

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI**

**PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

Ústav speciálněpedagogických studií

**Bakalářská práce**

Aleš Veselý

**Specifika alternativní doručovací sítě na České poště s.p.**

Olomouc 2014  
Ph.D.

vedoucí práce: Doc. PhDr. PaedDr. Olga Krejčířová,

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci „Specifika alternativní doručovací sítě na České poště s.p.“ vypracoval samostatně a při její tvorbě jsem použil jen prameny uvedené v seznamu literatury.

V Olomouci dne 8. 12. 2014

.....

Aleš Veselý

## **Poděkování**

Upřímné poděkování patří Doc. PhDr. PaedDr. Olga Krejčířové, Ph.D. vedoucímu mé bakalářské práce, za poskytnutí podpory jak při studiu tak při psaní bakalářské práce.

# Obsah

|  |    |
|--|----|
| Úvod .....   | 1  |
| Teoretická část .....  | 2  |
| 1.    Nezaměstnanost .....   | 2  |
| 1.1    Význam práce pro člověka.....   | 3  |
| 1.2    Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na psychiku člověka .....             | 4  |
| 1.3    Strategie zvládnání nezaměstnanosti .....                             | 7  |
| 1.4    Osoby ohrožené nezaměstnaností .....                                  | 8  |
| 2.    Možnosti podpory zaměstnávání osob .....                               | 11 |
| 2.1    Profesní a před profesní příprava .....                               | 11 |
| 2.2    Možnosti podpory z hlediska zákona o zaměstnanosti .....              | 13 |
| 3.    Podporované zaměstnávání .....   | 17 |
| 3.1    Klíčové znaky podporovaného zaměstnávání .....                        | 17 |
| 3.2    Standardy podporovaného zaměstnávání .....                            | 18 |
| 3.3    Podpora poskytovaná uživateli služeb podporovaného zaměstnávání ..... | 19 |
| 4.    Česká pošta s.p .....  | 21 |
| 4.1    Z historie České pošty s.p .....                                      | 21 |
| 4.2    Česká pošta v současnosti .....                                       | 22 |
| 4.3    Alternativní doručovací síť .....                                     | 23 |
| 4.4    Přínos zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....               | 24 |
| 5.    Praktická část .....   | 26 |
| 5.1    Cíl průzkumu.....   | 26 |

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 5.2 Metoda průzkumu, dotazník ..... | 26 |
| 5.3 Popis průzkum.....              | 26 |
| 5.4 Otázky pro průzkum .....        | 27 |
| 5.5 Výsledky průzkumu .....         | 28 |
| Závěr .....                         | 33 |
| Seznam použitých zdrojů.....        | 35 |
| Anotace .....                       | 38 |

## Úvod

Bakalářská práce na téma specifika alternativní doručovací sítě České pošty s.p. se od začátku věnuje nezaměstnanosti jakožto velkému problému současné společnosti ať už lidí s postižením či bez něj. V práci se tedy seznámíme s pojmem nezaměstnanost a její dělení, pokusíme se popsat význam práce pro člověka a no to jaké má důsledky dlouhodobá nezaměstnanost na psychiku člověka dále se budeme zabývat různými strategiemi jak tuto nepříjemnou situaci řešit a jak k ní přistupovat, také se zaměříme na skupinu osob, která je nejvíce ohrožena dlouhodobou nezaměstnaností.

V druhé části se práce se zaměříme na možnosti podpory nejvíce ohrožených osob v přístupu k zaměstnání, tedy osob s nějakým znevýhodněním a to z hlediska předprofesní a profesní přípravy těchto osob v rámci vzdělávání a diagnostiky profesní orientace. Dále se pokusím popsat možnosti podpory, které vyplývají ze zákonných norem České republiky.

Velkou pomocí při zaměstnávání osob se zdravotním postižením je systém služeb podporovaného zaměstnávání, na tuto oblast bude orientována třetí část bakalářské práce. Následující částí je specifikována Česká pošta s.p., její historie na území České republiky a charakterizována alternativní doručovací sítí.

Cílem této práce je tedy popsání výše zmíněných témat, v části zaměřené na průzkum názoru zaměstnanců České pošty s.p. na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, průzkum bude prováděn u pracovníků, kteří pracují jako doručovatelé a tedy mají povědomí o náročnosti této profese, průzkum bude proveden formou dotazníků. Další skupinou oslovenou k vyplnění dotazníku budou přepážkoví pracovníci. Obě tyto skupiny zaměstnanců jsou bez zdravotního postižení.

# **Teoretická část**

## **1. Nezaměstnanost**

Nezaměstnanost je obecně velkým sociálně ekonomickým problémem naší společnosti. Ekonomická teorie definuje jako nezaměstnaného člověka, který nemůže najít práci, přitom se ale jedná o osobu, která je schopna pracovat a práci aktivně hledá. Přičemž ekonomicky aktivní lidé jsou ti, kteří jsou zaměstnaní nebo nezaměstnaní, ale práci si aktivně hledají nebo čekají, až se budou moci po dočasném vysazení do zaměstnání vrátit. Na druhém pólu stojí lidé ekonomicky neaktivní, to jsou lidé nezaměstnaní, kteří si práci aktivně nehledají. Z ekonomického hlediska dělíme nezaměstnanost na frikční, strukturální, cyklickou, dobrovolnou a nedobrovolnou.

Frikční nezaměstnanost vzniká neustálým pohybem lidí, kteří přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého se stejnou nebo podobnou kvalifikací, tato nezaměstnanost je přechodná a krátkodobá. Strukturální nezaměstnanost je vyvolána většími změnami ve struktuře národního hospodářství. Může trvat i několik let a je spojena s nutností rekvalifikace mnoha pracovníků. Cyklická nezaměstnanost je způsobena poklesem produktu, když se hospodářský cyklus nachází ve fázi kontrakce. Trvá dokud, opět nezačne růst produkt. Dobrovolná nezaměstnanost je stav, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Dobrovolně nezaměstnaní dávají přednost volnému času, studiu nebo jiným činnostem. Nedobrovolná nezaměstnanost znamená, že počet volných pracovních míst je menší než počet uchazečů. (<http://www.finance.cz>).

Dále bychom mohli vymezit skrytou nezaměstnanost a nepravou nezaměstnanost, skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si osoba bez zaměstnání nehledá a ani není jako nezaměstnaná registrována, jedná se nejvíce o matky na mateřské dovolené popřípadě studenty nebo o lidi kteří k vyhledávání práce nevyužívají služby úřadu práce.

Mareš hovoří o skryté nezaměstnanosti v případě osob s nízkou kvalifikací či vysokým věkem (či jiným handicapem), které zůstávají pro tyto své charakteristiky neumístěny a jsou odsouvány mimo trh práce (patří sem například předčasné odchody do důchodu). V této souvislosti je třeba také připomenout i benevolenci přesunech takovýchto pracovníků do invalidního důchodu a také benevolenci zaměstnavatelů k absencím pro nemoc. Představuje to jakýsi přesun individuálních nákladů plošně na daňové poplatníky. (Mareš 1994).

V souvislosti s nezaměstnaností se musíme také zmínit o nepravé nezaměstnanosti, v této skupině nezaměstnaných se nacházejí osoby, které si práci nehledají, popřípadě nabídnutou práci odmítají, spíše se snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti.

### 1.1. Význam práce pro člověka

*„Práce je pro člověka nejdůležitější podmínkou jeho existence, přináší mu nejen materiální užitek, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti“* (Buchtová in Vágnerová 2004, s 731)

Zaměstnání má pro člověka obrovský význam. Profesionální role je důležitá pro získání společenského postavení člověka, zvýšení jeho sociálního a ekonomického postavení. Nicméně důvody vykonávání pracovní činnosti jsou pro každého člověka různé, vychází z jeho individuálních potřeb. Dle Vágnerové (2004) jsou motivy k pracovní činnosti následující:

- Peníze – cílem je spotřeba, uspokojení řady potřeb prostřednictvím hodnot a prožitků, které lze za peníze pořídit. Opakem je chudoba, omezení možností, především v oblasti spotřeby. (V některých případech mohou být samy peníze cílem)
- Aktivita – pracovní činnost může uspokojovat potřebu smysluplné aktivity. Opakem je nuda a nedostatek životní náplně.
- Seberealizace – hlavním cílem je úspěch, získání žádoucí sociální pozice, potřeba ukázat, že člověk něco umí, že je užitečný apod. Práce může být smyslem života. Opakem je pocit zbytečnosti, neúspěchu, vyřazení ze skupiny zaměstnaných.
- Sociální kontakt – v zaměstnání má člověk možnost navázat celou řadu kontaktů, stýká se s různými lidmi. Opakem je osamělost a sociální izolace.
- Samostatnost a nezávislost – ekonomická soběstačnost a nezávislost na společnosti či rodině je potvrzením dospělosti. Opakem je závislost a nesoběstačnost, která má generalizovaný negativní význam.

Ačkoliv jsou důvody k pracovní činnosti pro každého člověka různé, je jasné, že v naší společnosti je vnímána práce a zaměstnání jako středobod našeho bytí, prostřednictvím níž se definujeme.



## 1.2. Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na psychiku člověka

*„Nezaměstnaněj znamená zbytečnej, bezcennej, je to člověk druhý kategorie“ (40letý nezaměstnaný muž, Vágnerová 2004s.731)*

Jelikož je práce pro člověka jednou z nejdůležitějších činností přináší její ztráta řadu problémů. Být nezaměstnaný znamená ztratit svou sociální roli, společenskou prestiž, dochází ke snížení sebehodnocení a ekonomické soběstačnosti. Dlouhodobá nezaměstnanost vyvolává různé psychické a tělesné potíže, při dlouhodobé nezaměstnanosti člověk ztrácí sociální kontakty, zmocňuje se ho nejistota a strach z budoucnosti postupem času ztrácí i víru ve své schopnosti a dovednosti což ho ovlivňuje i při pokusech o hledání nového zaměstnání. V důsledku ztráty zaměstnání byly zjištěny různé psychologické důsledky:

- zvýšení kriminality, zvláště mladistvých,
- nárůst drogové závislosti, pokusů o sebevraždu a depresivních symptomů,
- zvýšení počtu pacientů přijatých do psychiatrických klinik,
- nárůst psychosomatických onemocnění (srdeční choroby, žaludeční vředy, kloubní revmatismus),
- zhoršení psychických poruch.

