

Univerzita Hradec Králové
Filozofická fakulta
Ústav sociální práce

**Zaměstnanost osob se zdravotním postižením v podmínkách okresu
Rychnov nad Kněžnou**
Bakalářská práce

Autor: Natálie Vavřínová
Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor: Sociální práce
Forma studia: Prezenční

Vedoucí: PhDr. Lenka Neubauerová, Ph.D.



Zadání bakalářské práce

Autor: Natálie Vavřínová

Studium: U1831

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce

Název bakalářské práce: **Zaměstnanost osob se zdravotním postižením v podmínkách okresu Rychnov nad Kněžnou**

Název bakalářské práce AJ: Employment of Persons with Disabilities in Terms of the Rychnov nad Kněžnou District

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Bakalářská práce se bude zabývat zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v okrese Rychnov nad Kněžnou. V práci budou definovány jednotlivé druhy zdravotního postižení, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a další formy podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Práce se zaměří na možnosti využití služeb Úřadu práce ČR a místních sociálních služeb podporujících zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dále popíše současnou zaměstnanost v okrese a zaměří se na uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce. Zvolené metody a techniky: kvantitativní výzkumná strategie formou strukturovaného dotazníku a analýzy volných pracovních míst v databázi Úřadu práce ČR.

ČERVINKA, Tomáš. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-751-5. KRHUTOVÁ, Lenka. Autonomie v kontextu zdravotního postižení. Boskovice: Ostravská univerzita v Ostravě v nakl. Albert, 2013. ISBN 978-80-7326-232-7. MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Vyd. 2. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-818-0.

Garantující pracoviště: Ústav sociální práce,
Filozofická fakulta

Vedoucí práce: PhDr. Lenka Neubauerová, PhD.

Oponent: Mgr. Iva Junová, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 30.4.2020

Prohlášení studenta

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala pod vedením vedoucí práce samostatně a uvedla jsem veškeré použité prameny a literaturu.

V Rychnově nad Kněžnou dne 5. dubna 2021

Natalie Vavřínová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala PhDr. Lence Neubauerové, Ph.D., za odborné vedení mé bakalářské práce, za cenné rady a připomínky, které mi v průběhu tvorby práce poskytla.

Anotace

VAVŘÍNOVÁ, Natálie. *Zaměstnanost osob se zdravotním postižením v podmínkách okresu Rychnov nad Kněžnou*. Hradec Králové, 2021. 74 s. Bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové, Filozofická fakulta, Ústav sociální práce. Vedoucí práce PhDr. Lenka Neubauerová, Ph.D.

Bakalářská práce je zaměřena na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, konkrétně na území okresu Rychnov nad Kněžnou. Teoretická část v úvodu vymezuje klíčové pojmy a základní členění. Postupně se věnuje specifikům zaměstnávání osob se zdravotním postižením, charakterizuje jejich motivaci, ale i bariéry. Práce se dále soustředí na jednotlivé formy pomoci, které osoby se zdravotním postižením mohou využít pro usnadnění získání zaměstnání a zároveň konkretizuje místní síť těchto služeb. V závěru teoretické části je konkretizována situace na trhu práce na území okresu Rychnov nad Kněžnou a její specifika. Praktická část je tvořena výzkumným šetřením, které je provedeno pomocí dvou kvantitativních metod, metodou dotazování technikou dotazníků a metodou analýzy dat ve veřejné databázi volných míst. Hlavním cílem výzkumného šetření je zjistit, jaké mají osoby se zdravotním postižením podmínky k získání zaměstnání v okrese Rychnov nad Kněžnou.

Klíčová slova: osoba se zdravotním postižením, zaměstnanost, Úřad práce České republiky, sociální služby, okres Rychnov nad Kněžnou

Annotation

VAVŘÍNOVÁ, Natálie. *Employment of Persons with Disabilities in Terms of the Rychnov nad Kněžnou District*. Hradec Králové, 2021. 74 pp. Bachelor Degree Thesis. University of Hradec Králové, Philosophical Faculty. Leader of the Bachelor Degree Thesis PhDr. Lenka Neubauerová, Ph.D.

Bachelor's thesis is aimed at the employment of people with disabilities, specifically in the territory of the Rychnov nad Kněžnou district. The theoretical part of the introduction defines key concepts and basic breakdowns. It gradually addresses the specificities of the employment of people with disabilities, characterizing their motivation but also their barriers. The work also focuses on the different forms of assistance that people with disabilities can use to make it easier to get a job, while specifying the local network of these services. At the end of the theoretical part, the situation of the labour market in the territory of the district of classical and its specificities is specified. The practical part consists of a research survey carried out using two quantitative methods, a questionnaire method, and a data analysis method in a public vacancy database. The main objective of the research investigation is to find out what conditions people with disabilities get a job in the Rychnov nad Kněžnou district.

Keywords: disabled person, employment, Employment Office of the Czech Republic, social services, Rychnov nad Kněžnou district

Obsah

Úvod	11
1 Osoby se zdravotním postižením.....	13
1.1 Osoby se zdravotním postižením dle právní úpravy.....	14
1.2 Zaměstnávání OZP dle právního řádu České republiky	16
2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	19
2.1 Význam práce pro OZP	19
2.2 Specifika zaměstnávání osob se zdravotním postižením	20
2.3 Důsledky zdravotního postižení.....	22
2.3.1 Osoby s tělesným postižením	23
2.3.2 Osoby se sluchovým postižením	24
2.3.3 Osoby se zrakovým postižením.....	24
2.3.4 Osoby s mentálním postižením.....	25
2.3.5 Osoby s duševním onemocněním	26
2.4 Ekonomická aktivita osob se zdravotním postižením.....	26
3 Úřad práce ČR	29
3.1 Státní politika zaměstnanosti	30
3.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti	31
3.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	32
3.1.3 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání	33
3.2 Evropské sociální fondy.....	35
3.2.1 Národní individuální projekty	36
3.2.2 Regionální individuální projekty	37
3.2.3 Další projekty ESF	38

4	Sociální služby.....	39
4.1	Sociální služby pro OZP	39
4.2	Místní síť sociálních služeb v okrese Rychnov nad Kněžnou.....	41
4.3	Odborné sociální poradenství	42
4.3.1	Centrum pro integraci osob se zdravotním postižením Královéhradeckého kraje, o. p. s.....	42
4.4	Sociální rehabilitace.....	42
4.4.1	Pferda, z. ú.	43
4.4.2	Aspekt, z. s.	44
4.5	Sdružení Neratov	44
5	Zaměstnanost v okrese Rychnov nad Kněžnou.....	46
6	Metodická část.....	48
6.1	Výzkumná strategie	48
6.2	Výzkumný nástroj.....	49
6.3	Způsob analýzy dat	50
6.4	Dotazník.....	51
6.5	Výzkumný soubor.....	52
6.6	Hlavní cíl a dílčí cíle výzkumu	52
6.7	Transformace dílčích cílů	54
6.8	Příprava a realizace výzkumného šetření.....	55
6.9	Etika a možná rizika výzkumu.....	56
7	Obsahová analýza volných pracovních míst v databázi ÚP ČR.....	57
8	Dotazníkové šetření	60
8.1	Identifikační údaje o respondentech	62
8.2	Výsledky o využívání Úřadu práce ČR	64

8.3	Výsledky o využívání sociálních služeb	67
8.4	Výsledky o zaměstnávání a zájmech	69
9	Vyhodnocení dílčích cílů.....	76
9.1	Závěrečná diskuze ke zjištěným výsledkům.....	81
	Závěr.....	83
	Seznam zdrojů literatury.....	86
	Seznam tabulek.....	91
	Seznam grafů	93
	Seznam příloh.....	93

Seznam použitých zkratk

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
ESF	Evropské sociální fondy
MOP	Mezinárodní organizace práce
MP	Mentální postižení
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSN	Organizace spojených národů
OZP	Osoba se zdravotním postižením
RnK	Rychnov nad Kněžnou
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPM	Volné pracovní místo
ZP	Zdravotní postižení

Úvod

Integrace osob se zdravotním postižením se v současné době neustále vyvíjí. Stále více se cílí k odstranění bariér, aby osobám se zdravotním postižením bylo umožněno žít život, jaký si přejí. Osoby se zdravotním postižením chtějí od života to samé jako ostatní, přejí si osamostatnit se, najít si práci, která je bude bavit a hodného partnera.

Stále častěji se lze setkat s osobami s postižením, které si uvědomují, že by chtěly pracovat a být užitečné, a tak hledají možnosti uplatnění a vyhledávají pomoc různých služeb. Jaké ale mají osoby se zdravotním postižením potřeby a zájmy? Každá z těchto osob má o svém zaměstnání určitou představu. Odpovídají však nabízená volná místa jejich představám? A je vůbec možné nabízet pro OZP místa, která odpovídají jejich představám a zároveň odpovídají jejich schopnostem?

Tato bakalářská práce se zabývá právě problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením konkrétně na území okresu Rychnov nad Kněžnou. Teoretická část bakalářské práce se zabývá základními informacemi o osobách se zdravotním postižením v souvislosti s jejich zaměstnáváním. Definuje jejich zájmy a motivaci k zaměstnávání a také specifika jejich zaměstnávání. Zároveň popisuje pomoc, kterou poskytují kontaktní pracoviště ÚP ČR nebo sociální služby a zmiňuje místní síť těchto služeb. Na závěr specifikuje demografické údaje o okrese Rychnov nad Kněžnou s následným zaměřením na zaměstnanost. Na teoretickou část navazuje praktická část, ve které je popsána realizace a výsledky kvantitativního výzkumu, který byl realizován pomocí dotazníkového šetření a obsahové analýzy.

