost vykonávána, to může být ovlivněno pouze změnou zdravotního stavu. (Novosad, 2009)

3.2.4 Příspěvek na zapracování

Takovýto příspěvek může dostat ten zaměstnavatel, který po dohodě s úřadem práce uzavře dohodu o zaměstnání uchazeče, který je evidován na úřadu práce. Příspěvek je poskytován po dobu maximálně tří měsíců a bude činit maximálně polovinu minimální mzdy.

3.2.5 Veřejně prospěšné práce

Jedná se o pracovní možnost, hlavně pro obtížně zaměstnatelné osoby. Je to časově omezené, a to na maximálně rok. Místo je zřízené zaměstnavatelem, který má smlouvu o zprostředkování tohoto místa s příslušným úřadem práce. (MPSV, 2014)

3.2.6 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika vlastně nahrazuje nízké příjmy nezaměstnaných. Mluvíme zde tedy o podpoře v nezaměstnanosti. Na tuto podporu má nárok člověk, který pracoval alespoň 1 rok a požádal příslušný úřad práce o poskytnutí této podpory.

Další podmínkou je ta, že tento nesmí pobírat starobní důchod. Období, kterým se úřad práce řídí, jsou poslední tři roky před tím, než byl uchazeč evidován na úřadu práce. Započítává se sem i třeba doba přípravy OZP (osoby se zdravotním postižením) k práci, osobní péče o dítě do 4 let věku nebo o dítě do 18 let, a pokud je zdravotně postižený, vyžaduje neustálou péči. Dále také péče o osobu úplně bezmocnou starší 80 let. Dříve byla započítávána i doba výkonu vojenské služby nebo civilní služby.

Finanční podpora v nezaměstnanosti není vyplácena do nekonečna, doba vyplácení je určena věkem nezaměstnaného a to tak, že do 50 let věku je vyplácena 6 měsíců, od 50- 55 let je to 9 měsíců a nad 55 let bude podpora vyplácena 12 měsíců. Podpora v nezaměstnanosti nebude vyplácena v případě vazby, poskytování příspěvku na rekvalifikaci, při vyplácení nemocenské a také při poskytování starobního důchodu. (MPSV, 2014)

3.2.7 Nezaměstnanost

Nezaměstnaný člověk je ten, který je schopen pracovat, ale placené zaměstnání nemá. V médiích se běžně setkáváme s registrovanou mírou nezaměstnanosti, kterou rozumíme počet nezaměstnaných osob registrovaných na úřadu práce. Tento počet nezaměstnaných zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Osob se zdravotním postižením je zhruba 10 %, jak zmiňuje Český statistický úřad. Dalo by se tedy říci, že zdravotně postižených osob ve věku 15 až 60 let (tomuto věku se říká ekonomicky aktivní věk) je cca 400 000. Pro osoby zdravotně postižené je velmi vysoká nezaměstnanost obvyklá, můžeme totiž mluvit o pouhé jedné polovině z nich zaměstnaných. (Pavelka, 2007)

Můžeme rozlišit několik druhů nezaměstnanosti:

1. dobrovolnou, kdy osoba nechce přijmout nabídnutou práci za nabídnutou mzdu

2. frikční (dočasná), kdy je práce dočasně přerušena z důvodu výpovědi a následného hledání nového místa nebo samovolného rozhodnutí o ukončení pracovního poměru, z důvodu hledání lepšího (lépe placeného) místa, sem patří i sezónní nezaměstnanost, která souvisí s obdobím, z toho vyplývá, že mluvíme-li o frikční nezaměstnanosti, mluvíme o nezaměstnanosti dočasné.
3. strukturální, ta postihne vždy nějakou z profesí. Vlivem ekonomiky se totiž vždy nějaká z profesí stává žádanější, než ostatní. V tomto případě je dobrým řešením tohoto problému rekvalifikace.
4. cyklická, která je velmi úzce spojena s ekonomickým vývojem. V období recese nezaměstnanost přirozeně stoupá, kdežto při expanzi roste hrubý domácí produkt a nezaměstnanost klesne. Při tomto druhu nezaměstnanosti je běžný nadbytek nabídky nad poptávkou, což se o strukturální nezaměstnanosti říci nedá vzhledem k tomu, že ta postihuje vždy pouze některá odvětví. (Pavelka, 2007)

3.3 Definice osob zdravotně postižených

Osoba zdravotně postižená je podle WHO (Světové zdravotnické organizace) tehdy, když je „*částečně nebo úplně omezená vykonávat některou činnost, či více činností pro poruchu nebo dysfunkci některého orgánu*“ (Novosad, 2009, s. 12)

Definice OZP podle § 67 zákona č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti“ *jsou fyzické osoby, které byly uznány orgánem sociálního zabezpečení invalidními v 1., 2., nebo 3. stupni. Tuto skutečnost dokládá posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.*“ (MPSV, 2015)

Postižení však ne vždy musí znamenat, že je osoba neschopna pracovat. Podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. jsou za osoby se zdravotním postižením považovány ty osoby, které:

- a) *„fyzické osoby uznané orgánem sociálního zabezpečení plně invalidní to znamená, že mají těžší zdravotní postižení*
- b) *fyzické osoby, které byly uznány orgánem sociálního zabezpečení částečně invalidní*

c) fyzické osoby, které byly rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány za osoby zdravotně znevýhodněné“ (Leiblová a kol., 2005, s. 12)

3.3.1 Pojmy

Zdraví je souhrnným pojmem pro fyzické, psychické a sociální vyváženosti a výkonnosti člověka. **Poruchy, vady a defekty** znamenají *“narušení anatomické, psychické, fyziologické struktury nebo funkce.”* **Postižením** rozumíme *„omezení nebo ztrátu schopností“* k činnostem ve stejném rozsahu jako mají zdraví jedinci. **Znevýhodnění** = *“handicap se projevuje jako omezení vyplývající z vady nebo postižení a stěžuje mu naplnění jeho role.”* (Slowík, 2007, s. 27)

Bariéry jsou jisté překážky, které musí být překonány, aby byly uspokojeny všechny potřeby. Nemusí se však jednat o překážky stavebního, dopravního či architektonického charakteru. Lidé se zdravotním postižením se často setkávají s překážkami, kterými jsou předsudky, obavy a nedostatečná informovanost okolí. Často se lidé mohou domnívat, že handicapovaní jsou pouze neužitečnou zátěží parazitující na společnosti, někteří je zase přehnaně litují a označují je za chudáky. Je to ve velké míře způsobeno zkreslujícími informacemi médií. Takové předsudky se mohou týkat i rodičovství. Děti postižených rodičů jsou často hanlivě nazývány, protože jim rodiče určitě nedají vše co je potřeba. Další překážkou, se kterou se zdravotně postižení setkávají, je diskriminace. Diskriminace je chování, kterým jsou postižené osoby pro svoje onemocnění ponižovány nebo ztrapňovány. Rozeznáváme několik forem diskriminace, a to diskriminaci přímou, nepřímou a skrytou. V současné době se stal prioritou v zemích Evropské Unie i USA antidiskriminační boj, který je v těchto zemích zaštiťen legislativou. (Kořínková, 2005)