Ztráta zaměstnání se projevuje i v rodinných vztazích, přibývá konfliktů v rodině, u dětí nezaměstnaných se projevuje zhoršení výkonu ve škole, problémy ve vztazích v rodině např. ztráta autority nezaměstnaného rodiče. U zaměstnaných se zkušenost z nezaměstnaností projevu zvýšením výkonu, konkurenčního tlaku na pracovišti popř. omezení odchodu na oprávněnou nemocenskou.(Buchtová 2002)

Prožívání ztráty zaměstnání je individuální záležitostí a každý člověk tuto situaci zvládá odlišným způsobem, toto individuální prožívání závisí na osobnostních předpokladech člověka, na jeho aktuální ekonomické situaci a také na pomoci ze strany rodiny či přátel. Reakci na ztrátu zaměstnání lze rozdělit do několika fází každá tato fáze probíhá v různých časových intervalech dle individuálních dispozic právě onoho konkrétního člověka.

Vágnerová (2004) uvádí těchto pět fází reakce na ztrátu zaměstnání:

- Fáze šoku – první bezprostřední reakcí na ztrátu zaměstnání bývá šok, neschopnost uvěřit, že by to bylo možné, a nakonec vztek, že tomu tak skutečně je. Následující pocity nemusejí být jen negativní, člověk může krátkodobě pociťovat úlevu, protože má volnost a dostatek času, může tuto situaci prožívat jako výzvu k lepšímu řešení apod.
- Fáze optimismu a aktivního hledání nového místa – člověk věří, že novou práci najde, a vynakládá určité úsilí, činí to tak, jak dovede a jak byl zvyklý. Pokud nové zaměstnání nezíská v krátké době anebo nemá aspoň naději, že by ho našel, jeho postoje se mění.
- Fáze přechodu do kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti – obvykle nastává po šesti měsících trvání nezaměstnanosti (Machalová 1994 in Vágnerová 2002). Má charakter mezníku, který je dán mírou subjektivně prožívané závažnosti situace a její řešitelnosti. Nezaměstnaný člověk zjišťuje, že je ohrožen více a trvalejším způsobem, než se mu zdálo na začátku. Prožívá svou situaci jako stresovou, ztrácí pocit pohody a vnitřní rovnováhy, stává se pesimistickým. Vzhledem k tomu obvykle ubývá i aktivity zaměřené na hledání nového místa. V této době se nezaměstnaný soustředí především na přemítání o minulosti a na přítomnost, ve vztahu k budoucnosti je dezorientován, není schopen odhadnout, co všechno by mohlo nastat.
- Fáze adaptace na styl života nezaměstnaného – pokud člověk nemůže najít práci po delší dobu (která je individuálně různá), dostává se do fáze, která je typická rezignací, ztrátou naděje, fatalismem, pasivitou a apatií. Přestává být aktivní, protože se domnívá, že to stejně nemá smysl, snižuje své aspirace i sebehodnocení, ztrácí zájem o práci. Dochází k zásadnější změně jeho postojů a očekávání. Pro tuto fázi je typický postoj vymezený zúžením perspektivy, o níž je člověk ochoten uvažovat, nízkým sebevědomím, pocitem bezmocnosti a tendencí reagovat jen na situační podněty.
- Fáze přetrvávající nedůvěry – i když po delší době trvání nezaměstnanosti člověk nakonec nějakou práci najde, nezmezí tak snadno jeho nedůvěra, podezíravost a pocity nejistoty. Navíc se objevují problémy při zvládnutí nové situace, která na tohoto jedince, adaptovaného na pasivní roli nezaměstnaného, klade mnohem větší nároky, než na jaké byl v poslední době zvyklý. Jde především o obtíže autoregulace, úbytek mnoha kompetencí a pracovních návyků, event. i sebedůvěry.

V důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti dochází ke změnám v chování člověka. V citovém prožívání se objeví pocity zoufalství a deprese stejně jako strachu z budoucnosti, stresorem bývá jednak ztráta zaměstnání a zároveň obava z toho co může přijít, že se v budoucnosti nic nezlepší. Další obvyklé pocity, které se objevují, jsou zlost a vztek na původce ztráty zaměstnání tyto pocity mohou mít podíl na vznik autoagrese nebo zlost na společnost. Citové reakce na ztrátu zaměstnání jsou tedy vesměs negativní, ale mívají různou intenzitu v závislosti na subjektivním vnímání závažnosti situace vzniklé ztrátou zaměstnání.

Pod tlakem prožitků ze ztráty zaměstnání dochází ke změně postojů k obecně platným normám k narušení postoje k autoritám, mění se motivace a aspirační úroveň, která bývá u nezaměstnaných většinou nízká.

Dochází k neuspokojování potřeb člověka, k narušení zaběhlých návyků, denního rytmu, který práce představovala, ke ztrátě podnětů, to mívá za následek nudu ztrátu životní náplně. Nemožnost navazování sociálních kontaktů v zaměstnání, které nezřídka přesahují do neformálních vztahů a sdílení zkušeností, které se netýkají pouze zaměstnání to je jeden z důvodů, proč se nezaměstnaní přestávají stýkat s bývalými kolegy, už je nespojuje ani práce ani společné prožitky. Dalším důvodem ukončení kontaktů s bývalými kolegy je stud, pocit méně cennosti vzniklý v důsledku ztráty zaměstnání.

Prožívání ztráty zaměstnání se projevuje odlišně i podle pohlaví, je to dáno různým sociálním významem zaměstnání v mužské a ženské roli. Jestliže žena ztratí zaměstnání, není ve společnosti tolik stigmatizována, práce v domácnosti je vnímána jako plnohodnotná alternativa, navíc velká část mladých žen reaguje na ztrátu zaměstnání těhotenstvím. Nezaměstnaný muž ztrácí svou obvyklou roli živitele rodiny, je poškozena jeho dominantní role v rodině, nezaměstnaný muž je daleko více stigmatizován ze strany společnosti. (Vágnerová 2004, Buchtová 2002)

### 1.3. Strategie zvládání nezaměstnanosti

V závislosti na typu osobnosti se objevují i různé způsoby zvládání nezaměstnanosti, přes úsporu, která ve svém důsledku vede k nespokojenosti, postupnému přivyknutí na tuto situaci, hledání východiska a pokoušení se o návrat do zaměstnání až po rezignaci na tuto nelehkou situaci. U nezaměstnaného člověka se mnohdy mění způsoby chování, člověk se stává pasivním a přijímá svou roli nezaměstnaného jako svůj osud.

Podle Mareše (Mareš 1994) mohou životní strategie při zvládání nezaměstnanosti spočívat v:

- Zdržování se spotřeby, což ovšem při nezměněných potřebách vede k frustraci z neuspokojení potřeb, včetně přenosu této frustrace do rodiny, do blízkého sociálního okolí či vůči společnosti jako celku. Nezaměstnaní mohou organizovaně revoltovat proti svému osudu, mohou ventilovat svoji frustraci a akumulované nepřátelství k majoritní populaci v periodických násilnostech, výtržnostech a drancování, nebo ji transformovat do různých forem sociálně patologického či sociálně infantilního jednání.
- Postupné adaptaci na tuto situaci zřeknutí se původního rozsahu potřeb což je obranou před frustrací plynoucí z marných pokusů vymanit se z této fatální situace a vrátit se do hlavního proudu společnosti.
- Hledání aktivního východiska z této situace konformními i nekonformními způsoby. Nalezení alternativního uspokojování (stejněho rozsahu) potřeb legálními, pololegálními či nelegálními prostředky představuje adaptaci bez zřeknutí se původního rozsahu potřeb a redukci spotřeby.
- Setrvání na pokusech zařadit se do hlavního proudu společnosti, což může vést až k opětovnému nalezení nového zaměstnání na formálním (oficiálním) trhu práce. Při nezdaru může mít toto chování podobu rituálů potvrzující status nezaměstnaného (např. docházení na úřad práce), jejichž smysl se už vytratil. (ani nezaměstnaný, ani úřad již v návrat do zaměstnání příliš nevěří).
- Rezignaci, upadání do sociální izolace a apatie, spojených s rozpadem tradičních institucí jako jsou manželství a rodina.

Vágnerová (Vágnerová 2004) podle Mareš uvádí následující strategie zvládnání nezaměstnanosti

- Strategii zaměřenou na problém, to znamená nalezení zaměstnání. Takto reagují lidé, kteří mají potřebu pracovat, práce je pro ně důkazem jejich hodnoty a zároveň potvrzením soběstačnosti. Ztrátu zaměstnání chápou jako osobní degradaci spojenou s neadekvátní závislostí (na společnosti, rodině apod.). Mají silnou motivaci i dostatečnou sebedůvěru, a proto věří, že situaci zvládnou. Jsou tu lidé zaujímaví spíše optimistický a aktivní postoj. Podpora je pro ně neuspokojující, chtějí si peníze sami vydělat. Takto reagují spíše lidé s vyšším vzděláním a dobrou kvalifikací. Přístupují k problému s vědomím, že jej lze řešit. Jsou ochotni podnikat, rekvalifikovat se, získat další vzdělání, a přestože jsou aktuálně nezaměstnaní, zabývají se užitečnými aktivitami (učí se anglicky, upravují byt či dům, věnují se domácnosti apod.) Aktivní postoj je charakteristický spíše pro muže, obvykle mladší věkové kategorie. (Buchtová 2002 in Vágnerová 2004).