Okres Rychnov nad Kněžnou je dlouhodobě označován jako okres s téměř nejnižší nezaměstnaností v České republice. Zároveň se v okrese můžeme setkat s velkým počtem sociálních služeb, které se zaměřují na pomoc osobám se zdravotním postižením.

Toto téma jsem si zvolila z vlastního zájmu o problematiku zaměstnávání v okrese a zároveň o cílovou skupinu, se kterou jsem měla možnost pracovat při působení v několika organizacích. Při rozhovorech s klienty služeb, ve kterých jsem působila, jsem se dozvídala zajímavé názory o problematice zaměstnávání. Některé osoby vzpomínaly na své zkušenosti se zaměstnáním před využíváním sociální služby a často tyto zkušenosti hodnotily záporně. Zmiňovali se také o nepřiměřených požadavcích na pracovní tempo nebo špatné podmínky.

Z tohoto důvodu byl pro tvorbu bakalářské práce zvolen jako hlavní cíl zjistit, jaké mají osoby se zdravotním postižením podmínky k získání zaměstnání v okrese Rychnov nad Kněžnou. Zároveň bylo jedním z dílčích cílů zjistit, co osoby se zdravotním postižením preferují, především za účelem zjištění jejich subjektivních pocitů, protože se domnívám, že všechny příležitosti pro osoby se zdravotním postižením by měly vést k jejich spokojenosti a dosažení seberealizace. Z vyhodnocení dalších dílčích cílů by mělo být zjištěno, jaké služby OZP využívají a porovnat jejich hodnocení. Jeden z dílčích cílů, který bude zjišťován pomocí obsahové analýzy, bude shrnovat data o volných pracovních místech vhodných pro OZP v okrese Rychnov nad Kněžnou. Výsledky dílčího cíle o nabídkách budou porovnávány s preferencemi OZP.

Zpracování problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením by mohlo přispět oboru sociální práce především zjištěním, zda poskytované služby jsou pro OZP opravdovým přínosem a nabízená volná místa odpovídají požadavkům na zaměstnávání OZP. Případné zjištěné nedostatky by mohly přispět k vylepšení strategií zaměstnávání OZP.

1 Osoby se zdravotním postižením

Pro osoby se zdravotním postižením jsou vytvářeny stále nové a nové příležitosti k osamostatnění a prožití spokojeného života. V této kapitole tak budou uvedeny a vysvětleny základní informace o osobách se zdravotním postižením, o jejich současných možnostech a specifikách jejich integrace.

Zdravotní postižení je Světovou zdravotnickou organizací definováno jako částečné nebo úplné omezení schopnosti vykonávat některou činnost či více činností, které je způsobeno poruchou nebo dysfunkcí orgánu. Zdravotní postižení ale nemusí znamenat snížení kvality života nebo neschopnost pracovat. (Novosad, 2009)

V minulosti osoby se zdravotním postižením běžně žily v ústraní v různých zařízeních, aby se společností nebyly v kontaktu. Lidé bez zdravotního postižení tak nebyli na kontakt s osobami se zdravotním postižením zvyklí a neuvědomovali si, s jakými překážkami se potýkají. Ve společnosti tak vznikalo i mnoho stereotypů vůči osobám se zdravotním postižením, mnohdy byly považovány za nemohoucí a závislé na pomoci ostatních.

Osoby se zdravotním postižením ale chtějí žít jako všichni ostatní lidé. Chtějí žít ve společnosti svých nejbližších, tam kde se narodili a chtějí vést normální osobní i rodinný život, bydlet ve vlastním bytě, mít zaměstnání, rozhodovat o tom, jak budou trávit svůj čas. (Matoušek et al., 2010)

Ke změnám v této problematice začalo docházet v 60. letech 20. století, kdy vzniklo hnutí Independent Living, tedy hnutí osob se zdravotním postižením za nezávislý život. Hlavním cílem tohoto hnutí bylo dosáhnout změny úhlu pohledu společnosti na osoby s postižením. (Michalík, 2013)

Za vznikem tohoto hnutí stojí aktivisté z řad vysokoškolských studentů s tělesným postižením, kteří v té době studovali na Kalifornské univerzitě v Berkeley. Jejich základním přístupem k osobám se zdravotním postižením je ideál nezávislého způsobu života. Na základě jejich aktivit se později Centra Independent Living rozšířila po celých USA a následně i do Evropy a Austrálie. (Matoušek a Křišťan, 2013)

Základním přístupem se tak stala podpora nezávislosti. Podle tohoto přístupu měla být nezávislost osob se zdravotním postižením chápána jako možnost samostatně rozhodovat

o svém životě, převzít za sebe odpovědnost a kontrolu nad svým životem. Pokud by tedy i pro fyzicky nesoběstačného jedince, který využívá celodenní služby osobní asistence, byly vytvořeny dostatečně vhodné podmínky, měl by mít možnost získat kontrolu nad svým životem a rozhodovat o svých potřebách. V současné praxi sociální práce podpora nezávislosti spočívá v aktivizaci a realizaci podmínek, které těmto osobám takové možnosti poskytují a cíleně vedou k úpravě prostředí klienta, to znamená k odstraňování informačních, postojových či fyzických bariér prostřednictvím sociálních či dalších služeb. Zdravotní postižení nepříznivě ovlivňuje kvalitu života člověka, zejména v jeho schopnostech navazovat vztahy s lidmi nebo schopnost pracovat. (Matoušek, 2016)

Na území České republiky docházelo k největším změnám až po roce 1989, kdy se začínaly společenské, zájmové a politické aktivity osob s postižením rozvíjet. V této době docházelo ke vzniku organizací, které prosazovaly stanoviska a zájmy lidí s postižením a obhajovaly se potřeby a specifika těchto osob. V současné době již působí v ČR mnoho sdružení OZP.

1.1 Osoby se zdravotním postižením dle právní úpravy

Definovat pojem osoba se zdravotním postižením je reálně velmi komplikované z toho důvodu, že skupinu těchto osob tvoří jedinci, kteří mají různé typy zdravotního postižení mezi které řadíme fyzické, smyslové, mentální postižení a v současné době i psychické poruchy. Konkrétní zdravotní postižení ovlivňují každodenní život osob, včetně jejich schopnosti výkonu práce.

Práva týkající se ochrany zdravotně postižených jsou obsažena v řadě mezinárodních dokumentů. Právní řády jednotlivých států pohlížejí na osoby se zdravotním postižením rozdílným způsobem. Rozlišují vymezení zdravotního postižení pro účely ochrany v pracovněprávních vztazích, přiznání důchodů, poskytování dávek či vzdělávání. Základní dokumenty upravující ochranu osob se zdravotním postižením vydaly instituce jako Organizace spojených národů (OSN), Mezinárodní organizace práce (MOP) či Rada Evropy. (Komendová, 2009)

Nejdůležitější mezinárodní organizací v oblasti lidských práv je OSN, jejímž cílem je zachování světového míru a bezpečnosti a zajištění mezinárodní spolupráce. Prvním

mezinárodním dokumentem přijatým Valným shromážděním OSN byla Všeobecná deklarace lidských práv. Základním přínosem této deklarace je jasná formulace zákazu diskriminace a zároveň také úprava práva na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a ochranu proti nezaměstnanosti.

Za jeden z nejdůležitějších právně závazných mezinárodních dokumentů můžeme označit Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením, která byla přijata 13. prosince 2006. Česká republika tento dokument následně přijala 28. září 2009. Tato úmluva zaručuje uplatnění všech lidských práv osobám se zdravotním postižením a podporuje jejich plné zapojení do společnosti. Úmluva především ujasňuje právní povinnosti států respektovat rovné užívání všech lidských práv osob se zdravotním postižením, zároveň podporuje jejich plné zapojení do společnosti. (Boučková, 2016)

Důležitou organizací, která prosazuje zájmy prohlubování sociální spravedlnosti a důstojné práce, je Mezinárodní organizace práce (MOP), jež je specializovanou organizací v systému OSN. MOP se v průběhu let zasloužila o vznik mnoha úmluv, které byly zásadní inspirací pro formulování principů politiky zaměstnanosti a vytvoření funkčního trhu práce. Mezi tyto úmluvy řadíme například Úmluvu č. 88 o veřejných službách zaměstnanosti, Úmluvu č. 122 o politice zaměstnanosti nebo Úmluvu č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením. (Pokorný et al., 2019)

Úmluva o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením byla Československou socialistickou republikou ratifikována již 21. února 1985. Dokumenty MOP vysvětlují výraz invalida ve smyslu osoby se zdravotním postižením jako každou osobu, jejíž vyhlídka naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání a dosahovat v něm postupu jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného nebo duševního postižení. Dle tohoto pojetí je důležité ověřit zdravotní postižení osoby, jehož důsledkem je snížení vyhlídek najít a zachovat si vhodné zaměstnání. (Komendová, 2009)

Právě dokumenty MOP jsou specifické svým vymezením OZP pro účely zaměstnávání a pracovní rehabilitace. V ostatních dokumentech jsou zmiňovány OZP zejména pro účely ochrany lidských práv, které souvisejí s výkonem práce.