3.3.2 Klasifikace onemocnění

Tato klasifikace vychází z lékařské diagnostiky. Onemocnění (vady a poruchy) se dělí do tří základních skupin podle:

- ❖ typu
 - orgánové
 - funkční

- ❖ intenzity
 - lehké
 - střední
 - těžké
- ❖ doby vzniku
 - vrozené (endogenní): jedná se většinou o genetické a vrozené vady. Vrozené vady nezpůsobuje jen špatné nebo zmatené seřazení chromozomů, ale velký vliv na vývoj plodu má samozřejmě matka. Její životní styl před i během těhotenství ovlivňuje vývoj plodu. Kouření, alkohol, drogy ale i špatná výživa může dopomoci k nějaké vadě. Proto by se dalo říci, že tyto dva vlivy se vzájemně prolínají.
 - získané (exogenní): v těchto případech se může jednat o úrazy, životní styl, životní prostředí. Medicína je totiž na velmi vysoké úrovni, a proto se některé těžké poúrazové stavy, které by dříve byly neslučitelné se životem, se dají s úspěchem dobře rehabilitovat, což je samozřejmě velký úspěch. Také se prodlužuje věk populace. I proto zdravotně postižených neustále přibývá. (Slowík, 2007)

3.3.2.1 Postižení zraku

Zrak je velmi důležitým smyslem, kterým získáváme, dalo by se říci až 90 % všech informací. Seběmenší zrakové postižení nám stěžuje hlavně orientaci v prostoru a v případě těžšího a dlouhodobého nebo stálého postižení zraku je ztížena i komunikace.

Všichni lidé, kteří používají brýle nebo kontaktní čočky, však nejsou považováni za osoby zdravotně postižené. Vady, které je možné odstranit, ať brýlemi nebo kontaktními čočkami, nejsou považovány za tak závažné, protože nijak negativně neovlivňují, nebo jen minimálně ovlivňují život člověka. Když už ale tato běžná korekce zraku nestačí, mluvíme o komplikaci běžných činností člověka a můžeme tedy diagnostikovat zrakové postižení.

Příčinou postižení zraku může být porucha zevního oka, nervových drah oko- mozek nebo zrakového centra mozku. V případech vrozených vad bývá většinou problém genetického rázu nebo infekcí, se kterou se setkala matka v období těhotenství. Po narození se velmi často objevují tzv. zákaly. Může se jednat o jednodušší, operabilní formu zákalu, kterému se říká šedý (katarakta), nebo o těžší formu tou je zelený zákal (glaukom). Nejen zákaly, ale i nádory oka, následky úrazů, záněty či patologické změny sítnice způsobují poškození zraku. V neposlední řadě je třeba zmínit i retinopatie jako důsledek diabetu mellitu. (Slowík, 2007)

Zrakové postižení je možné dělit:

- podle stupně postižení na:
 - ❖ slabozrakost
 - ❖ zbytek zraku
 - ❖ úplnou nevidomost
- podle doby vzniku na:
 - ❖ vrozené
 - ❖ získané
- podle etiologie na:
 - ❖ orgánové
 - ❖ funkční

Mezinárodní klasifikace nemocí uvádí klasifikaci:

„H 54 Slepota a slabozrakost

- . 0 slepota obou očí*
- . 1 slepota jednoho oka, slabozrakost druhého*
- . 2 slabozrakost obou očí*
- . 3 nekvalifikovaná ztráta zraku obou očí*
- . 4 slepota jednoho oka*
- . 5 slabozrakost jednoho oka*
- . 6 nekvalifikovaná ztráta zraku jednoho oka*
- . 7 neurčená ztráta zraku jednoho oka“ (Kolektiv autorů, 2010, s. 206)*

3.3.2.2 Postižení sluchu

Prostřednictvím sluchu získáváme zhruba 60 % informací. Lidé, kteří se narodili s poškozeným sluchem, získávají v průběhu života jisté schopnosti jako možnost kompenzace, například odezírání ze rtů, či citlivější hmat. Poškození nebo ztráta sluchu způsobují problémy v komunikaci i orientaci a rovnováze. V uchu totiž sídlí rovnovážné ústrojí. „Podle zákona o znakové řeči č. 155/ 1998 Sb., se za neslyšící považují ty osoby, které ohluchly před rozvinutím řeči a charakter sluchové vady jim neumožňuje rozvoj řeči“ a osoby považující znakovou řeč za jedinou formu komunikace. (Slowík, 2007, s. 72)

Zhruba jedna polovina sluchových vad je podmíněna geneticky. Stejně jako u vad zraku můžou být jedním z hlavních příčin vzniku poškození sluchu infekce prodělané matkou v období těhotenství.

Získané poškození sluchu bývá způsobeno také prodělanými chorobami jako třeba záněty středního ucha, příušnice nebo poúrazové stavy či dlouhodobé působení hluku, třeba v pracovním prostředí. Zhoršování sluchu bývá také projevem stárnutí.

Postižení sluchu dělíme:

- podle typu na:
 - ❖ percepční (vnitřní ucho)
 - ❖ převodní (vnější a střední ucho)
 - ❖ smíšené vady
- podle intenzity na:
 - ❖ nedoslýchavé
 - ❖ neslyšící
 - ❖ ohluchlé
- podle doby vzniku na:
 - ❖ vrozené
 - ❖ získané (Slowík, 2007)

3.3.2.3 Tělesné postižení

Pojem tělesné postižení má širokou škálu projevů. Mezi tělesně postižené patří i jedinci, kteří mají na první pohled neviditelné poškození. Věda zabývající se o tuto problematiku, se jmenuje somatopedie. Může se jednat o postižení vrozené jako např. malformace, nedovyvinutí některých částí těla nebo získané postižení vlivem úrazu, následkem jiného onemocnění (amputace gangrenózní nohy u diabetiků) či jiné deformity, onkologická onemocnění a atrofie, mozková obrna i třeba epilepsie. (Slowík, 2007)

Z celkového počtu zdravotních postižení můžeme říci, že 60 % z nich jsou po prodělané mozkové obrně a po 20 % mají nervová onemocnění či anomálie končetin, vzrůstu nebo poúrazové stavy. V případech lehčího postižení mluvíme o osobách, které nejsou závislé na druhých, mají za sebou prodělanou např. lehčí formu dětské mozkové obrny nebo trpí skoliózou či lehčí poúrazový stav. Naopak při těžším postižení už přichází problém, jakým je snížená schopnost koncentrace či snížení mentální výkonnosti, a to v případech těžší formy dětské mozkové obrny, nádorových onemocnění nebo jiných degenerativních onemocnění centrální nervové soustavy. (Slowík, 2007)

Tělesné postižení je možné rozdělit:

- podle vzniku na:
 - ❖ vrozené
 - ❖ získané
- podle etiologie na:
 - ❖ vývojové vady
 - ❖ úrazy
 - ❖ následky onemocnění (Slowík, 2007)

3.3.2.4 Mentální postižení (retardace)

Mentální postižení je takové postižení, které má silný vliv na celou osobnost, ať už na úroveň vývoje rozumových schopností, tak emocí, komunikace, sociální začlenění i možnost pracovního uplatnění.