- Strategie zaměřená na zvládnutí aktuálních potíží, na přežití v horší sociální a ekonomické situaci. Řešení spočívá v adaptaci na nízký příjem a zhoršení sociálního postavení, v omezení spotřeby, v určité rezignaci, která se projeví ochotou přijmout jakoukoli práci apod. Sebedůvěra nezaměstnaných bývá snížena, a proto raději volí kompromis. Na této úrovni se snižuje aktivita a vzrůstá pesimismus.

- Strategie zaměřená na změnu pocitů a podporu sebehodnocení. Pokud je člověk přesvědčen, že stejně nemá žádnou šanci najít zaměstnání, přestane se o to snažit a tím se vyhne dalšímu stresu. To mu pomůže udržet si vnitřní psychickou rovnováhu a sebedůvěru. Podobně zaměřené je i situačně účinné řešení pomocí popření problému a únik ze společnosti lépe situovaných a zaměstnaných lidí do skupiny, kde člověka nezaměstnanost tolik nedegraduje, nebo přijetí role, která funguje jako náhradní řešení (např. předčasný důchod, nemoc, těhotenství). Únik od reality a rezignace na řešení zvyšují riziko užívání alkoholu nebo drog. Tito lidé často zaujímají fatalistický, pasivní postoj, nevěří v možnost vyřešit problém vlastními silami.

Na základě výzkumů k těmto kategoriím Buchtová uvádí, že aktivní postoj spočíval v rozhodnutí pro soukromé podnikání, spojené popřípadě se zahraniční spoluprací a občasným odloučením se od rodiny - 20,6 % pracovníků, s větším zastoupením mužů než žen (36,4 % : 23,1%). U postoje „přízpůsobení se“ byla více než polovina respondentů ochotna změnit svoji původní profesi (jak muži, tak i ženy) v ojedinělých případech změnit i své dosavadní bydliště.

Přičemž u pasivního postoje se u 14,7% žen ukázala bezradnost při rozhodování o jiných podmínkách zaměstnání. Doufaly, že se jim podaří nalézt zaměstnání i se stávající profesní kvalifikací a při zachování předchozích životních podmínek. (Buchtová 2002)

#### 1.4. Osoby ohrožené nezaměstnaností

K 31. 01. 2014 evidoval Úřad práce ČR (ÚP ČR) na svých krajských pobočkách a jejich kontaktních pracovištích celkem 629 274 uchazečů o zaměstnání. (<http://portal.mpsv.cz>)

Nezaměstnanost neohrožuje všechny skupiny obyvatelstva ve stejné míře, mezi faktory které mohou ovlivňovat nezaměstnanost, patří nižší vzdělání, věk, pohlaví, zdravotní stav nebo příslušnost k nějaké sociální skupině. V posledních letech se však ukazuje, že nižší vzdělání nemusí být tolik ovlivňujícím faktorem, neboť přibývá lidí nezaměstnaných s maturitou a vyšším vzděláním. Tato skutečnost může být ovlivněna jednak ekonomickou situací státu, jednak větším počtem lidí se středním a vyšším vzděláním. Z hlediska věku nezaměstnaných jsou nejohroženější skupinou mladí lidé do dvaceti pěti let věku, absolventi škol bez praxe a lidé starší padesáti let, kteří jsou obecně vnímáni jako méně perspektivní zaměstnanci. Z hlediska pohlaví jsou ohroženější ztrátou zaměstnání ženy, tato skutečnost je způsobená většinou nižším dosaženým vzděláním a také předpokladem zaměstnavatelů u mladých žen perspektivou těhotenství.

Podle zákona o zaměstnanosti 435/2004Sb., je zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání osobám se zdravotním postižením, absolventům škol do 20 let, těhotným a kojícím ženám, osobám pečující o osoby do 15 let věku, osobám starším 50 let, dlouhodobě nezaměstnaným nebo osobám potřebujícím zvláštní pomoc.

Pro potřeby této práce se budeme věnovat osobám ohroženým při zprostředkování zaměstnání z důvodu zdravotního postižení či znevýhodnění. Z tohoto důvodu musíme definovat tyto dvě skupiny obyvatel.

Osoby se zdravotním postižením, jsou fyzické osoby se zdravotním postižením, jimž je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Osoby se zdravotním postižením jsou osoby, které jsou:

- Orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními
- Orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními

- Rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými ( Krejčířová 2007 )

Dle zákona o zaměstnanosti jsou osoby se zdravotním postižením fyzické osoby, které jsou uznány orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními a to ve třetím stupni, v prvním nebo v druhém stupni. Stupeň postižení určuje zákon 155/1995 Sb. zákon o důchodovém pojištění, dle tohoto zákona se jedná o lidi, u kterých došlo z důvodu nepříznivého zdravotního stavu k poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35%. Jestliže pracovní schopnost poklesla nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně. Pokud klesla o nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně, pokud je snížena o nejméně o 70% jedná se o invaliditu třetího stupně.

Pracovní schopností 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.(183/2014 sb. zákon o důchodovém pojištění)

Při určování poklesu pracovní schopnosti se vychází ze zdravotního stavu pojištěnce doloženého výsledky funkčních vyšetření; přitom se bere v úvahu mimo jiné i schopnost rekvalifikace pojištěnce na jiný druh výdělečné činnosti než dosud vykonával.

Osoba zdravotně znevýhodněná je fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu při které má zachovány schopnost vykonávat soustavné zaměstnávání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti být nebo zůstat pracovní začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodů jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. (Krejčířová 2007)

## 2. Možnosti podpory zaměstnávání osob

Lidé se zdravotním postižením se obtížněji uplatňují na otevřeném trhu práce, ať už z důvodu typu postižení nebo s postoje společnosti. Pro překonání překážek spojených se získáním zaměstnání existuje mnoho podpůrných prostředků.

### 2.1. Profesní a před profesní příprava

Jednou z nejdůležitějších činností podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením je jejich před profesní příprava na budoucí povolání, profesní příprava na budoucí povolání prolíná celým edukačním procesem člověka se zdravotním postižením již od základní školy. V rámci základní vzdělávání se tato profesní příprava uskutečňuje na druhém stupni základní školy praktické a základní školy speciální. Cílem základního vzdělávání je připravit žáka s postižením na následný plnohodnotný život ve společnosti. Volba budoucí profese je náročný úkol pro každého žáka, u žáků se zdravotním postižením je navíc tato volba ovlivněna omezeními vyplývajícími z jejich postižení, proto je potřeba při hledání profesní orientace žáka s postižením zohlednit zejména druh a intenzitu zdravotního postižení, charakter postižení jestli se jedná o zdravotní stav který je neměnný nebo jestli se dá očekávat jeho zhoršování atd. K volbě budoucí profesní cesty významně pomáhají poradenští pracovníci na školách zejména výchovný poradce, popř. další instituce pedagogicko-psychologické poradny, žákům se speciálními vzdělávacími potřebami pak speciálně-pedagogická centra.(Opařilová, Procházková 2011)

Ke správné volbě profesní dráhy člověka s postižením velmi pomáhá správná diagnostika profesní orientace, na základě výsledků profesní diagnostiky je volen studijní obor popř. orientace na nějakou jednodušší činnost, kterou by jedinec mohl vykonávat vzhledem ke svému handicapu. Při získávání informací pro diagnostiku profesní orientace, se ukazuje jako velmi vhodné dlouhodobé pozorování žáka v rámci pracovního vyučování, pedagog má možnost diagnosticky využít analýzu spontánních produktů.

Diagnostika v rámci pracovního vyučování sleduje zejména:

- Profesní zájmy a jejich trvalost
- Psychické předpoklady pro povolání (včetně osobnostních zvláštností vyplývajících ze zpracování postižení – sebepojetí, snížené sebehodnocení, nedostatek sociálních zkušeností apod.)



- Úroveň požadovaných školských vědomostí, způsobilostí a návyků pro zvolené povolání
- Somatické předpoklady pro povolání (event. kontraindikace vzhledem k druhu a závažnosti postižení do budoucna)
- Úroveň zručnosti
- Pracovní návyk a předpoklady (pro výkon určitého povolání či pracovní činnosti)
- Pracovní tempo a vytrvalost
- Unavitelnost a odolnost vůči zátěži (obranné mechanismy v zátěži)
- Schopnost dorozumět se a komunikovat (s ostatními členy pracovního kolektivu, úroveň a rychlost dorozumívání)
- Schopnost spolupráce (v rámci pracovního kolektivu, schopnost přizpůsobit se)
- Samostatnost a nutná míra dopomoci (potřeba stálého vedení a dohledu atd.)
- Možnost uplatnění v praktickém životě (Přinosilová in Buchtová 2002)

Jak bylo uvedeno výše, na diagnostice profesní orientace se podílí i různé instituce jako pedagogicko-psychologické poradny, speciálně-pedagogická centra dále také informační a poradenská střediska pro volbu povolání při úřadech práce. Informační a poradenská střediska mají k dispozici informace o jednotlivých typech škol o náročnosti studia na školách o požadavcích na zdravotní stav, přehled o situaci na trhu práce v jednotlivých oborech. Samozřejmostí je i spolupráce s výchovnými poradci, pedagogicko-psychologickou poradnou a speciálně-pedagogickým centrem. (Opatřilová, Procházková 2011)

Diagnostika profesní orientace a volby povolání je v poradenství zaměřena na následující oblasti

- Anamnestické údaje (informace s rodinné a osobní anamnézy, z anamnézy žáka, z vyšetření z rodinného, školního i mimo školního prostředí)
- Oblast motoriky a grafomotoriky (hrubá a jemná motorika, úchopy-primární, sekundární, terciální) diagnostika se řídí zvoleným typem profese či studijního zaměření
- Rozumové schopnosti (diagnostiku provádí psycholog standardními inteligenčními testy)

- Lateralita (problém vynucené laterality v důsledku postižení)
- Komunikační schopnosti
- Osobnostní charakteristiky (včetně citové a sociální oblasti)

Diagnostika profesní orientace osob se zdravotním postižením je komplexní proces, na kterém se podílí odborníci z oblasti medicíny, psychologie, speciální pedagogiky a sociální oblasti. U tělesných postižení je důležité při výběru oboru zaměřit se na obor, který bude pohybově zvládnutelný, u smyslových postižení je pak důležitá prognóza zrakového nebo sluchového postižení co se týče mentálně postižených, je nutné znát mimo jiné individuální profil schopností, míru nezávislosti a schopnost adaptovat se na prostředí. (Opatřilová, Procházková 2011)

Další možností před profesní přípravou žáků se zdravotním postižením zejména pak žáků s mentálním postižením v posledních a předposledních ročnících základních škol speciálních se využívá tranzitních programů. Tranzitní program slouží jako prostředek k přechodu žáka ze školního prostředí do světa práce. Jedná se o praxi na běžném pracovišti, žák se zdravotním postižením má možnost vyzkoušet si práci v běžném prostředí, získat pracovní a sociální dovednosti a to za stálé podpory pracovního asistenta.