1.2 Zaměstnávání OZP dle právního řádu České republiky

Mezinárodní úmluvy obsahují zejména standard, kterého mají státy dosáhnout, avšak konkrétní úprava je ponechána na vnitrostátním právním řádu. Z obecně platných dokumentů nelze nezmínit Listinu základních práv a svobod, jež vychází z nedotknutelnosti přirozených lidských práv. Tato listina stanovuje, že OZP mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky, zároveň také právo na zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. (Červinka, 2012)

Osobám se zdravotním postižením vyplývají v pracovním procesu stejná práva a povinnosti jako ostatním zaměstnancům. Osoby se zdravotním postižením řadíme mezi skupiny osob, pro které jsou v právních předpisech v různých mírách stanovena specifická pravidla a na trhu práce je jim věnována zvýšená péče. Patří mezi rizikové skupiny osob, které jsou na trhu práce znevýhodněné, například mladí absolventi, ženy, starší osoby nebo příslušníci menšin.

V české legislativě jsou základy zaměstnávání OZP upravovány zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Úprava zaměstnávání OZP je obsažena ve třetí části tohoto zákona, kde jsou stanovena pravidla a podmínky zaměstnávání těchto osob. (Opatřilová a Procházková, 2011)

Osoby se zdravotním postižením jsou v kontextu zákona o zaměstnanosti rozlišovány na osoby invalidní ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením) a na osoby invalidní v prvním nebo druhém stupni. Stupeň invalidity je posuzován na základě procentní míry poklesu jejich pracovní schopnosti. (Michalík, 2013)

Invaliditu lze vysvětlovat jako dlouhodobou ztrátu schopnosti výkonu výdělečné činnosti, která je zapříčiněna nepříznivým zdravotním stavem trvalého charakteru. (Komendová, 2009) Osoby invalidní ve třetím stupni jsou osoby, jejichž pracovní schopnost klesla o nejméně 70 %. Jsou ze zákona považovány za osoby s těžším zdravotním postižením, které se mohou stát uchazečem o zaměstnání v případě, že jsou schopny pracovat za mimořádných podmínek.

U osob ve druhém stupni invalidity se pohybuje hranice poklesu pracovní schopnosti v rozmezí od 50 % do 69 %. Za osoby v prvním stupni invalidity se následně pokládají ty osoby, jejichž pokles pracovní schopnosti dosahuje rozmezí 35 % až 49 %. O dosaženém poklesu pracovní schopnosti rozhoduje lékař příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.

Významnou skutečností v zaměstnávání OZP je povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat OZP. Plnění povinného podílu vychází ze zákona o zaměstnanosti a jeho obsah udává zaměstnavatelům povinnost zaměstnávat OZP v případě, že počet jeho zaměstnanců přesahuje 25. Pokud zaměstnavatel OZP nezaměstnává, je jeho povinností tuto skutečnost vykompenzovat tzv. náhradním plněním od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu jejich zaměstnanců. Povinný podíl tak mohou splnit tím, že od takových zaměstnavatelů budou odebírat služby, výrobky nebo jim zadávat zakázky. Druhou možností je odvádění částky rovnající se 2,5násobku průměrné mzdy za každého zaměstnance, o kterého zaměstnavatel nesplnil povinný podíl. (Červinka, 2012)

Zaměstnavatelé tak mají možnost tímto splnit povinný podíl zaměstnávání OZP. V opačném případě jim ze zákona vyplývají například daňové výhody, příspěvky či dotace. Pokud zaměstnavatel zaměstná osobu ve třetím stupni invalidity, počítá se mu jedna osoba třikrát pro plnění povinného podílu. Tato skutečnost však neplatí pro účely získání dotací u chráněných pracovišť, kde je osoba ve třetím stupni považována za jednu.

Zaměstnavatelé mají možnost využít spolupráce s úřadem práce za účelem zaměstnávání OZP. Zákon o zaměstnanosti stanovuje práva a povinnosti zaměstnavatelů vůči úřadům práce. Zákon zároveň opravňuje zaměstnavatele požadovat od úřadu práce informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením, spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Pokud zaměstnavatelé spolupráce využívají, jsou povinni rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním

postižením, spolupracovat s krajskými pobočkami Úřadu práce ČR při zajišťování pracovní rehabilitace, vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením a vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Na základě této spolupráce většinou zaměstnavatelé a úřad práce předávají informace o vhodných uchazečích a volných místech. Zaměstnavatel může na úřad práce oznámit informace o novém nebo uvolněném pracovním místě. V takové situaci od úřadu práce může vyžadovat informace o situaci na trhu práce, popřípadě může vyžadovat poradenskou činnost při výběru vhodných zaměstnanců z řad zájemců a uchazečů o zaměstnání.

Úřad práce ČR tato volná pracovní místa může se souhlasem zaměstnavatele zveřejňovat v elektronických médiích. Tato databáze volných míst je běžně dostupná na webových stránkách *www.uradprace.cz*. Na těchto stránkách zveřejňuje a průběžně aktualizuje nová volná pracovní místa, jejichž záznam obsahuje základní informace o pracovní pozici a požadavky na uchazeče. ÚP ČR zároveň nezveřejňuje místa, která nejsou v souladu s právními předpisy či mají diskriminační charakter. (Červinka, 2012)

2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Právo na práci je nejstarším sociálním právem, které bylo vyhlášené již v době francouzské revoluce. Toto právo zahrnuje možnost svobodně si zvolit zaměstnání v uspokojivých pracovních podmínkách za přiměřenou odměnu. Právo na zaměstnání má každému občanovi umožnit přístup ke zdroji obživy úměrně k jeho vzdělání a schopnostem, zároveň se ale také jedná o jeden ze základních nástrojů sociální emancipace a boje proti sociálnímu vyloučení. (Matoušek a Křišťan, 2013)

V této kapitole bude popsán základní význam zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením. Současně budou popsána specifika jednotlivých skupin OZP, na závěr bude shrnuta ekonomická aktivita OZP prostřednictvím statistických dat.

2.1 Význam práce pro OZP

Práce je definována jako cílevědomá lidská činnost vytvářející užité hodnoty k uspokojování vlastních potřeb pracujícího a také potřeb jemu blízkých lidí. (Matoušek, 2016) Je také současně nástrojem seberealizace, kterou se rozumí rozvíjení a soustavné využívání nadání a schopností jedince. Zároveň seberealizace zahrnuje základní lidské potřeby, kterými jsou různé zájmy a činnosti, které člověk považuje za důležité. V případě osob se zdravotním postižením je proto daleko obtížnější seberealizace a s ní související uplatnění na trhu práce dosáhnout. (Novosad, 2009)

Pokud nemá osoba možnost seberealizace, ztrácí motivaci k práci na sobě, ke vzdělávání či profesní přípravě. Jejich pracovní uplatnění je tak jedním z prioritních cílů podpory osob se zdravotním postižením.

Práce má pro osobu několik hlavních významů. Základním významem je existenční a materiální význam, který pro OZP znamená zajištění odměny, pochopení ceny a lidské práce, chápání času a prostoru a celkové uspokojení osobních potřeb. Dále je práce významná tvořivostí a rozvojem, kdy jedinec rozvíjí své duševní a tělesné schopnosti, realizuje své představy o světě a produktech lidské činnosti. Práce má také kooperační a socializační význam, prostřednictvím práce si osoba osvojuje komunikaci a respekt vůči ostatním osobám, navazuje svou prací na činnost dalších lidí a spolupracuje s nimi. V estetické a kulturní rovině osobě práce zajišťuje uměleckou formu a poznání kultury společnosti. Na závěr má práce také relaxační význam, protože poskytuje možnost odvést

pozornost od psychického napětí a zátěže nebo přináší příležitost provádět činnosti, které osobu emocionálně obohacují. (Opatřilová a Procházková, 2011)

Osoby se zdravotním postižením leckdy považují za významně uspokojivou již tu skutečnost, že mají zaměstnání, tudíž jsou schopny si zajistit své potřeby. Pro OZP to znamená kvalitu života a možnost vlastní realizace. Zdravotní postižení však mladým lidem nedovoluje využít jejich talent. Podle statistik až 70 % mladých lidí se specifickými potřebami po ukončení jejich vzdělání zůstává v domácím prostředí, v osamocení a izolaci od společnosti, což vede k úbytku až ztrátě lidské důstojnosti. (Oláh, 2016)

2.2 Specifika zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Podle Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením se mezi OZP zahrnují jedinci mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními. (Michalík, 2013)

Pro osoby s postižením má pracovní zařazení většinou vyšší význam než jen ekonomický. Pro OZP má práce význam nejen ekonomický, ale i zdravotně rehabilitační a sociálně adaptační. (Červinka, 2012) U jedinců se zdravotním postižením je nutné zdůraznit socioterapeutický význam práce, který pomáhá překonávat problémy v oblasti psychiky a zvyšuje jejich sebehodnocení. Obecně platí, že významný vliv na uplatnění na trhu práce má dosažený stupeň vzdělání. Lidé kvalifikovanější a vzdělanější jsou lépe zaměstnatelní, a tudíž méně postihováni nezaměstnaností. (Opatřilová a Procházková, 2011)

Jak uvádí Oláh (2016), každý mladý člověk na otázku, po čem nejvíce touží, odpoví, že si chce najít hodného životního partnera, zároveň touží po vlastní seberealizaci a dobré práci, která ho bude bavit. Pokud se někdo na tu samou otázku zeptá mladého člověka se speciálními potřebami, odpověď bude stejná. Rozdíl je pouze v tom, jaké skutečné možnosti mají osoby se speciálními potřebami.