Pojem mentální retardace má svůj původ v latině podle slov retardare, neboli opozdit a mens, které v překladu představuje mysl. Příčiny vzniku můžou být vrozené nebo získané, vždy se ale jedná o velmi vážné poškození mozku. Může se tedy jednat o genetické vady způsobené v prenatálním období jako mutace genů a odchylky chromozomů nebo vady způsobené traumatem, nedostatečným okysličením mozku (hypoxií) při porodu nebo při závažné nehodě a také pooperační komplikace. Velké množství mentálního postižení však velmi úzce souvisí s degenerativními onemocněními mozku jako např. Alzheimerova choroba. (Slowík, 2007)

Rozdělení podle MKN- 10:

- *F 70 Lehká mentální retardace- u takto postižených lidí se IQ pohybuje mezi 50 až 69. Tyto hodnoty odpovídají věku 9- 12 let*
- *F 71 Střední mentální retardace- IQ dosahuje 35- 49 a to odpovídá věku 6- 9 let*
- *F 72 Těžká mentální retardace- IQ se pohybuje mezi 24 až 34, což odpovídá věku 3- 6 let*
- *F 73 Hluboká mentální retardace- u těchto případů IQ dosáhne maximálně 20. Tolik dosáhne dítě mladší tři let.*
- *F 78 Jiná mentální retardace*
- *F 79 Nespecifikovaná mentální retardace*
- *Q 90- 99 Abnormality chromozomů jinde nezařazené (Kolektiv autorů, 2010, s. 236)*

3.4 Možnosti osob zdravotně postižených na trhu práce

Osoby se zdravotním postižením mají několik možností, kde se nechají zaměstnat. Práci můžou dostat v chráněných dílnách, může pro ně být zřízeno chráněné pracovní místo, nebo klienti sociálních ústavů schopni pracovat můžou být zaměstnáni.

Zaměstnávání handicapovaných osob s sebou nese jisté výhody i nevýhody. Ten, kdo zaměstná zdravotně postiženou osobu, bude zcela jistě muset pro ni přizpůsobit pracoviště. V převážných případech půjde o stavební úpravy (bezbariérový přístup apod.) nebo o stroje či přístroje a jiné potřebné pomůcky. Pokud se tak opravdu rozhodne, nebude tyto rekonstrukce hradit sám. Tyto „náklady na vytvoření i provoz

společensky žádoucích míst jsou totiž z části hrazeny ze státních prostředků“. (Novosad, 2009, s. 47)

Zaměstnavatelé si mohou zažádat o dotaci od úřadu práce nejen na úpravu pracovního místa, ale i o náhradu nákladů na provoz a mzdu v měsíční výši 75 %, nejvíc to může činit 8 000 Kč. Přednostně dostanou dotaci ti zaměstnavatelé, kteří chtějí zaměstnat osobu zdravotně postiženou, která je vedena jako uchazeč na úřadu práce. (Kolektiv autorů, 2014)

3.4.1 Práva a povinnosti firem

Zaměstnavatelé mají právo požadovat informace od příslušných poboček úřadu práce a poradenství při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Také mají právo na spolupráci s úřadem práce při snaze o vytvoření pracovních míst vhodných pro zdravotně postižené a také na spolupráci úřadu práce při přizpůsobování pracovních podmínek a míst pro osoby zdravotně postižené. (Kolektiv autorů, 2014)

Zaměstnavatelé mají povinnost vést evidenci zdravotně postižených osob, které zaměstnávají. Všichni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 lidí, jsou povinni zaměstnat také 4 % zdravotně postižených z kompletního počtu svých zaměstnanců.

Pokud zaměstnavatel nezaměstnává dané procento zdravotně postižených, je dáno, že musí odebírat výrobky nebo služby od organizací či firem, které zaměstnávají 50 % a více handicapovaných zaměstnanců, nebo musí odvádět finanční prostředky do státní kasy na podporu a rozvoj zaměstnanosti.

Výše částky, kterou musí OSVČ (osoby samostatně výdělečně činné) a zaměstnavatelé odvést do státní pokladny, je *„2,5 násobek průměrné měsíční mzdy za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku.“* (MPSV, zákon o zaměstnanosti, 2014)

3.4.2 Daňové úlevy

Zaměstnavatelé zaměstnávající zdravotně postižené osoby mají daňové úlevy, a to snížené odvody z mezd těchto zaměstnanců. Daň se těmto poplatníkům uvedeným v § 2 a 17 za zdaňovací období snižuje:

- a) „o částku 18000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, s výjimkou těžšího postižení a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců podle odstavce 2 desetinné číslo.
- b) o částku 60000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením postižení a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců podle odstavce 2 desetinné číslo“.
- (Kolektiv autorů, 2014, s. 113)

3.4.3 Příspěvek na zvláštní pomůcku

Příspěvek na zvláštní pomůcku má zdravotně postiženému usnadnit sebeobsluhu nebo ho upotřebí k uskutečnění pracovních možností či k uskutečnění pracovních možností nebo pro přípravu na další zaměstnání, studium a komunikaci s okolním světem.

Všechny osoby mající těžkou poruchu nebo vadu pohybového aparátu, těžké postižení sluchu, nebo těžké postižení zraku mají nárok na příspěvek na zvláštní pracovní pomůcku. Jedná se o příspěvek na pořízení automobilu nebo třeba na vodícího psa, nebo na plošinu, která zajišťuje bezbariérový přístup třeba po schodech.

Podmínky pro získání tohoto příspěvku jsou, že osoba zdravotně postižená musí být starší tří let, pokud žádá o příspěvek na pořízení motorového vozidla, starší patnácti let, pokud žádá o příspěvek na vodícího psa a starší jednoho roku pro všechny ostatní pomůcky. Tyto pomůcky nelze chápat jako zdravotnický prostředek, protože ten je hrazen ze zdravotního pojištění.

Příspěvky mají určené své limity a to, že maximálně může příspěvek dosáhnout výše 400 000 Kč. Také, že příspěvky sečtené za období 60 po sobě jdoucích měsíců nesmí přesáhnout 800 000 Kč. Existuje zde také povinnost příspěvky vrátit, a to v případě, že je nevyužil do 3 měsíců od vyplacení, pokud jde o příspěvek na motorové vozidlo je zde časový limit 60 měsíců nebo v případě, že osoba zdravotně postižená, která o příspěvek žádala, zmínila v žádosti lživé nebo falešné údaje. (MPSV, 2014)

3.5 Uplatnění zdravotně postižených osob

Jednou z možností pracovního uplatnění zdravotně postižených osob je pracovní rehabilitace.