Tranzitní program je poskytován zdarma, nabízí tyto služby:

- Vytipování pracovního místa pro praxi
- Vyjednání podmínek pro praxi
- Podporu přímo na pracovišti
- Trénink sociálních a pracovních dovedností v rámci praxe
- Poradenství v pracovně-právní oblasti ([www.agapo.cz](http://www.agapo.cz))

## 2.2. Možnosti podpory z hlediska zákona o zaměstnanosti

Právo na zaměstnání, patří k základním občanským právům v našem státě. Nikomu nelze odeprít z důvodu zdravotního stavu, rasového nebo etnického původu, náboženství atd. Zároveň zákon ukládá zákaz činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo odporují dobrým mravům.

Mezi instrumenty podpory zaměstnanosti z hlediska zákona 435/2004s.b. dle části třetí zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pracovní rehabilitace a chráněné pracovní místo dále pak část pátá aktivní polita zaměstnanosti § 104 a § 105 435/2004s.b.

### Pracovní rehabilitace

Počátky pracovní rehabilitace bychom mohli najít v období po první světové válce, kdy se vracelo mnoho mužů z front s nějakým zraněním, pojem rehabilitace se v této souvislosti poprvé objevil v USA, tam také vyšel roku 1918 zákon o rehabilitaci válečných veteránů. U nás tuto činnost organizoval prof. Rudolf Jedlička. Po druhé světové válce na stala obdobná situace, a na základě doporučení Světové organizace práce z roku 1955 se začal tento problém řešit i v našem státě ovšem zatímco ve světě se cílilo na pracovní rehabilitaci a zaměstnávání osob s tím nejtěžším postižením u nás byl přístup jiný. To vyplývalo z tvrzení, že u nás nezaměstnanost neexistuje, proto byl vytvořen pojem změněná pracovní schopnost. (Votava 2003)

V současnosti jak bylo uvedeno výše, řeší tuto problematiku zákon o zaměstnanosti. Pracovní rehabilitace je 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 rehabilitace poskytuje teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, vytváří vhodné podmínky k výkonu zaměstnání nebo jiné výtěžné činnosti osob se zdravotním postižením. Praktická příprava se uskutečňuje na pracovištích zaměstnavatele v podmínkách přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby, k takové přípravě je možno využít služeb asistenta. Popřípadě je tato činnost prováděna na chráněných pracovních místech a různých vzdělávacích zařízeních. Dále se využívají specializované rekvalifikační kurzy, tyto kurzy jsou poskytovány za stejných podmínek jako rekvalifikace, vhodná forma rekvalifikace se volí dle zdravotního stavu osoby se zdravotním postižením.

### Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo, je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.(§75 435/2004s.b.) Na zřízení chráněného pracovního místa může Úřad práce poskytnout příspěvek ve výši osmi

násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí loňského roku, při zřízení chráněného pracovního místa pro osobu s těžším zdravotním postižením je výše příspěvku až dvanácti násobek průměrné měsíční mzdy. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může být tento příspěvek navýšen na deseti násobek a v případě osob s těžším zdravotním postižením až čtrnácti násobek průměrné měsíční mzdy.

#### Aktivní politika zaměstnanosti

Dle zákona 435/2004s.b. se aktivní politikou zaměstnanosti rozumí, souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Tedy dle § 104 jsou to rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti podle § 105 435/2004s.b. je rovněž poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78, sdílené zprostředkování zaměstnání (§ 119a), cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).

#### Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.(435/2004s.b.). Náklady spojené s rekvalifikací hradí za účastníka Úřad práce, toto stanoveno v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem. Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce (435/2004s.b. § 40). Při výběru

rekvalifikace se přihlíží k aktuálnímu zdravotnímu stavu, dosaženému vzdělání zkušenostem a dosavadní kvalifikace zájemce o rekvalifikaci.

#### Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou práce zejména sezónní práce spočívající v údržbě zeleně, úklidu komunikací a budov. Tyto práce jsou většinou uskutečňovány ve prospěch obce nebo jiných státních institucích. Zpravidla jsou na tato místa doporučováni občané dané obce nebo města, kteří jsou obtížně umístitelní na trhu práce. Na takto zřízená místa lze poskytnout příspěvek až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.(435/2004s.b. §112)

#### Společensky účelná místa

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří i zřizování společensky účelných míst. Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.(435/2004s.b. §113) Na zřízení takovýchto míst může být poskytován příspěvek.

K dalším nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti patří různé formy příspěvků, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský záměr. Dále například cílené programy k řešení zaměstnanosti, obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru. Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce.(435/2004s.b. §120)

### 3. Podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je komplex podpůrných opatření orientovaných současně na zaměstnavatele a zdravotně postiženého zaměstnance, které umožňuje postiženému jedinci získat a udržet si placenou práci na otevřeném pracovním trhu. Většinou jde o práci, která nevyžaduje téměř žádnou kvalifikaci. (Krejčířová,2007 )

Podporované zaměstnávání vzniklo ve Spojených státech amerických v sedmdesátých letech jako alternativa k tradičním službám pro lidi s mentálním postižením v oblasti zaměstnanosti, které se ukázaly jako neúčinné. (Šlo zejména o soustavu na sebe navazujících zařízení, v nichž se stupňovaly nároky. Soustava měla uživatele dovést až na otevřený trh práce.) V roce 1984 bylo v USA PZ legislativně upraveno zákonem Developmental Disability Act. Z USA se podporované zaměstnávání dostalo do Kanady a Austrálie, zemí kde dnes tato metoda patří k zaběhlým způsobům pomoci lidem s postižením, a v devadesátých letech konečně také do Evropy. (<http://www.dobromysl.cz>)

Cílová skupina podporovaného zaměstnávání

Služba podporovaného zaměstnávání je určena lidem, jejichž schopnosti získat a zachovat si zaměstnání v běžném pracovním prostředí jsou z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální, dlouhodobou a průběžně poskytovanou podporu před i po nástupu do práce. (<http://www.unie-pz.cz>)

Tedy lidem nejen se zdravotním postižením, ale i lidem závislých na návykových látkách, lidem bez přístřeší, vracející se z výkonu trestu. Většinou se jedná o lidi dlouhodobě nezaměstnané.

#### 3.1. Klíčové znaky podporovaného zaměstnávání

Jak bylo uvedeno v předchozím textu, podporované zaměstnávání je komplex podpůrných opatření, které mají za cíl pomoc člověku s postižením překonávat překážky spojené s nástupem do zaměstnání a s adaptací na tuto novou situaci, která pracovním začleněním vznikla. Podporované zaměstnávání má několik klíčových znaků, dle Pipekové (2010) se jedná o tyto znaky:

- Aktivní přístup uživatele programu podporovaného zaměstnávání – uživatel programu není pasivním příjemcem služeb, ale samostatně se rozhoduje o své pracovní kariéře a časové dynamice procesu podporovaného zaměstnávání

- Okamžité umístění na pracovní místo a trénink uživatele přímo na pracovišti – zatímco u většiny tradičních metod proběhne nejprve vzdělávání (rekvalifikace) a teprve po něm následuje nástup na pracoviště, u podporovaného zaměstnávání k tréninku dovedností uživatele dochází především až po nástupu do práce
- Zaměstnání v běžném pracovním prostředí – uživatelům jsou nabízena místa na otevřeném trhu práce, kde mají možnost pracovat po boku lidí bez zdravotního postižení
- Průběžná podpora – pracovní asistent poskytuje uživateli fyzickou podporu na pracovišti v souladu s jeho individuálními potřebami. Úkolem pracovních asistentů je pomoci uživateli při získání pracovních a sociálních dovedností s cílem postupného osamostatnění. (Pipeková 2010 s.314)

### 3.2. Standardy podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je realizováno pomocí poskytovatelů sociálních služeb a jako sociální služba podléhá standardům kvality sociálních služeb, tyto standardy jsou definovány zákonem o sociálních službách 313/2013s.b., a prováděcí vyhláškou 389/2013.b., ve které jsou standardy uvedeny. Standardy podporovaného zaměstnávání jsou členěny do dvou oblastí, deklaratorní část a měřitelná kritéria.

Deklaratorní část tvoří formulované poslání – smysl, účel podporovaného zaměstnávání, cíle a cílová skupina. Tato část vytváří základní rámec, do kterého zapadají následující standardy rozložené do měřitelných kritérií. Míra naplnění poslání a cílů podporovaného zaměstnávání vyplne z poměření ostatních částí Standardů. Deklaratorní část se nepoužívá pro hodnocení.