OZP se při vstupu na trh práce často potýkají s různými bariérami, které mohou být způsobeny z různých příčin. Mezi hlavní příčiny řadíme sníženou pracovní schopnost, potřebu asistence, požadavky na specifickou úpravu pracoviště, předsudky a obava zaměstnavatelů či nízká kvalifikace a rezignace na pracovní uplatnění. Bariéry vzniklé z těchto důvodů tak bývají příčinou nízké nezaměstnanosti OZP. (MPSV, 2014)

Trh práce v současné době požaduje především vysoce kvalifikované a výkonné pracovní síly mezi které OZP nebývají řazeny. OZP podléhají předsudkům, že požadovanou kvalifikaci nemají nebo že by danou práci nezvládly, aniž by došlo k ověření jejich reálných schopností. Na základě těchto bariér se tak stávají vhodnými kandidáty pouze pro tradiční povolání jako telefonista, vrátný či zahradník.

Potencionální zaměstnavatelé mají stále představu, že jedinci se ZP pracovat nemohou, nejsou schopni podávat odpovídající výkon či kvalitu anebo budou pracovat pomalu. Zároveň se obávají, že OZP bývají často nemocné, tudíž za ně práci bude muset udělat někdo jiný. (Opatřilová a Procházková, 2011)

Nedostatek informací je faktorem, který situaci sice ztěžuje, ale je možné jej řešit. Jak zaměstnavatelům, tak i lidem se ZP chybí informace, často ani nevědí, kde je hledat, a někteří je ani nehledají. Zaměstnavatelé zpravidla nevědí, co obnáší zaměstnávat člověka se zdravotním postižením, vidí v tom převážně nevýhody a překážky. OZP rovněž často postrádají informace o tom, jaká mají práva a jak se o ně hlásit, jak a kde hledat práci, jak se ucházet o práci, kde hledat pomoc a podporu.

V posledních letech však došlo k výraznému nárůstu poradenských služeb, vytvoření specifických poradenských pracovišť a rozvoji nestátního sektoru. Zároveň dochází k zakotvení řad opatření, která mají přispět k vyrovnání šancí osob s postižením na trhu práce. (Opatřilová a Procházková, 2011) Možnosti mladých lidí se specifickými potřebami vytvářejí zkušenost, která formuje jejich přesvědčení o perspektivě vlastního života. Nedostatek vzdělání ovlivňuje jejich životní perspektivu výrazněji než nedostatek vzdělaných mladých lidí všeobecně. Šance OZP na uplatnění je však přímo úměrná jejich dosaženému vzdělání. (Oláh, 2016)

Při vstupu na trh práce je důležité si uvědomovat, že OZP jsou handicapovaní nadvakrát. OZP je v první řadě handicapována svým zdravotním stavem a společenským náhledem na její postižení a osobní možnosti. Zároveň jej ale omezují také nedostatky v obvyklých sociálních dovednostech a kompetencích. OZP často neznají potřebné normy chování, nejsou schopny efektivní komunikace, selhávají ve vypjatých situacích a podobně. (Opatřilová a Procházková, 2011) Základem práce s OZP je mít povědomí o příčinách, vývoji, projevech a prognóze klientovy nemoci a zároveň mít respekt k tomu, co vyplývá z nemoci klienta ve vztahu k jeho existenci.

To ostatně potvrzuje mnoho OZP, které již byly zaměstnané. Jedna ze sociálních služeb na území okresu RnK na svých webových stránkách uvádí příběhy svých klientů. Jeden takový příběh popisuje situaci, se kterou se setkává mnoho OZP.

Pan P. službu vyhledal v době, kdy pracoval již delší dobu na zkrácený úvazek. Nebyl však spokojený s nízkým finančním ohodnocením, pracovním kolektivem a s prací jako takovou. Jeho zakázkou bylo získat takové zaměstnání, které by odpovídalo více jeho požadavkům. Klient byl po dětské mozkové obrně s následnou omezenou hybností poloviny těla. Chtěl proto získat takové zaměstnání, kde by mohl pracovat fyzicky, a to z toho důvodu, aby své tělo mohl každodenně namáhat a tím trénovat, aby se jeho hybnost nehoršila. Dalšími požadavky samozřejmě byly odpovídající platové podmínky a kolektiv, kde by mohl být plně začleněn do týmu. (Aspekt, z. s., 2021a)

2.3 Důsledky zdravotního postižení

Každé zdravotní postižení je specifické a má na každou osobu jinou variabilitu projevu a důsledků. Ačkoli příčiny vzniku zdravotního postižení u jednotlivých osob mohou být stejné, projevy a důsledky mívají individuální a velmi rozmanité, přestože osoby mají stejný typ, stupeň i dobu vzniku zdravotního postižení. (Krhutová, 2013)

Osobní důsledky zdravotního postižení popisuje ve své publikaci Klimentová (2018) a dělí je na obtíže fyzického, psychického, ekonomického a sociálního charakteru. Osobní důsledky fyzického charakteru zahrnují obtíže s mobilitou, tedy s pohybem po bytě, ve veřejných prostorách či v dopravě, zároveň i obtíže s orientací v prostoru. Dalšími obtížemi tohoto charakteru jsou obtíže se sebeobsluhou, vedením domácnosti. Obtíže fyzického charakteru také způsobují potřebu delšího času na zvládnání různých aktivit, omezují OZP kolísavou či dlouhodobou bolestí a současně způsobují kolísavé stavy fyzického diskomfortu. Zároveň mohou vznikat i problémy s komunikací, která komplikuje příjem, zaznamenávání a reprodukci informací.

Obtíže psychického charakteru záporně působí na únavu, emoční labilitu i nevhodné chování. OZP mívají větší a častější unavitelnost odvozenou z nutnosti koncentrace na běžné aktivity, zároveň mají zvýšenou emoční labilitu z důvodu kolísání zdravotního stavu, přítomnosti nemoci, nervozity a stresu nebo z některých léků. Často také trpí změnou úrovně sebedůvěry, sebeúcty a sebepečetím, jak v negativním, tak v pozitivním

smyslu. Lze očekávat také psychické následky v návaznosti na možné nevhodné chování sociálního okolí. (Krhutová, 2013)

Zásadní jsou také obtíže ekonomického charakteru, které mají dopad na finance klienta. Základním problémem je obtížné zajištění zaměstnání a příjmu, a to povětšinou ve spojitosti s hůře dosažitelným vzděláním a kvalifikací. Život OZP je zároveň velmi nákladný ve spojitosti s potřebami. OZP se mohou potýkat se zvýšenými náklady především na bezbariérové bydlení, úpravy prostředí, pomůcky pro zjednodušení mobility nebo kompenzačních pomůcek. Někteří jedinci také vynaloží značné náklady za zajištění dietní stravy nebo za úhradu sociálních služeb.

Důsledky sociálního charakteru jsou často způsobeny reakcí veřejnosti a způsobují mnohé emociální reakce. OZP se mohou setkat s netaktní reakcí, která je obvykle exponovanější o co je zdravotní postižení viditelnější a vážnější. V opačném případě se jedná o tzv. setkání s vlastní zranitelností, kdy OZP musí reagovat na emocionální reakce sociálního okolí, například se soucitem, odstupem, strachem a obavami, odmítáním a odporem nebo tzv. pečovatelským ochranným komplexem, který projevují především ženy. (Klimentová, 2018)

2.3.1 Osoby s tělesným postižením

Tělesné postižení negativně zasahuje do mnoha stránek kvality života. Limituje životní šance a omezuje průběžnost svého nositele. Některá postižení svou nápadností zároveň přitahují nežádoucí pozornost sociálního okolí, což může u osoby s postižením vyvolávat pocity stigmatizace a vyčlenění ze společnosti. U osob s tělesným postižením je vhodné respektovat jejich specifika, která se odvíjejí od míry zachování mobility a pohybových funkcí končetin. (Klimentová, 2018)

Základem je rozpoznání poškození jejich hybnosti, kterou jsou omezeni. Například osoby s poškozenou hybností horních končetin mívají potíže se psaním, správný pracovník by tak měl tento problém vyzorovat a například potřebné poznámky za osobu zapsat. Osoby s tělesným postižením se zároveň obávají zranění, pádu či nezdaru. Obavy následně vedou k větší neobratnosti a trémě, zvýšenému psychickému napětí. Při práci s touto skupinou je tak vhodné udržovat klidnou, vstřícnou atmosféru a nespěchat. (Novosad, 2009)

2.3.2 Osoby se sluchovým postižením

U osob se sluchovým postižením se objevuje při vstupu na trh práce komunikační bariéra, nemožnost používat komunikační prostředky jako většinová společnost či nemožnost využívat běžné telekomunikační služby. V důsledku těchto skutečností dochází k neadekvátním reakcím, neochotě komunikovat či obavám. Neslyšící mají ztížený přístup k informacím, problémy jim dělají složité věty, úřední formulace apod. K neslyšícím je následně přístupováno jako k osobám méně inteligentním, to je však nejvíce ovlivněno skutečností, že pro ně je český jazyk cizím jazykem, tedy že se neshoduje se znakovým jazykem. (Opatřilová a Procházková, 2011)

Znaková řeč je sama o sobě plnohodnotným komunikačním systémem, oproti češtině ale má jednodušší větnou vazbu, neskloňuje se a směřuje k jednoduchému, konkretizovanému vyjadřování. Stejně jako u osob se zrakovým postižením, je možné že neslyšícího bude doprovázet tlumočnick. V takových případech platí stejná pravidla, komunikace musí probíhat s komunikačním partnerem, nikoli s tlumočnickem. (Klimentová, 2018)

2.3.3 Osoby se zrakovým postižením

Postižení zraku je považováno za jedno z nejhorších možných postižení, jelikož je zrak nejfrekventovanějším analyzátozem, který se účastní na vývoji osobnosti. Zrak má rozhodující vliv na utváření správných představ, rozvoj paměti, pozornosti či myšlení a řeči. Zrakové vjemy mají také důležitý význam pro každou praktickou činnost, ať už se jedná o hru, učení nebo práci. Osoby se zrakovým postižením proto mají ztížený kontakt s okolím a je pro ně velmi obtížné navázat kontakt v pracovním prostředí.