3.5.1 Pracovní rehabilitace

Podle § 69 zákona o zaměstnanosti mají všechny osoby zdravotně postižené právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitaci zajišťuje krajská pobočka úřadu práce podle bydliště. U pracovní rehabilitace se jedná o rozvíjení pracovních schopností a dovedností zdravotně postižených osob pro získání nebo udržení pracovního místa. Jedná se hlavně o poradenskou činnost v rámci získání vhodného zaměstnání. Úřad práce sestaví osobě se zdravotním postižením individuální plán s ohledem na její zdravotní stav, schopnosti a dovednost, kvalifikaci a samozřejmě situaci na trhu práce. (Kořínková, 2005)

Pracovní rehabilitace volně navazuje na rehabilitaci zdravotní. Je to poskytnutí práce bez nároku na mzdu. Tato forma práce funguje převážně v ústavech sociální péče, kde toto využívají i k nácviku běžných denních činností a přípravu na možné další zaměstnání. Klienti si tak osvojují činnosti, kterými jsou třeba pomoc při vaření, žehlení a jiné běžné domácí práce, ale i jiné práce v rámci areálu ústavu. Můžou to být i sezónní práce v areálu jako je údržba zahrady a jiné drobné činnosti.

3.5.2 Chráněné pracovní dílny

Chráněná pracovní dílna je pracovní místo zřízené fyzickou nebo právnickou osobou, které zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením. Pracuje se zde na základě pracovní smlouvy nebo na dohodu o provedení práce. Zaměstnanci dostávají mzdu. Chráněné dílny se specializují většinou na jeden typ práce. Může to být třeba výroba svíček nebo kompletování.

Tyto dílny jsou vhodnou a často i jedinou možností zaměstnání a kontaktu osob zdravotně znevýhodněných, kde zaměstnavatelé jsou schopni vyhovět jejich potřebám a přizpůsobí pracovní podmínky. Jsou zde možnosti seznámení se většinou pouze s dalšími postiženými a provádí zde pouze omezené typy činností. Pracovní dílny mohou být také terapeutického zaměření, kde pracující jsou klienty pracovní rehabilitace. Po úpravě zákona již není možné žádat o zřizování chráněných

pracovních dílen, ale pouze o zřízení chráněného pracovního místa. (Kořínková, 2005)

3.5.3 Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je vytvořené na základě dohody s úřadem práce výhradně pro osobu se zdravotním postižením. Žádost o zřízení chráněného pracovního místa se podává na příslušné pobočce úřadu práce.

K této žádosti je nutné doložit potvrzení o tom, že žadatel nemá daňové nedoplatky, penále ze zdravotního pojištění a o toto prověření může požádat přímo úřad práce. Na tato místa je poskytnut příspěvek zaměstnavateli, který ho zřídí. Podmínkou úřadu práce je nutnost obsazení tohoto místa na dobu tří let.

Finanční příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa může být buď osminásobkem průměrné mzdy za první tři čtvrtletí minulého roku, nebo dvanáctinásobek pro osoby s těžším postižením. Rozhodne-li se zaměstnavatel vytvořit více než deset chráněných pracovních míst, může příspěvek činit desetinásobek nebo až čtrnáctinásobek pro těžší postižení výše uvedené mzdy.

Tyto příspěvky zaměstnavatel nedostane, pokud v tomto období zaměstnanec pobíral starobní důchod nebo jiné dávky od úřadu práce a pokud zaměstnanec nesouhlasil s kontrolou jeho pracoviště, nebo je dokonce bude muset vrátit a to v případě, že se prokáže, že zaměstnával někoho „na černo“ nebo dostal příspěvek v jiné výši, než dostat měl.

Další možností jak najít pracovní uplatnění je využití služby Podporované zaměstnávání, která je pro osoby hledající zaměstnání na otevřeném trhu práce, mající důsledkem svého postižení snížené schopnosti najít si zaměstnání a udržet si ho. Tato služba pomáhá s nástupem do nového zaměstnání i během zapracování. Pomůže najít zaměstnání, které bude odpovídat potřebám a požadavkům uchazeče na pracovní úvazek i zohlednění možností vzhledem k jeho zdravotnímu stavu. (Kořínková, 2005)

3.5.4 Uplatnění pro klienty ústavní péče

Většina klientů ústavů trpí hlavně izolovaností, která omezuje výběr zaměstnání. Samozřejmě i dlouho trvající pobyt v ústavním zařízení, kdy je klientům poskytnuta veškerá péče, také velké míře omezuje jejich motivaci k hledání zaměstnání. Dalším velkým problémem jsou již zmíněné předsudky zdravých lidí, kteří komplikují úsilí postižených najít si zaměstnání. Někteří klienti ústavů vlastně ani neznají práci jako prostředek pro získání peněz, ale jako pomoc nebo vlastní potřebu. Z tohoto důvodu bývá umožněna práce v ústavu. Ústavy totiž většinou, pokud je to možné, nabízí pracovní příležitosti hlavně proto, že nemají dostatek zkušeností s okolním světem. Práce v ústavu bývá nabídnuta i z důvodu nedostatku personálu. V tomto případě může jít o placenou práci nebo práci v rámci rehabilitace.

Další možností bývá zaměstnání v chráněné pracovní dílně, která je součástí ústavu. Práce klientů ústavů zajistí především řád a dodá životní rytmus. Pokud se klientům naskytne pracovní místo mimo ústav, je to samozřejmě lepší variantou hlavně z důvodu lepšího sociálního začlenění a příležitostí vidět jiný život mimo ústav. (Kořínková, 2005)

4 Praktická část

4.1 Charakteristika regionu Rakovník

Rakovnický okres se nachází ve Středočeském kraji, přesněji v jeho západní části a kvůli jeho nejnižší hustotě zalidnění na 1 km² mu patří statut nejméně osídleného okresu Středočeského kraje. Jeho celková rozloha činí 896 km² a počet obyvatel žijících na tomto území je 62 obyvatel na 1 km². Do tohoto okresu patří pouze tři města, a to Rakovník, Nové Strašecí a Jesenice, dále šest městysů a sedmdesát čtyři vesnic.

Rakovnický okres je znám především chemickým průmyslem, jedná se zde převážně o výrobu a distribuci čisticích prostředků a prostředků na praní prádla, i keramickým průmyslem ve smyslu výroby obkladů a dlažeb. Rakovnický okres nezaostává ani v zemědělském odvětví a to především díky kvalitní půdě, vhodné především pro pěstování chmele, nacházející se převážně v severní a západní části území okresu, díky níž má chmelařství na Rakovnicku dlouholetou tradici.

Po celém území Rakovnického okresu je rozprostřena hustá síť památek, což významně nahrává cestovnímu (turistickému) ruchu. Nejvýznamnější historickou památkou je bez pochyby hrad Křivoklát, dalším velmi významným místem okresu je zřícenina hradu Krakovec, kde kázal a odkud odešel do Kostnice Jan Hus. S územím dnešního okresu Rakovník je spojeno mnoho dalších, významných osobností jako například spisovatel a novinář Ota Pavel, malíř Václav Rabas a v neposlední řadě také Zikmund Winter, s jehož jménem je velmi úzce spjato přímo město Rakovník.