Zbytek dokumentu (Standardů kvality) tvoří měřitelná kritéria. Věnují se dvěma ze tří základních složek, které ovlivňují kvalitu: proces a výsledky. V části věnované procesům jsou zařazena kritéria stanovující postupy a procedury, které charakterizují podporované zaměstnávání. Část věnovaná výsledkům se zaměřuje na změny na straně uživatelů, ke kterým by v důsledku poskytování této služby mělo dojít. (<http://www.unie-pz.cz>)

### 3.3. Podpora poskytovaná uživateli služeb podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání poskytuje širokou nabídku služeb, poskytovatelé při své činnosti v rámci podporovaného zaměstnávání využívají mnoho činností pro efektivní začlenění osob na otevřený trh práce. Mezi takové činnosti patří:

Dojednávání spolupráce mezi uživatelem služeb podporovaného zaměstnávání a agenturou podporovaného zaměstnávání. Cílem dojednávání spolupráce je ujasnění preferencí uživatele v oblasti pracovního uplatnění a zjištění, zda jsou pro jejich naplnění vhodné právě služby podporovaného zaměstnávání. Fáze dojednávání spolupráce zahrnuje zpravidla tyto činnosti:

- o zjišťování preferencí uživatele v oblasti pracovního uplatnění
- o posuzování, zda služby PZ jsou vhodným nástrojem k jejich naplnění, to znamená plánování postupů vedoucích k posouzení, zda jsou služby PZ nástrojem vhodným k naplnění cíle uživatele, zjišťování úrovně dovedností potřebných k získání a udržení vhodného pracovního místa, zjišťování, zda uživatel má zájem úroveň těchto dovedností zvýšit, posuzování, zda k dosažení cíle uživatele nevedou jiné, méně intenzivní způsoby podpory, zjišťování, zda uživatel chce a může respektovat pravidla poskytování služeb PZ,
- o dojednávání podmínek poskytování služeb PZ a uzavření dohody o poskytování služeb PZ

Plánování kariéry. Cílem plánování kariéry je vytvořit představu vhodného pracovního místa a popsat cestu k jejímu uskutečnění. Proces plánování kariéry představuje především tyto činnosti:

- o vytváření tzv. osobního profilu uživatele
- o získávání informací o potřebách trhu práce
- o vytváření představy vhodného pracovního místa
- o plánování cesty k získání vhodného pracovního místa

Zprostředkování vhodného pracovního místa a trénink dovedností potřebných k získání a udržení vhodného pracovního místa. Cílem této fáze podporovaného zaměstnávání je získání dovedností potřebných k vyhledávání udržení pracovního místa a uzavření pracovněprávního



vztahu mezi uživatelem služeb podporovaného zaměstnávání a zaměstnavatelem. Probíhají v ní zejména tyto činnosti:

- o plánování postupu vedoucího k uzavření pracovněprávního vztahu mezi uživatelem a zaměstnavatelem.
- o trénink dovedností potřebných k získání a udržení vhodného pracovního místa
- o provázení uživatele při vyhledávání vhodného pracovního místa
- o vyhledávání vhodného pracovního místa to znamená
  - vytipování vhodných pracovních příležitostí,
  - dojednávání osobní schůzky zaměstnavatele s uživatelem,
  - podpora při osobním jednání uživatele se zaměstnavatelem,
  - dojednávání pracovních podmínek,
  - podpora při vyřizování náležitostí při nástupu do zaměstnání.(Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání 2005)

Tímto jsme uvedli výčet služeb podporovaného zaměstnávání, v České republice se službám podporovaného zaměstnávání věnují nestátní neziskové organizace. Svou nezastupitelnou roli při zaměstnávání osob s postižením hrají úřady práce, tyto vedou evidenci osob uchazečů o zaměstnání s postižením, poskytují příspěvky zaměstnavatelům nebo naopak ukládají zaměstnavatelům povinnost obsazovat volná pracovní místa vymezená pro uchazeče se zdravotním postižením pouze těmito občany.

## 4. Česká pošta s.p.

Česká pošta s.p. je jedním z největších zaměstnavatelů v České republice v roce 2012 zaměstnávala více jak 3400 zaměstnanců, byla založena ministerstvem vnitra České republiky od svého založení prošla několika etapami.

### 4.1. Z historie České pošty s.p.

Na přelomu října a listopadu roku 1913 vznikl československý stát, to sebou přineslo změny nejen politicko-právní, ale i hospodářské a správní. V té době bylo základem poštovní správy ministerstvo pošt a telegrafů, ministerstvo vznikl 13. listopadu 1918. Vytvoření samostatného resortu pro odvětví, která dříve spadala pod rakouské (předlitavské) ministerstvo obchodu, mělo zdůraznit jejich vzrůstající společenský a ekonomický význam a zároveň zvýšit kvalitu poskytovaných služeb. Ministerstvo pošt a telegrafů nebylo pouze samostatným úřadem pro správu poštovních a telekomunikačních záležitostí z titulu státního a veřejného zájmu, nýbrž od počátku plnilo také roli podnikatele. Rostoucí podíl podnikatelských aktivit záhy vedl k organizačnímu vyčlenění státního podniku Československá pošta. Ten byl vytvořen k 1. lednu 1925 s tím, že jeho hospodaření se řídilo obdobnými pravidly, jaká platila v soukromých firmách. Reforma se brzy projevila v příznivých hospodářských výsledcích, které narušila až celosvětové hospodářské krize.

Velmi závažným zásahem do úspěšného rozvoje československé pošty představovala Mnichovská dohoda, na základě této dohody byla Německu podstoupena pohraniční území a vznikla takzvaná druhá republika. Dne 13. října 1938 přešla působnost ministerstva pošt a telegrafů ve věcech slovenských na ministra dopravy pro Slovensko. V Listopadu bylo zrušeno samostatné československé ministerstvo pošt a telegrafů a spolu s ministerstvem železnic sloučeno v ministerstvo dopravy. Definitivní tečku za historií prvorepublikového podniku Československá pošta udělal 1. leden 1939, kdy začaly poštovní správy jednotlivých autonomních celků hospodařit samostatně a na svůj účet. V tento den se v rámci ministerstva dopravy sloučily podniky Československé státní dráhy a Československá pošta pro zemi Českou a Moravskoslezskou v jeden podnik s názvem Československé dráhy a pošty v zemích českých. K naprostému ekonomickému, politickému a vojenskému podřízení pošty německým zájmům došlo po okupaci zbytku republiky 15. března 1939. Poštovní záležitosti zůstaly v agendě protektorátního ministerstva dopravy až do listopadu 1942, kdy přešly pod nově zřízené

ministerstvo dopravy a techniky. Koncem 2. světové války bylo v rámci tzv. košické vlády vytvořeno ministerstvo pošt, které víceméně navázalo na předválečnou činnost ministerstva pošt a telegrafů, ale podmínky, v nichž působilo, byly zcela odlišné. Toto opatření trvalo až do roku 1960.

1. července roku 1949 došlo ke znárodnění státního podniku Československá pošta a následně byla provedena i reorganizace ministerstva pošt, řešení to však bylo jen přechodné, v souvislosti se vznikem ministerstva spojů a pověřenectva spojů k 1. květnu 1952 přistoupil Ústřední výbor KSČ ke zrušení národního podniku Československá pošta. Cílem tohoto opatření, bylo vyvolat zdánlivý dojem, že se ministerstvu a jeho aparátu vrátila funkce, kterou mělo po roce 1925. Ve skutečnosti se však z podnikatelského subjektu stal úřad řízený podle vzoru sovětského svazu.

Sovětizace byla dovršena roku 1960, kdy se uskutečnila centralizace nejvyšších orgánů pošt, telekomunikací a dopravy, spojení rezortů se však brzy ukázalo jako nefunkční, a proto se spoje v roce 1963 osamostatnily pod hlavičkou Ústřední správy spojů, která byla k 1. lednu 1969 nahrazena Federálním výborem pro pošty a telekomunikace.

Zásadní obrat se uskutečnil teprve na počátku devadesátých let 20. století v důsledku zhroucení komunistického režimu. Již v červenci 1990, v souvislosti s rekonstrukcí státní správy, přešly spoje na území České republiky do kompetence nově zřízeného ministerstva pro hospodářskou politiku a rozvoj. V říjnu 1992 bylo celé odvětví spojů převedeno z působnosti zrušeného ministerstva spojů pod Ministerstvo hospodářství ČSFR a Ministerstvo hospodářství ČR. První zřetelný krok k osamostatnění poštovní části podniku představoval vznik divize Česká pošta k 1. lednu 1992, následovaný účetním oddělením pošty od telekomunikací a vybudováním vlastního managementu. Jednání o budoucí podobě pošty pokračovala v příštích měsících. Až do 1. ledna 1993, kdy se stala Česká pošta, s.p. po oddělení telekomunikací samostatným státním podnikem.

(Kramář 2011 <http://www.ceskaposta.cz>)

## 4.2. Česká pošta v současnosti

Podnik je právnickou osobou ve smyslu ustanovení § 18 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, v platném znění. Jeho právní a majetkové postavení je upraveno zákonem č. 77/1997 Sb., o státním podniku, v platném znění. Česká pošta byla založena Ministerstvem hospodářství České republiky v souladu se zákonem o státním podniku 1. března 1993. Vznik České pošty

byl potvrzen zápisem do obchodního rejstříku vedeného Obvodním soudem pro Prahu 1, oddílu A, vložky č. 7565.

V současné době je Podnik veden v obchodním rejstříku Městského soudu v Praze, v oddílu A, vložce 7565. S účinností od 1. června 2003 vydalo Ministerstvo informatiky zakládací listinu státního podniku Česká pošta, přizpůsobenou novému zákonu o státním podniku a změněnou několika dodatky. (výroční zpráva České pošty s.p. za rok 2012)

Dále se v výroční zprávě uvádí, že posláním České pošty je být důvěryhodným poskytovatelem kvalitních služeb v oblasti zprostředkování informací, plateb a zboží tradičními i elektronickými formami. Česká pošta zajišťuje poskytování univerzálních poštovních služeb a usiluje o jejich efektivní zajištění.