Osoby s vážnějším zrakovým postižením jsou častěji v životě odkázány na pomoc druhých. Pro jejich rozvoj je potřeba mnoho snahy a invence za strany rodičů i pečujících profesionálů. Ačkoli osobám se zrakovým postižením trvá déle orientace, déle se učí novým dovednostem a rozumový vývoj dětí se zrakovým postižením je pomalejší, neznamená to, že by v dospělosti byly méně inteligentní. (Klimentová, 2018)

Při kontaktu je pro ně obtížné, že nevědí, koho oslovují, zda je to muž nebo žena, jaký je přibližný věk té osoby. Při vstupu na trh práce je pro ně největší bariérou nedostatečná kvalifikace či jazyková vybavenost, popřípadě verbální a nonverbální dovednosti.

V komunikaci je také potřeba vyjadřovat se jasně a přímo, protože klient naopak nemůže přečíst mimiku a gestiku, nezohledňuje tak neverbální složku komunikace a nerozpozná ironii či nadsázku, radost a smutek. (Opatřilová a Procházková, 2011)

Cesta k jejich soběstačnosti je celkově namáhavější nejen pro ně, ale i pro jejich sociální prostředí. Mají speciální potřeby, které je potřeba při práci a soužití zohledňovat. Při setkání s těmito jedinci je však vhodné se chovat přirozeně a nenuceně. Pomoc by měla být poskytnuta taktně a nenápadně. Základem je zjištění, zda osoba opravdu stojí o pomoc, protože každý má jiné potřeby a schopnosti. Osoby se zrakovým postižením mohou také používat ke svému doprovodu průvodce, ať už z řad rodinných příslušníků a přátel, tak z placených pečovateli. V takovém případě je důležité projednávat záležitosti přímo s nevidomým, tedy neprojednávat záležitosti s doprovodem. Doprovázející nevidomého pouze doprovází, nezastupuje jej. (Klimentová, 2018)

2.3.4 Osoby s mentálním postižením

Mentální postižení lze definovat jako omezení stávajícího výkonu vyznačující se podprůměrnou úrovní intelektových schopností se současným omezením v nejméně dvou z adaptačních dovedností, mezi které řadíme komunikaci, sociální dovednosti, bydlení ve vlastním domě, využití služeb, sebeurčení, zdraví a bezpečnost, školní výkon, práce a další. Z tohoto vymezení tak vyplývá, že mentální postižení pokrývá širokou variabilitu obtíží, v nichž se jednotlivé osoby mohou lišit. (Matoušek et al., 2010)

Osobnost osoby s MP se vyznačuje neadekvátním a nekritickým sebehodnocením, které je ovlivňované jejich způsobem uvažování, omezenou možností chápat a reálně hodnotit vlastní kompetence. V hlavách a srdcích osob s MP existuje touha po normálním zaměstnání. Společnost je pro osoby s MP vzorem, a proto chtějí žít jako ostatní, tak jak jim to jejich postižení a společnost dovolí.

Práce je pro jedince s MP základním socializačním prostředkem, který slouží k jejich rozvoji a sebeuspokojování. Práce dlouhodobě působí na rozvíjení osobnosti a zároveň je cílem a prostředkem rehabilitace. Mít práci je pro osoby s MP nejlepší způsob integrace, dodává jim pocit důstojnosti a umožňuje jim žít naplno a nezávisle s nezávislým příjmem. (Oláh, 2016)

2.3.5 Osoby s duševním onemocněním

Osoby s duševním postižením tvoří specifickou skupinu, jejichž obraz onemocnění je tak pestrý, že není možné vymezit dostatečně konkrétní definici. V užším smyslu lze duševní nemoc označit jako opak duševního zdraví, tedy jakékoli vybočení z duševní normality. Každé z možných onemocnění má zcela specifické důsledky na život a sociální soužití, možnosti výchovy, vzdělávání a profesního uplatnění jedince. Duševní onemocnění jsou často provázána předsudky a stigmatizací nositelů, kteří jsou následně náchylnější k sociálnímu vyloučení, snížení sebevědomí, a i k rezignaci na možnost ovlivnit kvalitu vlastního života. (Klimentová, 2018)

Trvalé změny psychiky, které se projevují poruchami kognitivních funkcí, poruchami pozornosti a emocí, mohou vyústit v částečnou či úplnou ztrátu schopnosti pracovat. Cesta k uzdravení je velmi proměnlivá, po období zhoršení mohou následovat období stability a zlepšení. I proto potřebují individuální a flexibilní systém posuzování funkčního dopadu na zdravotní stav.

Bariéry osob s duševním onemocněním lze dělit na vnitřní a vnější. Vnitřní nebo také osobní bariéry představují například kvalifikační faktory, zejména vzdělání a pracovní dráhu, dále závažnost a typ onemocnění, a především sociální fungování, sebedprožívání a sebedůvěru. Ze strany vnější lze řadit nezaměstnanost, firemní pravidla, špatnou integrační politiku a zároveň neodpovídající pracovní podmínky. Jelikož právě zaměstnání brání osobám v sociální izolaci, je vhodné se zaměřit na jejich možný přímý návrat do práce, například prostřednictvím pracovní rehabilitace. (Matoušek et al., 2010)

2.4 Ekonomická aktivita osob se zdravotním postižením

Počet osob se zdravotním postižením v Evropské unii, které jsou v produktivním věku, se odhaduje na 14 %, to je přibližně 26 milionů osob. V České republice to v roce 2014 činilo 1 077 673 OZP, to je 10,2% podíl populace.

V roce 2019 vydal Český statistický úřad publikaci *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením v roce 2018*. Tato publikace uvádí, že v roce 2018 se v České republice nacházelo celkem 1 115 900 osob se zdravotním postižením. Současně se rozsáhle věnovala ekonomické aktivitě osob se zdravotním postižením.

Z celkového počtu OZP je zde uvedeno celkem 214 500 osob se zdravotním postižením, které jsou ekonomicky aktivní. Počet osob bez zaměstnání výrazně převyšuje počet osob se zaměstnáním. (ČSÚ, 2019)

Tabulka 1 Ekonomická aktivita OZP (ČSÚ, 2019)

Četnosti	OZP		Celkový počet OZP
	Nepracující	Pracující	
Absolutní	937 400	214 500	1 151 900
Relativní (%)	81	19	100

Osoby se zdravotním postižením se mohou dobrovolně přihlašovat do evidence uchazečů o zaměstnání ÚP ČR, který shrnuje údaje o nezaměstnanosti a pracovních místech. V posledních letech lze sledovat, že od roku 2015 došlo k výraznému poklesu osob bez zaměstnání, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání. Nepatrné zvýšení počtu nezaměstnaných osob za rok 2020 lze vysvětlit nepříznivou situací z důvodu pandemie koronaviru.

Tabulka 2 Počet uchazečů o zaměstnání v letech 2015 - 2020 (ČSÚ, 2021a)

Uchazeči	Rok					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
OZP	58 584	54 555	46 009	38 268	33 726	38 615
Celkem	453 118	381 373	280 620	231 534	215 532	291 977

Podobná data lze vysledovat i v tabulce č. 3, který uvádí data o počtu volných pracovních míst. Na začátku sledovaného období byl počet volných míst nejnižší ze sledovaných let, avšak volná místa pro OZP se v celkovém počtu moc neliší. Volná místa pro OZP byla v první polovině období na vzestupu, jejich počet po roce 2018 klesal, lze však poukázat na skutečnost, že tento počet klesal přímo úměrně s poklesem počtu uchazečů o zaměstnání.

Tabulka 3 Počet volných míst v letech 2015 - 2020 (ČSÚ, 2021a)

Volná místa	Rok					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Pro OZP	9 642	11 331	13 022	13 514	11 600	11 246
Celkem	102 545	132 496	216 629	324 410	340 957	318 521

OZP patří do skupiny uchazečů o zaměstnání ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností, proto v jejich případě poskytuje ÚP ČR příspěvky na podporu jejich pracovního uplatnění. Ke konci ledna 2021 v rámci zřizování pracovních míst podpořil ÚP ČR celkem 502 osob se ZP, z nichž 15 vykonává samostatně výdělečnou činnost. Ve stejné době celkem 107 uchazečům přispěl ÚP ČR na provoz pracovního místa nebo samostatně výdělečnou činnost. Osoby se zdravotním postižením nejčastěji pracují na pozicích výrobních, montážních nebo pomocných dělníků, jako řemeslníci, pracovníci v úklidových službách, pracovníci ostrahy nebo operátoři call center. (MPSV, 2021)

3 Úřad práce ČR

Kapitola třetí uvede informace o jednom z nejdůležitějších orgánů státní správy působícím v oblasti zaměstnávání, o Úřadu práce České republiky. V kapitole budou popsány základní informace o této instituci a následovat budou již specifické informace týkající se prostředků, které napomáhají osobám se zdravotním postižením při získání zaměstnání.