Dalším pozitivem je nepochybně hustá dopravní síť, jejíž důsledkem je velmi dobré dopravní spojení nejen s okolními okresy ale také s hlavním městem. Rakovnickým okresem totiž prochází rychlostní silnice spojující Prahu s Karlovými Vary, což otevírá možnosti lepšího a hlavně rychlejšího cestování nejen za prací. (CZSO, 2014)

4.2 Úřad práce Rakovník

Úřad práce Rakovník sídlí téměř v centru města Rakovník a je kontaktním pracovištěm patřící pod pobočku Středočeského kraje se sídlem v Příbrami. Celá budova je bezbariérově upravená. Toto pracoviště zajišťuje služby v pěti oblastech, a to v oblasti zprostředkování zaměstnání, státní a sociální podpory, zajištění v hmotné nouzi, v sociálních službách a příspěvcích na péči a dávkách pro osoby zdravotně postižené. Dalším kontaktním pracovištěm v Rakovnickém okrese je pracoviště se sídlem v nedalekém Novém Strašecí, které se nachází přímo vedle náměstí Palackého v Havlíčkově ulici, kde se zabývají rovněž takovými službami jako v Rakovníku, ovšem mimo služby zprostředkování zaměstnání.

4.2.1 Statistiky z úřadu práce

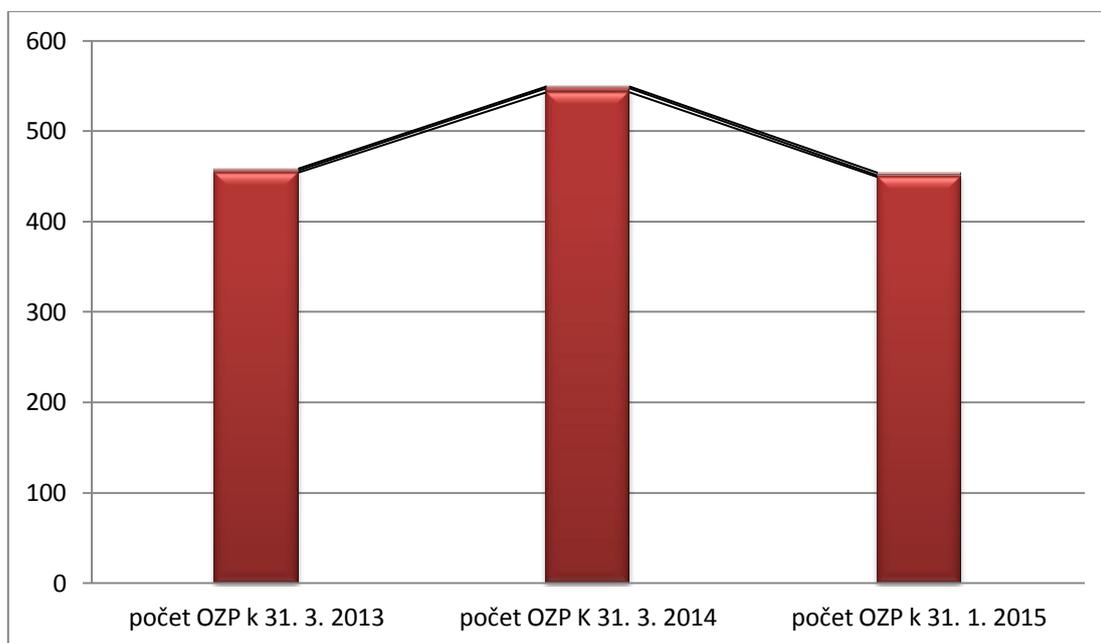
Ke dni 16. 2. 2015 se v databázi úřadu práce Rakovník pro tento region vyskytovalo celkem osm nabídek zaměstnavatelů, které obsahovaly třicet sedm volných pracovních míst určených osobám se zdravotním postižením. V převážné většině se jednalo o místa pracovníků ostrahy a vrátných, v počtu třináct míst, a to přímo v městě Rakovník. Byla to pracovní místa s možností plného či zkráceného pracovního úvazku a převážně pro nepřetržitý provoz. Další dvě volná místa byla nabízena firmou se sídlem v Kolečovicích, kde bylo vypsáno výběrové řízení na pozice technicko- ekonomického ředitele/lku a technického obchodníka, a to opět i na zkrácený úvazek. Zaměstnance na místo obchodního zástupce v oblasti reklamy hledali přímo v Rakovníku, stejně jako zájemce na pozice operátor/manipulant, v počtu dvacet osob do třísměnného provozu, opět s nabídkou zkráceného úvazku. (MPSV, 2015)

Míra nezaměstnanosti v okrese Rakovník neustále pozvolna stoupá. Podle informací ze statistik úřadu práce Rakovník nezaměstnanost stoupla od října 2014 o půl procenta, což v přepočtu znamená, že pro celkový počet evidovaných, nezaměstnaných ve věku od 15 do 64 let, kteří nejsou ve výkonu trestu, nejsou účastníky rekvalifikačního kurzu nebo nepobírají podporu při mateřské dovolené, činí k 31. 1. 2015, 2844 uchazečů o zaměstnání, kterým je nabízeno pouze 259 volných pracovních míst, přičemž v říjnu roku 2014 byl celkový počet uchazečů

vedených na úřadu práce 2612 osob a volných míst nabízených úřadem práce bylo 250.

Z celkového počtu nezaměstnaných na Rakovnicku, který činil k 31. 1. 2015 2 844 uchazečů, byl počet zdravotně postižených vedených úřadem práce 449 osob, z toho 272 v prvním stupni invalidity, 105 ve druhém stupni a 2 osoby ve třetím stupni invalidity. Ve srovnání s prvním čtvrtletím roku 2014, kdy bylo vedeno úřadem práce Rakovník celkem 3128 osob, z toho 543 osob se zdravotním postižením, v prvním stupni invalidity bylo vedeno 294 osob, ve druhém stupni 108 osob a ve třetím stupni 5 osob. Nemůže se tedy hovořit o poklesu uchazečů, když ke konečnému součtu dojde až 31. 3. 2015. Pro srovnání uvádím také první čtvrtletí roku 2013, kdy z celkového počtu 3067 žadatelů o zaměstnání bylo 454 osob se zdravotním postižením, z toho v prvním stupni invalidity 294 osob, ve druhém stupni 108 a ve třetím stupni invalidity bylo evidováno celkem 5 osob. (MPSV, 2015)

Graf č. 1: Počet nezaměstnaných OZP



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu č. 1 je patrné, že uvedený počet nezaměstnaných OZP za první čtvrtletí roku 2013 je téměř totožný s počtem OZP hledajících zaměstnání za první měsíc roku letošního, proto je možné konstatovat, že počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením rychle přibývá.