Při vědomí své společenské role a sociální odpovědnosti chce být efektivním a atraktivním zaměstnavatelem. Ve své další činnosti reaguje na čtyři klíčové trendy ovlivňující trh a konkurenční prostředí. Jsou to: nové technologie, změna způsobu komunikace způsobená rozmachem internetu, měnící se potřeby zákazníků a liberalizace poštovních služeb. Česká pošta hodlá úzce spolupracovat se státní správou, a to nejen prostřednictvím husté sítě svých poboček, ale i novými formami. Proto se stala provozovatelem unikátního systému „datových schránek“ a datových sítí ministerstva vnitra. Za nezbytné považuje zlepšování svého obrazu v očích veřejnosti. (výroční zpráva České pošty s.p. za rok 2012)

### 4.3. Alternativní doručovací síť

Důvodem vzniku alternativní doručovací sítě je snaha o ulehčení práce klasickým listovním doručovatelům, tím že část zásilek roznáší doručovatelé alternativní doručovací sítě, jedná se o neadresný materiál zejména:

Periodický tisk – podmínkou je doručení periodického tisku do 07:30 hodin, distribuce periodického tisku je realizována na základě uzavřených smluvních vztahů s vydavateli.

Rožnáška informačních a propagačních materiálů – informační a propagační materiály obchodních řetězců, malých podavatelů apod.

Rožnáška obchodního psaní – obchodní psaní se zařazují do alternativní doručovací sítě v závislosti na vytíženosti kontaktní doručovací sítě

Alternativní doručovací síť se vytváří v obcích nad 5000 obyvatel, v budoucnu i v menších tam, kde bude tento postup přinášet optimalizaci, stabilizaci doručovatelů a ekonomický přínos. V těchto obcích se převádí do alternativní doručovací sítě všechny objekty mimo oblastí, které se jeví jako nevhodné, objekty, které jsou neúměrně vzdáleny. U některých lokalit i v rámci obcí nad 5 000 obyvatel se mohou vyskytnout oblasti nevhodné pro alternativní doručovací síť, na příklad průmyslové zóny a jiné odlehlé lokality. ( metodický pokyn České pošty s.p. ČP/53093/2013/DPL) .

Doručovatel v alternativní síti

Popis pozice:

- náplní práce je distribuce propagačních letáků
- úkolem zaměstnance je roznoš několika stovek výtisků letáků příslušným adresátům – může využít tašku na kolečkách, která sníží fyzickou zátěž
- distribuce bude prováděna v rámci pružné pracovní doby – nadřízený stanoví určitý úsek pracovní, který bude povinný (např. od 8.00 – 11.00), ostatní zásilky může doručovatel roznoš během dne v čase dle vlastního výběru
- distribuce letáků probíhá od pondělí do pátku
- podstatná je dostatečná pohyblivost při roznoš a schopnost zvládnout popsanou zátěž, např. sluchové postižení není překážkou
- práce nezahrnuje kontakt s klienty (intranet České pošty)

#### 4.4. Přínos zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením má pro zaměstnavatele přínos z pohledu společenského, plní roli odpovědného zaměstnavatele. Zaměstnáváním osob se zdravotním postižením dochází k celkovému snížení stresu na pracovišti, posílení sociální atmosféry a snížení fluktuace zaměstnanců. V neposlední řadě přináší pro zaměstnavatele finanční přínos snížením odvodů do státního rozpočtu a dani z příjmů. Z pohledu zaměstnané osoby se zdravotním postižením, posílení jeho sociální role kolegové ho považují za rovnocenného parťáka. Zaměstnanec osoba se zdravotním postižením má nárok na slevu na dani. Pokud

bychom se podívali blíže na finanční výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jedná se o tyto výhody:

Sleva na dani pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením

- podle §35 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů činí výše slevy 18 000,- Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a 60 000,- Kč za každého zaměstnance s těžkým zdravotním postižením

dále pak

- Příspěvky z úřadu práce, na vytvoření chráněného pracovního místa, podle § 75 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti se jedná o jednorázový příspěvek ve výši max. 12ti násobku průměrné mzdy, na podporu zaměstnávání osob ze ZP (nárokové) a na úhradu nákladů souvisejících se zapracováním zdravotně postižených občanů
- Snížení mzdových nákladů díky státní dotaci
- Grantové příspěvky – operační programy

Praktický příklad roční úspory při zaměstnávání OZP

|  |                   |
|--|-------------------|
| Úspora ročního odvodu při zaměstnání jedné OZP – osoba se zdravotním postižením v I. nebo II. stupni ID                        | 61 020 Kč         |
| Úspora ročního odvodu při zaměstnání 1 TZP - těžce zdravotně postižený – III. stupeň ID (TZP se započítává 3x)                 | 183 060 Kč        |
| <b>Úspora ročního odvodu do státního rozpočtu celkem</b>   | <b>244 080 Kč</b> |
| Roční sleva na dani – 1 OZP  | 18 000 Kč         |
| Roční sleva na dani – 1 TZP  | 60 000 Kč         |
| <b>Roční sleva na dani celkem při zaměstnávání jedné OZP a jednoho zaměstnance s TZP</b>                                       | <b>78 000 Kč</b>  |
| Příspěvek státu na aktivní politiku zaměstnanosti - 2 místa pro OZP  | 96 000 Kč         |
| <b>Celková roční úspora finančních nákladů při zaměstnání jednoho OZP a jednoho zaměstnance s těžkým zdravotním postižením</b> | <b>418 080 Kč</b> |

Tab.č.1

Tab1. Výpočet roční úspory nákladů při přímém zaměstnání jednoho OZP (1. – 2. stupeň invalidity) + zaměstnání jednoho TZP (3. stupeň invalidity)

(<http://www.inspirace-zamestnanim.cz>)

## 5. Praktická část

### 5.1 Cíl průzkumu

Cílem praktické části této práce je zjistit počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením na pozici doručovatel alternativní sítě v regionu Severní Morava, zmapovat mínění zaměstnanců České pošty s. p. o schopnosti lidí se zdravotním postižením vykonávat práci doručovatele v alternativní doručovací síti

### 5.2 Metoda průzkumu, dotazník

Abychom mohli zjistit mínění zaměstnanců České pošty s.p. ohledně zaměstnávání lidí s postižením na pozici doručovatel v alternativní doručovací síti. Byla potřeba zvolit metodu průzkumu, jako nejvhodnější způsob zjištění byl použit dotazník. Dotazník byl vybrán pro jeho jednoduchost a jistou anonymitu pro oslovené zaměstnance.

Dotazník je velmi používanou formou získávání dat v pedagogickém výzkumu, jedná se o předem připravené a seřazené otázky na které respondenti odpovídají písemně. V dotazníku se objevuje řada typů otázek, např. kontaktní otázky, funkcionálně psychologické otázky, kontrolní a filtrační otázky. Kontaktní otázky mají za cíl vytvoření kontaktu mezi respondentem a výzkumníkem, funkcionálně psychologické otázky mají sloužit k odstranění nežádoucího napětí u respondenta. Kontrolní otázky mají za úkol zjistit věrohodnost odpovědí respondenta, filtrační otázky se používají k eliminaci jedinců, kteří nemají pro dané šetření význam. Dále lze dělit otázky v dotazníku podle toho, jakým způsobem na ně bude respondent odpovídat, na otevřené a uzavřené. Při formulaci otázek v dotazníku je velmi důležité dodržovat pravidla pro jednotlivé otázky a konstrukci dotazníku jako celku. Otázky v dotazníku by tedy měly být jasné srozumitelné a jednoznačné, měli zjišťovat jen nezbytně nutné údaje a neměli by být sugestivní.(Chráska 2007)

### 5.3 Popis průzkumu

V Listopadu 2013 byl kontaktován HR odbor České pošty z dotazem na celkový počet vytvořených pracovních míst doručovatele v alternativní doručovací síti, dále pak jaké procento

z těchto míst jsou obsazeny osobami se zdravotním postižením. Informace byly získány pomocí emailové a telefonní komunikace s HR oddělením.

Dalším krokem výzkumu bylo vytvoření dotazníku k zjištění názoru zaměstnanců České pošty o schopnosti či neschopnosti výkonu práce doručovatele v alternativní doručovací síti osobou se zdravotním postižením. Dotazník byl zkonstruován tak, aby bylo možné zjistit i názor o náročnosti práce doručovatele v alternativní doručovací síti a to jak fyzické tak psychické. Tento dotazník byl vytvořen v prosinci 2013.

Následující měsíc tedy v průběhu ledna 2014 byly navštíveny pobočky České pošty v obvodu Olomouc, tyto dotazníky dostali k vyplnění pěší a motorizovaní doručovatelé bez zdravotního postižení dále pak přepážkoví pracovníci bez zdravotního postižení. Po zjištění informací bylo provedeno vyhodnocení dotazníků.

#### 5.4 Otázky pro průzkum

Jaký celkový počet doručovatelů v alternativní síti v regionu Severní Morava?

Jaký počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením na pozici doručovatel alternativní doručovací sítě?

Jaké je mínění zaměstnanců České pošty s.p. o náročnosti zaměstnání doručovatele v alternativní doručovací síti?

Jaké je mínění zaměstnanců České pošty s.p. o schopnosti osob se zdravotním postižením vykonávat práci doručovatele v alternativní doručovací síti?