Úřad práce ČR je státní orgán České republiky, který patří do sféry služeb zaměstnanosti. (Matoušek, 2016) Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště, která jsou zřizována v obcích s rozšířenou působností. Na území okresu Rychnov nad Kněžnou se nachází celkem tři kontaktní pracoviště, v Dobrušce, Kostelci nad Orlicí a v Rychnově nad Kněžnou.

Tento správní úřad zabezpečuje státní politiku zaměstnanosti v jednotlivých okresech a jeho nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které rozhoduje o programech aktivní politiky zaměstnanosti a ovlivňuje jejich vytváření. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Mezi základní služby Úřadu práce ČR v oblasti pracovních příležitostí patří zejména poskytování informací o volných pracovních místech, o situaci na trhu práce, podmínkách zaměstnávání v zahraničí či možnostech dalšího vzdělávání. Zároveň poskytuje poradenské služby pro volbu povolání, rekvalifikace a zprostředkování vhodného zaměstnání. (Úřad práce ČR, nedatováno a)

Úkoly tohoto orgánu jsou upraveny zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, a zároveň také zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zvláštní pozornost má být věnována znevýhodněným skupinám obyvatel, jako jsou mladiství absolventi škol, občané se změněnou pracovní schopností a dalším, jelikož je uplatnění na trhu práce pro tyto osoby obtížnější. (Matoušek, 2016)

Zákoník práce práva OZP v pracovním procesu v několika bodech zvyhodňuje s ohledem na jejich zdravotní stav a sociální postavení. Skutečnost, že je občan OZP neznamena, že

nemůže pracovat, je pouze v pracovním procesu omezen s ohledem na jeho zdravotní stav.

Úřady práce neevidují všechny osoby zdravotně postižené. Evidují pouze ty osoby, kterým budou poskytovat služby podle zákona o zaměstnanosti, tedy zprostředkování zaměstnání, poradenství, rekvalifikaci či pracovní rehabilitaci.

Kromě základních identifikačních údajů o osobě evidují údaje o omezeních v možnostech pracovního uplatnění a údaje o právním důvodu, na základě kterého je uchazeč uznán za OZP. ÚP nadále eviduje informace o případném využití pracovní rehabilitace. (Opatřilová a Procházková, 2011)

Pro uchazeče v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadech práce je při zprostředkování nutné přihlížet k vhodnosti nabízeného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním je považováno takové zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, dále je sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než tři měsíce, a které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem atd. Podmínky jsou v zákoně dále specifikovány pro případ, že je osoba v evidenci již déle než rok, nebo v případech, kdy jsou pro osoby vytvářena pracovní místa pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Bez rozdílu platí i pro OZP v evidenci uchazečů o zaměstnání pravidlo sankčního vyřazení a odebrání podpory v nezaměstnanosti v případě, že klient odmítne nabídnuté vhodné pracovní místo. V důsledku sankčního vyřazení je klient následně vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání. (Červinka, 2012)

3.1 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti je úsilí státu o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a podpora práva občanů na zaměstnání. Výsledkem je plná zaměstnanost, tzn. stav, kdy všichni, kteří mohou a chtějí pracovat, mají zaměstnání. (Matoušek, 2016)

Podle současného zákona o zaměstnanosti v sobě politika zaměstnanosti zahrnuje zejména zabezpečení práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, poskytování podpory

v nezaměstnanosti, podpory při rekvalifikaci, opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce. Aby byla politika zaměstnanosti realizována co nejefektivněji, měla by reagovat na regionální problémy a potřeby.

Úkolem politiky zaměstnanosti je především sledování trhu práce, kontrola dodržování zákona o zaměstnanosti zaměstnavateli a osobami, kterým jsou poskytovány služby podle tohoto zákona a vyhodnocování získaných poznatků, na jejichž základě je realizována další činnost. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát, ale k jejímu efektivnímu provádění je třeba, aby se zapojily i další subjekty právních vztahů zaměstnanosti jako jsou fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem podle zákoníku práce, zaměstnavatelé, agentury práce a další. (MPSV, 2015)

Z výše uvedených pohledů lze shrnout, že politika zaměstnanosti je cílevědomá činnost, vykonávaná příslušnými subjekty, které prostřednictvím různých nástrojů a opatření sledují základní cíle. Jírová (1999) cíle definuje takto:

- zabezpečit plnou, produktivní a svobodně zvolenou zaměstnanost,
- odstranit negativní dopady na trhu práce,
- pomocí systému nástrojů vytvářet, ochránit a zabezpečit pracovní místa,
- zajistit hmotné zabezpečení při ztrátě zaměstnání.

Toto pojetí odpovídá klasickému rozdělení politiky zaměstnanosti na aktivní a pasivní.

3.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována prostřednictvím nástrojů, kterými jsou rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce. Aktivní politika je realizována při práci s klienty na úřadech práce a slouží k zajištění zaměstnávání osob v evidenci. Prostřednictvím těchto nástrojů by měly být pro klienty úřadu práce možnosti nad rámec získání zaměstnání.

Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je odstraňování bariér omezující osoby ve vstupu na trh práce, přispívat tak k vytváření souladu mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil a aktivizovat skupiny vyloučené z trhu práce a podporovat harmonizaci rodinného a pracovního života. (Úřad práce ČR, 2021a)

Aktivní politika zaměstnanosti umožňuje klientům získat lepší kvalifikaci, získat pracovní místo, které bylo založené za účelem zaměstnání znevýhodněných skupin na základě spolupráce úřadu práce a různých zaměstnavatelů. Nástroje a činnosti, kterými stát zajišťuje realizaci práva na zaměstnání, můžeme zahrnout pod pojem politika zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je tedy zaměřena na řešení problémů trhu práce s cílem dosáhnout produktivní zaměstnanosti (Galvas, 2004).

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Kromě výše uvedených nástrojů je součástí aktivní politiky zaměstnanosti rovněž:

- poradenství, které zabezpečují krajské pobočky úřadu práce,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- sdílené zprostředkování zaměstnání,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti. (Šimek, 2010)

3.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti řeší aktuální sociální situaci nezaměstnaného, kterou je ztráta zaměstnání a s tím spojené ekonomické důsledky. Řešení spočívá zejména ve zprostředkování vhodného zaměstnání a vyplácení peněžité dávky pro zvládnutí sociálních důsledků nezaměstnanosti.

Pasivní politika zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory. Dále také zabezpečuje ty, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie tzv. sociálně slabších. Finanční prostředky pasivní politiky zaměstnanosti by neměly dosáhnout takové výše, aby přestaly uchazeče motivovat v hledání nového zaměstnání. Základní dávky pasivní politiky zaměstnanosti jsou podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. (Kahoun, 2013)

3.1.3 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

Na trhu práce má složitější postavení skupina znevýhodněných uchazečů. Jedná se například o absolventy škol, matky s dětmi nebo osoby starší padesáti let. Tito uchazeči mají sice bohaté pracovní zkušenosti, ale jsou znevýhodněni vyšším věkem. U žen s dětmi je znevýhodnění způsobeno obavou z časté péče o nemocné dítě. Mladým absolventkám zase chybí již zmíněná pracovní zkušenost a s rostoucím věkem se zvyšuje riziko jejich odchodu na mateřskou dovolenou. U osob se zdravotním postižením se předpokládá nízká kvalifikace, pomalé pracovní tempo nebo potřeba asistenta. Tento vstupní pesimismus má zpravidla za následek nízkou aktivitu od samotného počátku hledání. Pokud se navíc uchazeč se svým znevýhodněním ztotožní, přestane nakonec zaměstnání hledat úplně. Předem ví, že bude odmítnut, a dokonce zná i důvod. Úsilí tak ztrácí jakýkoli význam (Siegel, 2012).

Právě této skupině znevýhodněných osob úřad práce poskytuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Tato pomoc má uchazeči napomoci ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, k tomu slouží tzv. individuální akční plán, který vypracovává krajská pobočka úřadu práce ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání (Kahoun, 2013).

U osob se zdravotním postižením lze pozorovat trend přesouvání zaměstnanců z volného trhu práce na chráněný trh práce, ačkoli by mělo být cílem politiky zaměstnanosti podporovat OZP i v zaměstnávání na otevřeném trhu práce mezi většinou společnosti. Pro podporu zaměstnávání OZP na volném trhu práce existují různé aktivity realizované ÚP ČR.

Jedním z nejvyužívanějších prostředků aktivní politiky zaměstnanosti je rekvalifikace, jejímž cílem je získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání, na základě změn na trhu práce, které vyžadují nové pracovní dovednosti a znalosti. Osoby se zdravotním postižením také musí reagovat na změny na trhu práce. V případě jejich nezaměstnanosti nebo zájmu o jinou profesní oblast je vhodné zvyšovat si kvalifikaci. V takové situaci je osobám se zdravotním postižením poskytována pracovní rehabilitace. (Opatřilová a Procházková, 2011)

Pracovní rehabilitace je jedním z nástrojů podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jedná se o souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného

zaměstnání osob se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, teoretickou i praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Žádost o pracovní rehabilitaci se podává na kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR podle místa bydliště uchazeče.

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovní místa zřizována po dohodě s ÚP ČR, která jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na zřízení těchto míst dává úřad práce zaměstnavateli příspěvek. (MPSV, 2015).