Díky neustálému plošnému zvyšování nezaměstnanosti v České republice uvedlo ministerstvo práce a sociálních věcí na celostátní konferenci, která se konala 27. a 28. ledna letošního roku seznam opatření patřící do „Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020“, které by měli pomoci zvýšit zaměstnanost. Tato strategie byla rozdělena do čtyř hlavních problémových okruhů:

- 1) podpora přístupu k zaměstnání, a to hlavně pro ohrožené skupiny lidí na trhu práce
- 2) podporování rovnoprávnosti mužů a žen na trhu práce
- 3) přizpůsobování podniků i zaměstnanců nárokům či změnám na trhu práce
- 4) podpoření rozvoje veřejných služeb zaměstnanosti

Opatření se budou hradit z Evropských strukturálních fondů, v některých případech však budou hrazeny ze státního rozpočtu. Realizace těchto opatření se bude kontrolovat v pravidelných intervalech, a to 1x za čtvrt roku, hlavně pro případ možné nutnosti přepracování detailů. Okruhy strategie byly dále rozpracovány do několika dalších úkolů. První úkol spočívá v podpoře vytvoření nových pracovních míst, převážně v regionech s vysokou nezaměstnaností, v dalším se hovoří o podpoře cílových skupin, přesněji o podpoře vzniku krátkodobých pracovních míst jako jsou společensky účelná místa a veřejně prospěšné práce. Dalším úkolem je podpoření forem organizace práce, kde se mimo jiné uvádí, že je nutné rozšířit spolupráci agentur práce s úřadem práce a sdílet společnou databázi uchazečů. V neposledním bodě se hovoří o znemožnění nelegální práce a útlumu diskriminace na trhu práce ve smyslu namátkových kontrol zaměřených právě na tuto problematiku. (MPSV, 2015)

4.2.2 Rekvalifikace pořádané úřadem práce

Úřad práce Rakovník od roku 2012 do roku 2014 úzce spolupracoval s firmou Mipecom, která pořádala rekvalifikační kurzy pro zdravotně postižené osoby. Jedná se o akreditované kurzy, které se konaly v pracovních dnech a trvaly 6 až 7 hodin denně, podle typu kurzu. Tato firma nabízela kurzy typu: Základy obsluhy počítače v rozsahu 66 hodin zakončený zkouškou, programátor www stránek v rozsahu 100 hodin zakončený závěrečnou prací a NET programátor v rozsahu 266 hodin se závěrečnou zkouškou. Tyto kurzy byly určeny pro nezaměstnané osoby se

zdravotním postižením ve Středočeském kraji a konaly se ve čtyřech blocích po dvanácti až třinácti účastnících v každém z bloků, celkem bylo účastníků padesát.

Další organizace, která v letech 2012 až 2014 nabízela možnosti rekvalifikace, bylo Vzdělávací centrum Podkrušnohoří se sídlem v Žatci, která určila jako cílovou skupinu celkem 60 osob se zdravotním postižením. Projekt probíhal v šesti cyklech po deseti osobách, přičemž každý cyklus trval 8 měsíců. Zde se jednalo o kurzy Obsluha osobního počítače s dotací 80 hodin, Pracovník v sociálních službách s dotací 176 hodin teorie a 60 hodin odborné praxe a Webdesigner s dotací 138 hodin teorie a 60 hodin odborné praxe. Tento projekt měl i doprovodná opatření, jako je úhrada stravného, cestovného, úhrada poplatku za výpis z trestního rejstříku a úhrada povinného očkování v kurzu Pracovník v sociálních službách. V letošním roce ještě žádný rekvalifikační kurz otevřen nebyl a podle informací úřadu práce se zatím žádný nechystá.

4.2.3 Firmy zaměstnávající OZP na Rakovnicku

Podle katalogu úřadu práce existuje pouze jediná soukromá firma na Rakovnicku, která zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením. Jedná se o firmu ASPO CZ, s. r. o., třídící, kontrolní a výrobní společnost, která se zabývá montáží, předmontáží a jednoduchými ručními pracemi. Jiné firmy v katalogu nejsou uvedeny. Většina osob se zdravotním postižením mající zaměstnání bývá zaměstnána vedením obcí na sezónní, nebo venkovní pomocné práce.

V Rakovnickém okrese nejsou žádné chráněné dílny, je zde pouze týdenní stacionář Dobromysl se sídlem v Srbči, nedaleko Nového Strašecí, fungující tedy pouze „jako“ chráněná dílna, který své klienty zapojuje do práce, převážně v rámci terapie (pracovní rehabilitace). Klienti zde pracují například se dřevem nebo papírem a jejich výrobky jsou následně prodávány v rámci pravidelných jarmarků. Dále jsou klienti tohoto stacionáře zaměstnání i v restauraci, která byla zřízena přímo v jeho objektu dokonce jako obsluha.

Další institucí zaměstnávající osoby se zdravotním postižením je domov Ráček, poskytovatel sociálních služeb osobám s mentálním i tělesným postižením s kapacitou 28 klientů sídlící přímo ve městě Rakovník, který provozuje chráněné bydlení v bytě s asistentem i „chráněnou dílnu“, která však slouží výhradně pro

pracovní rehabilitaci svých klientů, tudíž zde není hlavní prioritou vytváření zisku, ani příprava klientů pro začlenění na trh práce. Výroba v této dílně má sloužit spíše pro zlepšování a procvičování motoriky a jako kvalitní a zábavné využití času klientů. Převážná většina výrobků bývá z pravidla rozdána partnerským organizacím a sponzorům. Za povšimnutí zde stojí především malířská tvorba klientů, která bývá vystavována v rámci vernisáží, a to samozřejmě i s možností prodeje.

Domov Domino Zavidov je ústav sociální péče s dlouholetou tradicí, který funguje od roku 1981 a také se snaží zaměstnávat své klienty, kterými jsou mentálně postižení ve věku 19 - 65 let, kapacita domova je třicet čtyři míst. Jeho klienti využívají možností pracovního uplatnění v rámci domova i mimo něj formou běžného smluvního vztahu. Jednou z možností pracovního uplatnění klientů je práce přímo v areálu v rámci pracovní rehabilitace, to znamená bez nároku na mzdu. V tomto případě se jedná o pomocné práce v kuchyni, úklidu, prádelně a údržbě a s tím spojený nácvik základních domácích prací jako je příprava jídla, stolování, úklid, a další běžné činnosti, například praní a žehlení. Při práci v dílnách dochází k osvojování techniky práce se dřevem, textiliemi a barvami.

Kromě práce přímo v areálu domova, jsou někteří klienti zaměstnáni v rámci běžného smluvního vztahu, to znamená, že pracují za mzdu jako zaměstnanci obcí na sezónní práce, v nedaleké drůbežárně i na místní farmě, kde pomáhají s péčí o všechna zvířata. Nechybí zde ani vzdělávací aktivity, mezi které patří i školička, sloužící k udržení stávajících vědomostí a dovedností, ovládání výpočetní techniky a dokonce i hospodaření s penězi. Nově zde byl otevřen dvouletý učební obor „Rodinka“. Každý měsíc je vydáván časopis Časáček, který vytváří v převážné většině klienti Domina.

Zaměstnanci domova se také snaží o zprostředkování setkání klientů s běžným společenským prostředím, a to tak, že učí klienty cestovat hromadnými dopravními prostředky, orientovat se v místě, na přání je klientům dokonce sjednáván doprovod na cestách za jejich rodinami nebo přáteli, zaměstnaní klienti a také klienti, kterým to finanční situace dovolí, každoročně odjíždí na zahraniční dovolenou se zaměstnanci domova. (Domino, 2015)

Tento domov (organizaci) před nedávnem využila pro pracovní uplatnění svých klientů společnost Startujeme, o. p. s., aby zajistila práci klientům, a také plánuje spolupráci s jednou neziskovou organizací, která začne v nejbližší době provozovat pivovar ve Chřívči jako sociální dílnu a nabídne tak klientům domova volná pracovní místa. Na tuto spolupráci se jak vedení domova a klienti i vedení neziskové organizace velmi těší.