## 5.5 Výsledky průzkumu

Na základě informací podaných HR oddělením České pošty s.p. byla zjištěna struktura zaměstnanců na pozici doručovatel v alternativní doručovací síti na hlavní pracovní poměr a dalších typů doručovatelů.

a) Vyhodnocení informací poskytnutých HR oddělením České pošty s.p

| Profese                               | Počet OZP | Celkový počet zaměstnanců | Procentní poměr |
|---------------------------------------|-----------|---------------------------|-----------------|
| Doručovatel v alternativní síti       | 3         | 47                        | 6,38%           |
| Doručovatel listovní pěší             | 9         | 801                       | 1,12%           |
| Doručovatel listovní motor. s řízením | 1         | 523                       | 0,20%           |
| Doručovatel balíkový s řízením        | 6         | 298                       | 2,01%           |

Tab.č.2) Celkový počet pracovních míst v doručovací síti České pošty s.p. v regionu SM a jejich struktura.

Na České poště s. p. je vytvořeno 47 pracovních míst doručovatelů v alternativní doručovací síti, na těchto pracovních místech je zaměstnáno 6,38% osob se zdravotním postižením. Avšak z poskytnutých informací je patrné, že osoby se zdravotním postižením vykonávají i mnohem náročnější zaměstnání na pozicích jako jsou doručovatel listovní pěší 1,12%, listovní doručovatel s řízením motorového vozidla 0,20% a doručovatel balíkový s řízením motorového vozidla 2,01%. Z poskytnutých dat bohužel není patrné o jaký typ nebo stupeň postižení se u zaměstnaných osob jedná, tyto informace jsou tajné a Česká pošta s. p. je neposkytuje.

b) Vyhodnocení dotazníků přepážkových pracovníků

A- je práce doručovatele v alternativní doručovací síti fyzicky náročná?

B- je práce doručovatele v alternativní doručovací síti psychicky náročná?

C- může vykonávat práci doručovatele v alternativní doručovací síti osoba se zdravotním postižením?

|                          | <b>A</b> | <b>B</b> | <b>C</b> |
|--------------------------|----------|----------|----------|
| <b>nesouhlasím</b>       | 12,5 %   | 37,5 %   | 0,0 %    |
| <b>spíše nesouhlasím</b> | 0,0 %    | 25,0 %   | 0,0 %    |
| <b>nedokážu posoudit</b> | 12,5 %   | 12,5 %   | 50,0 %   |
| <b>spíše souhlasím</b>   | 50,0 %   | 25,0 %   | 25,0 %   |
| <b>souhlasím</b>         | 25,0 %   | 0,0 %    | 25,0 %   |

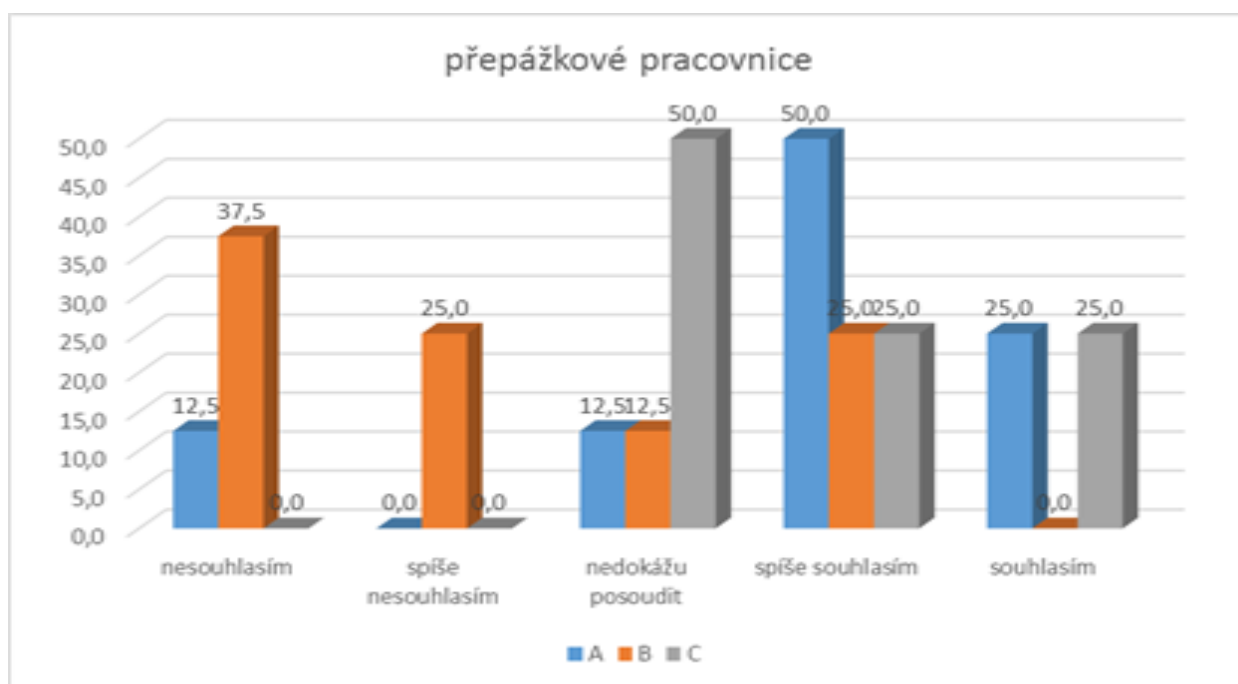
Tab.č. 3) Výsledky průzkumu u přepážkových pracovníků

## Grafické znázornění průzkumu u přepážkových pracovníků

A- je práce doručovatele v alternativní doručovací síti fyzicky náročná?

B- je práce doručovatele v alternativní doručovací síti psychicky náročná?

C- může vykonávat práci doručovatele v alternativní doručovací síti osoba se zdravotním postižením?



Graf č.1

Z vyhodnocených dotazníků vyplývá, že 25% přepážkových pracovníků souhlasí a 50% spíše souhlasí s tím, že práce doručovatele v alternativní doručovací síti je fyzicky náročná, s psychickou náročností tohoto zaměstnání spíše souhlasí 25% přepážkových pracovníků. Následně pak přepážkoví pracovníci uvádějí, že v 25% souhlasí a 25% spíše souhlasí s tím, že práci doručovatele v alternativní doručovací síti jsou schopny vykonávat osoby se zdravotním postižením. 50% přepážkových pracovníků toto není schopno posoudit.

c) Vyhodnocení dotazníků doručovatelů

A- je práce doručovatele v alternativní doručovací síti fyzicky náročná?

B- je práce doručovatele v alternativní doručovací síti psychicky náročná?

C- může vykonávat práci doručovatele v alternativní doručovací síti osoba se zdravotním postižením?

|                          | <b>A</b> | <b>B</b> | <b>C</b> |
|--------------------------|----------|----------|----------|
| <b>nesouhlasím</b>       | 7,1 %    | 21,4 %   | 14,3 %   |
| <b>spíše nesouhlasím</b> | 7,1 %    | 7,1 %    | 35,7 %   |
| <b>nedokážu posoudit</b> | 7,1 %    | 21,4 %   | 21,4 %   |
| <b>spíše souhlasím</b>   | 35,7 %   | 21,4 %   | 14,3 %   |
| <b>souhlasím</b>         | 42,9 %   | 28,6 %   | 14,3 %   |

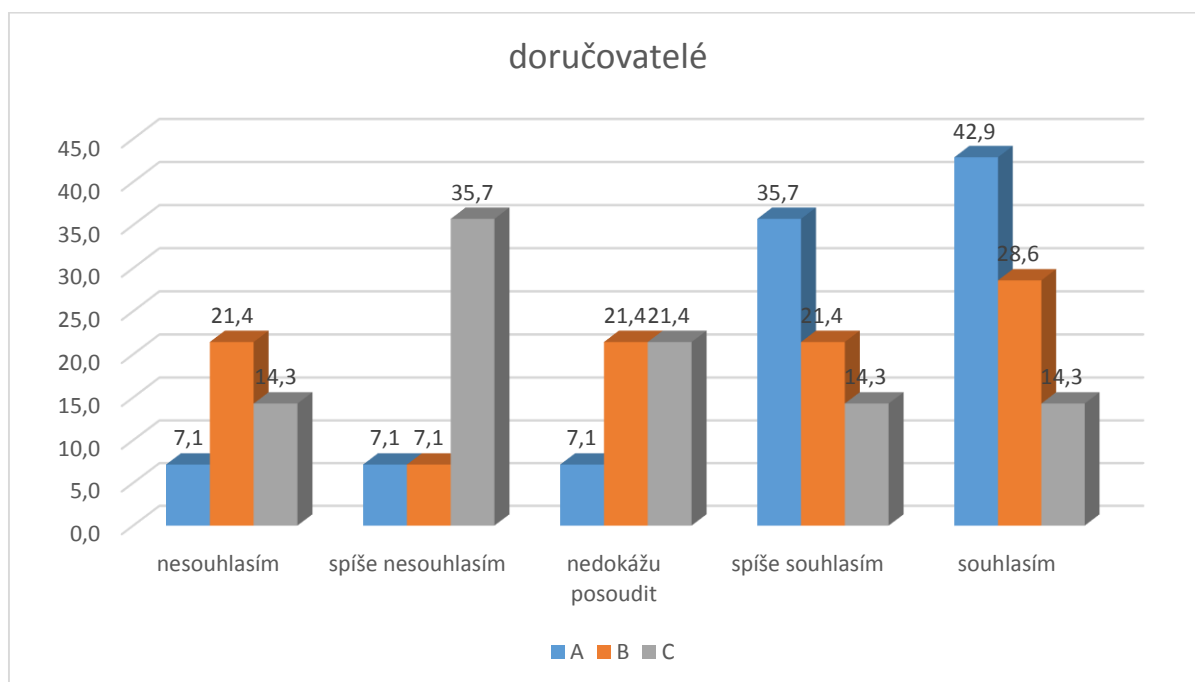
Tab.č.4) Výsledky průzkumu u pracovníků doručovací služby

## Grafické znázornění průzkumu u pracovníků doručovací služby

A- je práce doručovatele v alternativní doručovací síti fyzicky náročná?