Obdobným způsobem jako společensky účelná pracovní místa fungují chráněná pracovní místa. Tato pracovní místa jsou vytvořena zaměstnavatelem na základě dohody s ÚP ČR, avšak jsou tvořena konkrétně pro osoby se zdravotním postižením. Na zřízení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel také získat příspěvek. (Červinka, 2012)

Mimo prostředky aktivní politiky a poradenství na kontaktních pracovištích poskytuje Úřad práce ČR pro všechny občany poradenství prostřednictvím Call centra ÚP ČR. Toto call centrum je k dispozici všem v případě, že potřebují radu z oblasti působnosti zákona o zaměstnanosti. Pracovníci call centra tak zodpovídají dotazy ohledně poradenství pro zprostředkování zaměstnání, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, evidence a podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, dále také o rekvalifikaci, trhu práce, aktivní politice zaměstnanosti, cílených programech k řešení zaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání agenturami práce a další. Pro osoby se sluchovým postižením Call centra ÚP ČR zajišťují zdarma službu simultánního přepisu řeči operátora. (Úřad práce ČR, 2021b)

Pro osoby bez zaměstnání ÚP ČR také poskytuje poradenský program Job club. Hlavním cílem tohoto programu je motivovat a aktivizovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce, nácvikem dovedností nebo nácvikem technik vyhledávání zaměstnání. Job club je organizován jako skupinové setkání v malých skupinách zpravidla o 8-10 účastnících.

Tento klub mají možnost využít všichni uchazeči o zaměstnání, kteří si chtějí vylepšit sebe prezentaci, pracovat na svém osobním i duchovním růstu, posílit sebevědomí a naučit

se, jak jednat se zaměstnavatelem a připravit se na výběrové řízení, ale také jak zvládat stresové situace spojené s nezaměstnaností.

Každý, kdo se přihlásí do klubu, se tak může naučit orientovat se na trhu práce, vytvořit si osobní portfolio - strukturovaný životopis, motivační dopis, doklady o vzdělání a praxi, připravit se na přijímací pohovor, využívat různé způsoby hledání zaměstnání a mnoho dalších dovedností. (Úřad práce ČR, 2021c)

3.2 Evropské sociální fondy

Evropské sociální fondy jsou jedním ze tří strukturálních fondů EU. Jedná se o program, který propojuje programy jednotlivých členských zemí a cílí k rozvíjení sociální politiky. ESF jsou klíčovým nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. (Šimek, 2010) V rámci Evropských sociálních fondů jsou vždy na předem určená období vytvořeny projekty, které cílí na eliminaci rizik různých sociálních problémů. Tyto projekty jsou v České republice realizovány prostřednictvím ÚP ČR. Projekty jsou navrhované za účelem snadnějšího zaměstnávání různých skupin osob, především pro skupiny různě znevýhodněné. Jedná se především o skupiny absolventů, mladých matek samoživitelek, osob nad 50 let nebo osob se zdravotním postižením, pro které je získání zaměstnání značně obtížnější.

Hlavními cíli Evropských sociálních fondů jsou pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce, sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce, celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce a boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce. (Úřad práce ČR, nedatováno b)

V letech 2014 až 2020 byl realizován Operační program Zaměstnanost, který pokrýval oblasti podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy. (ESF ČR, nedatováno)

V rámci tohoto programu bylo realizováno mnoho projektů, které v celé České republice podporovaly pomoc osobám bez zaměstnání, vznik nových pracovních míst nebo vzdělávání poradenských pracovníků či zvýšení kvalifikace nezaměstnaných. Na pobočkách úřadu práce bylo realizováno mnoho projektů, které byly rozdělené na projekty s národní působností a krajské projekty. V Královéhradeckém kraji v těchto letech byly realizovány tři Národní individuální projekty a čtyři Regionální individuální projekty. Některé z těchto projektů na základě jejich úspěšnosti byly prodlouženy a pokračují i v roce 2021. Důležité jsou také systémové projekty, které cílí k zefektivnění služeb zaměstnávání. (Úřad práce ČR, 2019)

3.2.1 Národní individuální projekty

Národní individuální projekty jsou projekty zaměřené na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou organizovány na všech pobočkách úřadu práce. Každému z úřadů jsou přerozdělovány finanční prostředky na základě potřeby prostřednictvím rozpočtu. Aktuální národní individuální projekty jsou zaměřeny na společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, rekvalifikaci a poradenskou činnost. (Úřad práce ČR, 2020a)

Aktuálními projekty jsou:

- Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)
- Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)
- Vzdělávání a dovednosti pro trh práce (VDTP II)

Z těchto aktivních projektů lze pro popis vybrat projekt Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU), jehož využití se může týkat i OZP. Cílem PDU je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání nebo osobám, kterým dlouhodobá nezaměstnanost hrozí z důvodu kumulace znevýhodnění nebo hendikepů. Kromě toho se také zaměřuje na prevenci nelegální práce, začleňování osob se sociálním znevýhodněním na volný trh práce, podporu osob pomocí poradenství a posilování motivace, zároveň ale také podporuje vznik nových pracovních míst. (Úřad práce ČR, 2020b)

Projekt POVEZ II se zabývá problematikou adaptability pracovní síly v podnicích na neustále se měnící situaci na trhu. V rámci projektu jsou řešeny problémy

s nesouladem mezi kvalifikačními předpoklady nabízenými a požadovanými, tedy s nedostatečnou flexibilitou pracovní síly. Cílovou skupinou projektu jsou přímo zaměstnavatelé, jejichž zaměstnanci nebo potenciální noví zaměstnanci potřebují vzdělávání a odborný rozvoj. (Úřad práce ČR, 2021d)

Posledním projektem je Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II), který se zabývá problematikou neodpovídající kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR. Tento projekt je určen pro uchazeče či zájemce o zaměstnání, především pro skupiny osob, kterým je ze zákona o zaměstnanosti věnována zvýšená péče. Cílem tohoto projektu je zabezpečit, aby kvalifikace uchazečů a zájemců odpovídala současným potřebám zaměstnavatelů, čehož je dosahováno prostřednictvím poradenství a následně doporučení účasti na dalších motivačních kurzech nebo rekvalifikačních kurzech. (Úřad práce ČR, 2020c)

3.2.2 Regionální individuální projekty

Regionální individuální projekty jsou realizovány ÚP ČR za účelem řešení regionálních problémů v oblasti lidských zdrojů a dalších regionálních priorit. Projekty se realizují v závislosti na potřebách jednotlivých lokalit. (Úřad práce ČR, nedatováno c)

V Královéhradeckém kraji jsou realizovány tyto projekty:

- Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji,
- Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji,
- Kudy kam II v Královéhradeckém kraji,
- Dovolte mi pracovat v Královéhradeckém kraji. (Úřad práce ČR, 2019)

Jednotlivé projekty jsou cílené za zajištěním větší praxe či kvalifikace uchazečů o zaměstnání a jsou vhodné pro různé skupiny uchazečů, jak již napovídají názvy některých z nich.

Projekt Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji je zaměřen na podporu uchazečů do 30 let bez rozdílu vzdělání, kteří mají minimální nebo žádnou praxi. Naopak projekt Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji je zaměřen na pomoc uchazečům o zaměstnání od 50 let věku, kteří mají vzdělání minimálně s výučním listem. Projekt dovolte mi pracovat je zacílen pro osoby vyučené s nedostatečnou praxí nebo pro osoby se základním nebo nedokončeným vzděláním, zvláště se také soustředí na osoby

po mateřské a rodičovské dovolené, které pečují o děti do 15 let věku. Účelem tohoto projektu je poskytnout klientům kvalitní praxi, aby jejich kvalifikace odpovídala požadavkům určité pracovní pozice.

Projekt Kudy kam II v Královéhradeckém kraji je určen pro podporu osob sociálně vyloučených a ohrožených exkluzí. Projekt cílí za obnovou režimových návyků a nácviku pracovních dovedností, které jsou spojeny s obnovením sociálních kontaktů. Důraz je kladen na poradenství, individuální přístup a podporu při hledání vhodného zaměstnání. (Úřad práce ČR, 2019)

3.2.3 Další projekty ESF

Za zmínku také stojí tzv. systémové projekty, které cílí k zefektivnění služeb zaměstnanosti. Jedním ze systémových projektů je Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce.

Cílem tohoto projektu je zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti. V rámci projektu byli přijati noví zaměstnanci, kteří byli následně proškoleni s cílem stát se poradci pro OZP. Tito noví poradci se následně měli věnovat poskytování poradenských služeb pro OZP a zároveň pro jejich potencionální zaměstnavatele. Díky těmto nově zajištěným poradcům je zajišťována prevence nezaměstnanosti OZP a je dosahováno motivace OZP k začlenění na trh práce. (Úřad práce ČR, nedatováno d)

4 Sociální služby

Mimo vládní organizace či instituce, které fungují na centrální i regionální úrovni se nadále rozvíjí tzv. nevládní pomáhající sektor, jež má poskytovat pomoc, podporu a služby pro OZP. Tyto nevládní neziskové organizace jsou v oblasti pomoci důležité zvláště proto, že státem či veřejnou správou poskytované služby a příležitosti pro OZP nestačí nebo nejsou pro některé skupiny osob vyhovující a dostupné. (Novosad, 2009)

Pro osoby se zdravotním postižením existuje mnoho sociálních služeb napomáhajících se získáním zaměstnání. Jejich náplní je sociální poradenství pro osoby se zdravotním postižením. Se získáním vhodného zaměstnání však napomáhají i sociální služby nabízející služby sociální prevence, například sociálně aktivizační služby. V této kapitole tak bude popsáno základní rozdělení služeb napomáhajících se získáním zaměstnání a zároveň jejich rozdělení a popis základních činností na základě právní úpravy zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Následně bude popsána síť služeb v okrese Rychnov nad Kněžnou.