4.3 Vlastní šetření

Rozhovory pro zmapování možností zdravotně postižených osob (v tomto případě mentálně postižených) na trhu práce byly prováděny dne 26. 2. 2015 ve velmi příjemném prostředí domova Domino v Zavidově, situovaném zhruba 15 kilometrů severozápadně od města Rakovník. Dotazy byly pokládány nejen zaměstnancům a ředitelce domova, ale i samotným jeho klientům. Snažila jsem se, aby otázky byly položeny tak, aby byla možná komparace výsledků.

4.3.1 Rozhovory s mentálně postiženými osobami

Výběru klientů vhodných a hlavně schopných odpovídat na mnou položené otázky se ujala přímo ředitelka domova, která k rozhovorům přizvala 7 klientů ve věku od 25 do 56 let. Každý rozhovor netrval déle než pět minut, a i když jsem otázky předčítala a sama zapisovala, někteří klienti nebyli schopni ani odpovědět na všechny položené otázky, které jsem se snažila vysvětlit a upřesnit buď já, nebo i samotná paní ředitelka tak, aby byly co možná nejsrozumitelnější. Všem klientům jsem položila celkem 9 otázek přímo v jejich domácím prostředí, abych zamezila zbytečnému stresu. Odpovědi jsem zapisovala do připravených pracovních listů a záhy je zpracovala. V průběhu rozhovorů jsem zachovávala anonymitu respondentů, proto jejich osobní údaje mimo věku nebudou v této práci zveřejněny.

Výsledky rozhovorů

Tabulka č. 1: Identifikační údaje o dotazovaných klientech

Pořadí	Pohlaví	Věk	Zaměstnání mimo domov
1	muž	56	ano
2	muž	34	ano
3	žena	25	ne
4	muž	48	ano
5	muž	48	sezonně
6	muž	46	sezonně
7	muž	48	ano

Zdroj: vlastní šetření

Otázky položené klientům domova a jejich odpovědi:

Otázka č. 1 Kolik Vám je let?

- Na tuto otázku mi odpověděli všichni dotazovaní (uvedeno výše).

Otázka č. 2 Jak dlouho tady bydlíte?

- Dva klienti více než 25 let, dva klienti 17 let, jeden 15 let a dva klienti 3 roky.

Otázka č. 3 Co se Vám tady v domově nejvíce líbí a co nejméně?

- Dva klienti se v odpovědích shodli, a to tak, že nejsou spokojeni s velkým kolektivem a častými hádkami ostatních spolubydlících a také sprostými slovy, která ostatní používají, chtěli by mít vlastní pokoj, aby měli větší soukromí. Ostatní dotazovaní byli se vším spokojeni, někteří přiznali, že je momentálně nic nenapadá.

Otázka č. 4 Pracujete, nebo už jste někdy pracoval/a? (uvažujete o zaměstnání)

- Pouze jeden dotazovaný nemá a nikdy neměl žádné zaměstnání, protože o něj nemá zájem, všichni ostatní jsou zaměstnaní buď přímo v domově jako pomocníci údržbáře nebo v kuchyni a prádelně.

Otázka č. 5 Co je pro Vás v životě nejdůležitější?

- Jeden klient odpověděl tak, že nejdůležitější je, když jsou na sebe lidé hodní a mají se rádi, když má klid a cítí se v pohodě a když lidé nelžou. Jeden z dotazovaných odpověděl, že pro něj jsou nejdůležitější přátelé a pro jednoho jsou důležité peníze. Ostatní nevěděli jak na otázku odpovědět, tak odpovídali, že všechno, ale hlavně ty peníze.

Otázka č. 6 Jak se k Vám chovají vaši zaměstnavatelé?

- Všichni pracující odpověděli v kladném smyslu. Nikdo nemá v práci osobní problémy s kolegy, ani se zaměstnavateli.

Otázka č. 7 Vytvořili Vám zaměstnavatelé dobré pracovní podmínky?

- Na tuto otázku opět všichni zaměstnaní respondenti odpověděli kladně. Pracují pouze dopoledne, a tak mají spoustu času na své koníčky.

Otázka č. 8 Jaká je pro Vás největší překážka, když chcete jít pracovat?

- Tři dotazovaní odpověděli, že nejhorší je, když jsou nemocní a nemůžou jít do práce, všichni dotazovaní se do práce velmi těší, ostatní nevěděli jak odpovědět, říkali, že neví.

Otázka č. 9 Chtěli byste se vzdělávat? (naučit něco nového)

- Celkem dva dotazovaní by se už více vzdělávat nechtěli, jeden dotazovaný by se chtěl vzdělávat v oblasti chovu zvířat a ostatní čtyři dotazovaní se vzdělávají, a to přímo v domově, kde je otevřen dvouletý učební obor se zaměřením na domácí práce.

4.3.2 Rozhovory se zaměstnanci

Rozhovory se zaměstnanci domova Domino jsem prováděla rovněž 26. 2. 2015 přímo v domově, ochotných odpovědět na celkem 9 položených otázek bylo 6 pracovníků včetně paní ředitelky a každý z rozhovorů trval zhruba pět minut.

Tyto rozhovory trvaly celkem zhruba čtyřicet minut, prováděla jsem je s každou dotázanou přímo na oddělení, kde zaměstnankyně pracuje.

Tabulka č. 2: Identifikační údaje o dotazovaných zaměstnancích

Pořadí	Pohlaví	Věk	Délka praxe
1	žena	55	28 let
2	žena	43	2 roky
3	žena	55	30 let
4	žena	45	17 let
5	žena	47	10 let
6	žena	49	15 let

Zdroj: vlastní šetření

Otázky položené zaměstnancům a jejich odpovědi:

Otázka č. 1 Kolik je vám let?

- Odpovědi jsou uvedeny v tabulce č. 2.

Otázka č. 2 Jak dlouho pracujete s mentálně postiženými osobami?

- Viz tabulka č. 2.

Otázka č. 3 Co je pro Vás jako zaměstnance při práci s mentálně postiženými osobami nejobtížnější?

- Dvě dotazované odpověděly, že nejtěžší je domluva s klienty, kteří se neumí verbálně vyjadřovat, porozumět jejich potřebám a vcítit se do nich. Pouze jedna dotazovaná nevěděla co odpovědět a všechny ostatní odpověděly, že nejhorší je administrativa, které je podle nich zbytečně mnoho a ony se proto nemohou plně věnovat přímo klientům.

Otázka č. 4 Jaké mají podle Vás mentálně postižení možnosti získat zaměstnání?

- Čtyřikrát mi bylo řečeno, že možnosti jsou nulové a dvakrát odpověď zněla, hodně omezené, pouze na velmi podřadné práce, protože tyto postižené dle názoru dotazovaných nelze běžně umístit na volný trh práce.