B- je práce doručovatele v alternativní doručovací síti psychicky náročná?

C- může vykonávat práci doručovatele v alternativní doručovací síti osoba se zdravotním postižením?



Graf. č.2

Z vyhodnocených dotazníků vyplývá, že 42,9% doručovatelů souhlasí a 35,7% spíše souhlasí s tím, že práce doručovatele v alternativní doručovací síti je fyzicky náročná, s psychickou náročností souhlasí 28,6% a spíše souhlasí 21,4% doručovatelů. Pouze 14,3% doručovatelů uvádí, že je možné, aby práci doručovatele v alternativní doručovací síti vykonávala osoba se zdravotním postižením, stejné procento respondentů s touto skutečností spíše souhlasí a 21,4% toto není schopno posoudit.

## Závěr

Bakalářská práce na téma specifika alternativní doručovací sítě na České poště s. p. je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické.

V teoretické části se práce věnuje pojmu nezaměstnanost, a jak ji dělíme. Po popsání tohoto termínu se práce zaměřuje na vliv takové situace na člověka, jak ho ovlivňuje a jaký má tato skutečnost dopad na jeho okolí, vztahy a psychiku.

Dále se v teoretické části věnuje pozornost jak nezaměstnanost zvládat, jak k ní přistupují nezaměstnaní lidé a jaké strategie volí při překonávání této situace. Následně jsou v bakalářské práci popsány skupiny obyvatelstva, které nejvíce ohrožuje nezaměstnanost, a to z různých příčin např. pohlaví, vzdělání nebo zdravotního stavu.

Lidem ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností, zejména pro jejich nepříznivý zdravotní stav, jsou věnovány další kapitoly v teoretické části práce. V těchto kapitolách je popsán systém profesní a předprofesní přípravy na budoucí povolání na otevřeném pracovním trhu, je zde zmíněna také profesní diagnostika, která hraje velmi důležitou roli při volbě budoucího profesního směřování člověka s postižením. V pomoci získat zaměstnání se samozřejmě angažuje i stát prostřednictvím zákona o zaměstnanosti, v němž jsou definovány instrumenty této podpory např. pracovní rehabilitace a chráněné pracovní místo dále pak aktivní politika zaměstnanosti. Jako další podpůrná činnost při zaměstnávání osob dlouhodobě nezaměstnaných je v práci popsána služba podporované zaměstnávání, která poskytuje širokou nabídku služeb, pro efektivní začlenění osob na otevřený trh práce.

Teoretickou část zakončuje kapitola věnovaná České poště s. p., je zde zmíněn vývoj tohoto podniku od historie po současnost, důvody vzniku alternativní doručovací sítě a náplň práce zaměstnance na takové pozici a jaký má přínos zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro zaměstnavatele.

Teoretická část byla zpracována na základě studia uvedené literatury, cílem této části bylo popsání výše uvedených témat. Věřím, že byla zpracována tak aby tento cíl naplnila, zároveň doufám, že čtenáře obohatila stejně jako autora, který měl možnost si prožít dlouhodobou nezaměstnanost a ověřit v praxi jak tato skutečnost ovlivňuje člověka.

Praktická část bakalářské práce byla zaměřena na zjištění počtu zaměstnaných osob se zdravotním postižením na pozici doručovatel alternativní sítě v regionu Severní Morava a zmapování mínění zaměstnanců České pošty s. p. o schopnosti lidí se zdravotním postižením

vykonávat toto zaměstnání. Z poskytnutých informací vyplynulo několik skutečností, které jsou pro mne překvapující. Negativně hodnotím nízký počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením a nízký počet zřízených těchto míst, naopak pozitivním zjištěním bylo, že osoby se zdravotním postižením vykonávají i mnohem náročnější práce.

Z následně vyhodnocených dotazníků vyplynulo, že polovina respondentů z řad přepážkových pracovníků věří ve schopnosti osob se zdravotním postižením vykonávat práci doručovatele v alternativní doručovací síti, i když se jedná o práci, která je fyzicky a psychicky náročná. U oslovených doručovatelů je patrná nižší důvěra ve schopnost osoby se zdravotním postižením vykonávat toto zaměstnání. Což je pravděpodobně způsobeno větší znalostí daného pracovního zařazení. Stejně jako skupina přepážkových pracovníků uvádějí, že se jedná o práci, která je psychicky a fyzicky náročná.

Jak je tedy patrné z výsledků, velká část zaměstnanců je přesvědčena o schopnosti osob se zdravotním postižením tuto práci vykonávat, což dle mého hlediska představuje výbornou výchozí pozici k pracovnímu uplatnění těchto osob na České poště s. p.

## Seznam použitých zdrojů

### Použitá literatura:

1. Buchtová B., Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém, Grada Publishing, 2002, ISBN 80-247900-6-8
2. Chráska M., Metody pedagogického výzkumu, Grada Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-1369-4
3. Kramář J. [online], Dostupné z WWW < <http://www.ceskaposta.cz/cz/o-ceske-poste/historie-ceskoslovenske-a-ceske-posty-id32109/> >
4. Krejčířová O., MANUÁL zaměřený na orientaci v poradenství a v problematice pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením, Olomouc. UP 2007, ISBN 978-80-244-1632-8
5. Mareš P., Nezaměstnanost jako sociální problém, Praha: Sociologické nakladatelství 1994, ISBN 80-901424-9
6. Metodický pokyn České pošty s. p. ČP/53093/2013/DPL
7. Nezaměstnanost [online], Dostupné z WWW <<http://www.finance.cz/makrodata-eu/trh-prace/nezamestnanost/>>
8. Nezaměstnanost Leden 2014 [online], Dostupné z WWW <[http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/02/2014\\_02\\_10\\_tz\\_nezamestnanost\\_leden.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/02/2014_02_10_tz_nezamestnanost_leden.pdf)>
9. Opatřilová D., Procházková L., Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením, Brno 2011, ISBN 978-80-210-5536-0
10. Pipeková J., Kapitoly ze speciální pedagogiky, Paido, 2010, ISBN 80-7315-198-7



11. Podporované zaměstnávání v evropských zemích [online], Dostupné z WWW <http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=258>
12. Předpis č. 389/2013 sb. Vyhláška, kterou se mění vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů [online], Dostupné z WWW < <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2013-389> >
13. Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, Praha: Rytmus 2005, ISBN 80-903598-0-9
14. Standardy podporovaného zaměstnávání [online], Dostupné z WWW [http://www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/standardy-pz\\_final.pdf](http://www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/standardy-pz_final.pdf)
15. Vágnerová M., Psychopatologie pro pomáhající profese, Praha: Portál 2004, ISBN 80-7178-802-3
16. Votava J., Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením, Praha 2003, Nakladatelství karolinum ISBN 80-246-0708-5
17. Výhody zaměstnávání OZP [online], Dostupné z WWW <http://www.inspirace-zamestnanim.cz/vyhody-zamestnavani-ozp>
18. Výroční zpráva České pošty s.p. za rok 2012
19. Tranzitní program [online], Dostupné z WWW < <http://www.agapo.cz> >
20. Zákon č. 183/2014 sb. o důchodovém pojištění [online], Dostupné z WWW < <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-183> >
21. Zákon č. 586/1992 sb. o daních z příjmů [online], Dostupné z WWW < <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586> >

22. Zákon č. 313/2013 sb. o sociálních službách [online], Dostupné z WWW  
<<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2013-313> >

## Anotace

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>Jméno a příjmení:</b> | Aleš Veselý                              |
| <b>Katedra:</b>          | Ústav speciálněpedagogických studií      |
| <b>Vedoucí práce:</b>    | Doc. PhDr. PaedDr. Olga Krejčířové, Ph.D |
| <b>Rok obhajoby:</b>     | 2014                                     |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Název práce:</b>          | Specifika alternativní doručovací sítě na České poště s.p.   |
| <b>Název v angličtině:</b>   | Specifics of alternative delivery network Czech Post s.p   |
| <b>Anotace práce:</b>        | Bakalářská práce ve svém úvodu popisuje nezaměstnanost, strategie zvládání nezaměstnanosti a vliv na psychiku člověku. Dále popisuje možnosti podpory zaměstnávání osob, profesní a předprofesní přípravu, podporované zaměstnávání. V praktické části se zaměřuje na historii české pošty s. p., popis alternativní doručovací sítě následně pak na zjištění názoru zaměstnanců České pošty s. p. na zaměstnávání osob se zdravotním postižením na pozici doručovatel v alternativní doručovací síti. |
| <b>Klíčová slova:</b>        | Nezaměstnanost, práce , Možnosti podpory zaměstnávání osob, Profesní a před profesní příprava, Podporované zaměstnávání, Klíčové znaky podporovaného zaměstnávání, Standardy podporovaného zaměstnávání , Česká pošta s. p., Alternativní doručovací síť   |
| <b>Anotace v angličtině:</b> | Bachelor thesis describes in his introduction , unemployment , unemployment and coping strategies impact on the human psyche . It also describes the possibilities of supporting the employment of persons , professional and pre-professional training , supported employment . The practical part focuses  |

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
|                                    | on the history of the Czech Post, a description of alternative delivery network subsequently to determine the views of employees Czech Post to employment of persons with disabilities in the position postman in alternative delivery network . |
| <b>Klíčová slova v angličtině:</b> | Unemployment , job, Support Options employing persons Professional and prior training, supported employment , supported employment Key features , Standards Supported Employment , Czech Post , Alternative Delivery Network                     |
| <b>Přílohy vložené v práci:</b>    |  |
| <b>Rozsah práce:</b>               | 39   |
| <b>Jazyk práce:</b>                | Český  |