Otázka č. 5 Co je pro takto postižené podle Vašeho názoru nejdůležitějším motivem při hledání práce?

- Všechny dotazované se zde shodly, že největším motivem jsou peníze a možnost integrace.

Otázka č. 6 Myslíte si, že jsou zaměstnavatelé dostatečně motivováni zaměstnávat postižené?

- Všechny odpovědi byly shodné v tom, že rozhodně zaměstnavatelé nejsou motivováni.

Otázka č. 7 Víte, jaké mají zaměstnavatelé povinnosti ohledně zaměstnávání postižených?

- Tři odpověděly, že je to hlavně přidělení osobního asistenta k postiženému, kterých je ale nedostatek. Ostatní nevěděli.

Otázka č. 8 Jaké jsou podle Vás největší překážky v možnosti mentálně postižených osob získat zaměstnání?

- Zazněla zde myšlenka nízké kvalifikace, předsudky a nedůvěra v pracovní výkon, celkový nezájem zaměstnavatelů a zhoršená integrace takto postižených do běžného pracovního režimu.

Otázka č. 9 Jak je možné zvýšit kvalifikaci klientů s mentálním postižením?

- Většinou se zde všechny shodly, že je to možné hlavně pomocí kurzů, vzdělávání a praktických nácviků.

4.4 Shrnutí

4.4.1 Shrnutí rozhovorů s mentálně postiženými občany

Během rozhovorů s klienty domova Domino mě velmi příjemně překvapila jejich ochota a vstřícnost odpovídat na pokládané otázky. Dalším příjemným zjištěním bylo, že až na jednoho, který o práci neměl zájem, byli všichni zaměstnaní, práce je bavila a že na jejich pracovištích vládne pohoda a pro ně příjemné klima. Velmi kladně rozhodně hodnotím i jejich touhu po dalším vzdělávání.

4.4.2 Shrnutí rozhovorů se zaměstnanci

Během rozhovorů se zaměstnankyněmi domova Domino mně nejvíce překvapilo to, že všechny pracovnice mi velmi ochotně odpovídaly na všechny moje otázky, a že téměř všechny dotázané uvedly údaj přímo o tom, jak dlouho pracují v domově Domino Zavidov. Z toho tedy vyplývá, že pracovnice za tak dlouhý časový interval klienty velmi dobře znají a nemají potřebu zaměstnání měnit. To s sebou nese velkou výhodu v tom, že si klienti nemusí neustále zvykat na nové tváře, protože právě to pro ně bývá velkým problémem.

Dalším překvapivým zjištěním bylo, že se všechny shodly na tom, že mentálně postižení mají převážně nulovou šanci získat zaměstnání, přičemž právě v tomto domově jsou skoro všichni schopní klienti, kteří mají zájem o práci zaměstnání, ať už ve smluvním poměru mimo domov nebo přímo v domově.

5 Závěry a doporučení

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jaké mají osoby se zdravotním postižením možnosti na trhu práce v Rakovnickém regionu. S využitím metody obsahové analýzy jsem se v teoretické části zaměřila na trh práce a vysvětlila pojmy spojené s danou problematikou. V části praktické jsem charakterizovala Rakovnický okres, představila jsem Úřad práce v Rakovníku a dále se věnovala statistickým údajům.

Zjistila jsem, že situace na trhu práce pro osoby se zdravotním postižením je při nejmenším velmi nepříznivá a že počty nezaměstnaných neustále rostou. Dále jsem popsala Ústav sociální péče Zavidov, ve kterém jsem prováděla rozhovory s jeho klienty a zaměstnanci. S výsledky rozhovorů jsem seznámila vedení domova a bylo mi nabídnuto, abych s odstupem času rozhovory zopakovala, aby bylo vidět ještě možné zlepšení.

Z těchto rozhovorů jsem dospěla k závěru, že je nutné usnadnit práci zaměstnanců, kteří přes nutnou administrativu nemají dostatek času na klienty. Domnívám se, že je jejich práce velmi psychicky náročná a doporučuji pro ně zorganizovat zajímavou besedu, např. na téma vyhoření či k posílení psychické odolnosti.

Co se týče klientů, ti i přes velmi malé možnosti pracovního uplatnění, je převážná většina z nich zaměstnána, ať už v rámci pracovní rehabilitace nebo na běžný pracovní poměr. Vítaná je aktivita na straně Domova, kde se snaží je zapojovat do různých prací.

Co se týče potenciálních zaměstnavatelů, navrhuji, aby je vedení Domova informovalo o možnostech a schopnostech svých klientů, např. pozváním do Domova a představení jim aktivit, výrobků, či prací klientů, nebo poskytnutím obrazových informací v podobě brožury či časopisu.

6 Seznam použitých zdrojů

KOŘÍNKOVÁ, D. a kol. Pracovní uplatnění klientů ústavní péče. Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2005. 70s.

NOVOSAD, L. Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním. Praha: Portál, 2009. 272 s. ISBN 978-80-7367-509-7

SLOWÍK, M. Speciální pedagogika. Praha: Grada, 2007. 160 s. ISBN 978-80-247-1733-3

KLÍNSKÝ, P. Ekonomika. Praha: Eriko, 2009. 152 s. ISBN 978-80-87204-14-6

PAVELKA, T. Makroekonomie. Praha: Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 80-86175-58-4

LEIBLOVÁ, Z. a kol. Zaměstnávání. Olomouc: Anag, 2005. 222s. ISBN 80-7364-277-9

KUCHAŘ, P. Trh práce, sociologická analýza. Praha: Karolinum, 2007. 184s. ISBN 978-80-246-1383-3

SVĚTOVÁ ZDRAVOTNICKÁ ORGANIZACE (WHO) , Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů. Praha: Bomtom agency s.r.o., 2008. 860 s. ISBN 978-80-904259-0-3

Rekvalifikace [online]. Integrovaný portál MPSV. [cit.: 2014-10-13]. Dostupné z <<https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace> >

Společensky účelná pracovní místa [online]. Integrovaný portál MPSV. [cit.: 2014-11-02]. Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/spolecensky_ucelna_pracovni_mista>

Veřejně prospěšné práce [online]. Integrovaný portál MPSV. [cit.: 2014-11-15]. Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/verejne_prospesne_prace>

Definice osob se zdravotním postižením [online]. Integrovaný portál MPSV. [cit.: 2014-12-19]. Dostupné z <<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/definiceozp>>

Aktuální informace Úřadu práce ČR [online]. Integrovaný portál MPSV. [cit.: 2015-01-19]. Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/upcr/aktuality>>

Portál MPSV [online]. Integrovaný portál MPSV. [cit.: 2014-10-25]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004>

Charakteristika okresu Rakovník [online]. *Český statistický úřad*. [cit.: 26-1-2015]. Dostupné z <http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_rakovnik>

Domov Domino poskytovatel sociálních služeb [online]. *Domov Domino*. [cit.: 8-2-2015]. Dostupné z <<http://www.domovzavidov.cz/index.php?nid=4421&lid=cs&oid=578195>>