4.1 Sociální služby pro OZP

Sociální služby napomáhají osobám se zdravotním postižením mnohými způsoby. Bez cílené pomoci sociálních služeb by se významná část občanů nemohla podílet na aktivitách společnosti, čímž by bylo znemožněno uplatňování jejich práv a následně by docházelo k jejich sociálnímu vyloučení.

Všude tam, kde je snaha o podporu člověka v jeho aktivním zacházení s jeho nepříznivou situací, je základní službou poradenství. Poradenství lze vymezit jako proces, při kterém profesionál poskytuje informace, rady a vedení a podporu jedinci tak, aby se jedinec zlepšil ve svých schopnostech, aby se orientoval ve své životní situaci a na základě využití vlastních sil a zdrojů okolí ji co nejlépe řešil. (Novosad, 2009)

Poradenství se dle rozsahu dá rozdělit do tří podob. V užším smyslu se jedná o poskytování informací, které si klient vyžádá, neboť je potřebuje k řešení svého problému. V širším smyslu umožňuje klientovi takto chápané poradenství prozkoumat jeho přednosti i slabiny a zároveň nalézt účinné strategie ke zlepšení jeho situace. V nejširším smyslu může být cílem poradenství získání nového pohledu na sebe i druhé, a tím získání nových potřebných dovedností. (Matoušek, 2003)

Cíle poradenství se v praxi prolínají, je však možné je rámcově rozlišit do tří kategorií. V základní rovině je cílem poradenství dosažení klienta zdraví v interakci s jeho sociálním prostředím.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, rozděluje sociální služby na sociální poradenství, služby sociální péče a sociální prevence. V kontextu zaměstnávání OZP lze ze seznamu sociálních služeb vybrat základní a odborné sociální poradenství, které přispívají řešení nepříznivé situace klienta. Dále v kontextu pracovního uplatnění lze vybrat sociální služby nabízející aktivizační činnosti, tedy sociálně terapeutické dílny, sociální rehabilitace a sociálně aktivizační služby pro OZP, jejichž účelem je pravidelná organizace aktivit nebo zdokonalování pracovních návyků prostřednictvím sociálně pracovní terapie. (Opatřilová a Procházková, 2011)

Sociální poradenství zahrnuje základní sociální poradenství a odborné sociální poradenství. Odborné sociální poradenství je poskytováno se zaměřením na potřeby okruhů sociálních skupin osob mimo jiné v poradnách pro osoby se zdravotním postižením. Tato sociální služba zajišťuje zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálně terapeutické činnosti a pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů při obstarávání osobních záležitostí. (Zákon č. 108/2006 Sb.)

Sociálně terapeutické dílny jsou označením pro službu, která dříve byla známa pod názvem chráněné dílny. Tato služba je určena lidem, kteří se nemohou uplatnit na otevřeném trhu práce, jejich účelem je proto podpora pracovních návyků a rozvoj pracovních dovedností.

Podobným případem jsou i sociálně aktivizační služby, které byly známé jako podporované zaměstnání. Tato služba spočívá v tom, že OZP dochází na pracoviště, které není vybudováno speciálně pro potřeby osob se zdravotním postižením, tudíž jej na pracoviště doprovází asistent. Asistent na pracovišti zajišťuje uživateli vhodné pracovní podmínky a přiměřené vedení. Asistent vede klienta k postupnému nábývání dovedností tak, aby byl časem klient schopen pracovat samostatněji a asistent napomáhal jen při řešení krizových situací. (Matoušek, 2011)

Sociální rehabilitace je soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností. Zároveň cílí k získání návyků k výkonu běžných, pro samostatný

život nezbytných činností a k využívání zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí. Mezi základní činnosti této služby lze zařadit nácvik dovedností pro zvládnutí péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti a pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí. (Zákon č. 108/2006 Sb.)

4.2 Místní síť sociálních služeb v okrese Rychnov nad Kněžnou

V České republice jsou mezi služby, které podporují nezávislost osob s postižením, zařazeny zejména služby rané péče, pečovatelská služba, tlumočnické služby, průvodcovské a předčitatelské služby, odlehčovací služby, ale také chráněné bydlení či sociální rehabilitace. (Matoušek a Křišťan, 2013)

Na území okresu Rychnov nad Kněžnou nalezneme velmi obsáhlou síť služeb, které jsou určeny pro osoby se zdravotním postižením. Mezi základní služby napomáhající získání vhodného zaměstnání lze zařadit služby, které poskytují základní a odborné sociální poradenství, dále služby poskytující sociální rehabilitaci či sociálně terapeutické dílny.

V okrese Rychnov nad Kněžnou se vyskytuje celkem 40 sociálních služeb poskytujících služby pro osoby se zdravotním postižením.

Tabulka 4 Přehled sociálních služeb pro OZP v okrese Rychnov nad Kněžnou (Portál MPSV, nedatováno)

Služba	Absolutní četnost	Služba	Absolutní četnost
Centra denních služeb	2	Odlehčovací služby	1
Denní stacionáře	4	Osobní asistence	3
Domov pro seniory	3	Pečovatelská služby	8
Domovy pro OZP	4	Podpora samostatného bydlení	1
Domovy se zvláštním režimem	2	Sociálně terapeutické dílny	1
Chráněné bydlení	4	Sociální rehabilitace	4
Odborné sociální poradenství	3		

Na území okresu tak lze označit celkem šest sociálních služeb jako pomáhající mimo jiné i se získáním schopností a dovedností k zaměstnání nebo s odborným sociálním poradenstvím. (Portál MPSV, nedatováno)

4.3 Odborné sociální poradenství

Organizace, které poskytují odborné sociální poradenství, můžeme v okrese nalézt celkem tři. Tyto služby běžně poskytují pomoc velmi široce stanovené cílové skupině. V některých případech organizace poskytují odborné sociální poradenství, ačkoli prioritně poskytují jiný druh služby, například pobytové. Na území okresu tuto službu poskytují Domácí Hospic Setkání, o. p. s.; OD5K10, z. s. a Centrum pro integraci osob se zdravotním postižením Královéhradeckého kraje, o. p. s.

4.3.1 Centrum pro integraci osob se zdravotním postižením Královéhradeckého kraje, o. p. s.

Nejvýznamnější organizací napomáhající OZP prostřednictvím odborného sociálního poradenství je Centrum pro integraci osob se zdravotním postižením Královéhradeckého kraje, o. p. s. Tato organizace poskytuje odborné sociální poradenství pro všechny osoby se zdravotním postižením bez ohledu na druh a rozsah zdravotního postižení, věk či situaci, které potřebují pomoci v oblastech sociální podpory, dávek, bydlení nebo zaměstnanosti. Zároveň mají kontakty na různé návazné služby. Poradce ve službě vždy prověřuje schopnosti klienta a míru jeho orientace v daném problému. Na základě těchto informací hledá co nejvhodnější strategii vedoucí ke stanovenému cíli. Služba je realizována se zvláštním zřetelem na občany, jejichž sociální, zdravotní a kulturní situace omezuje jejich možnosti a uplatnění ve společnosti. Je zde uplatňován individuální přístup ke klientovi. Organizace je navázána na další služby a instituce, poskytuje tak i informace o využití dalších služeb. (Centrum pro integraci osob se zdravotním postižením Královéhradeckého kraje, o. p. s., 2021)

4.4 Sociální rehabilitace

V následujících kapitolách budou zmíněny organizace poskytující sociální rehabilitaci. Na území okresu RnK se nacházejí celkem čtyři organizace poskytující úspěšně tuto službu. Jsou to organizace Pferda, z. ú., Aspekt, z. s., Péče o duševní zdraví, z. s. a Domov

Na Stříbrném Vrchu. Sociální rehabilitaci je možné poskytovat mnoha způsoby, a proto jako příklad budou uvedeny popisy činností dvou z těchto služeb.

4.4.1 Pferda, z. ú.

Organizace Pferda, z. ú. je jednou z hlavních poskytovatelů sociálních služeb působících na území okresu RnK již po dobu 15 let. Tato nezisková organizace poskytuje služby osobám s mentálním postižením a duševním onemocněním a dlouhodobě se zaslouhuje o posilování soběstačnosti a samostatnosti těchto osob. Po dobu svého působení se organizace postupně formovala, bylo založeno několik zařízení, které poskytují sociální rehabilitaci, sociálně terapeutické dílny a podporu samostatného bydlení. Zároveň se služby rozšířily na Náchodsko a Trutnovsko. (Pferda, nedatováno a)

Hlavní službou působící pro získání pracovních dovedností je projekt Pferdí trénink. V rámci této sociální služby se klienti učí nejen dovednosti ke snadnějšímu uplatnění na trhu práce, ale i dovednosti potřebné k samostatnému bydlení. Hlavním posláním střediska je podpora samostatnosti, soběstačnosti a začlenění do společnosti, aby byly OZP schopny co nejvíce činností zvládat bez cizí pomoci. Tato služba je poskytována bezplatně všem, kteří odpovídají cílové skupině organizace a přejí si najít práci nebo začít samostatně bydlet. V rámci sociální služby se klienti nejen učí uklízet, vařit, hospodařit s penězi, ale také konkrétní dovednosti pro práci, tedy daný časový režim, protože si mohou vyzkoušet práci v Kavárně Láry Fáry – v sociální firmě organizace Pferda. (Pferda, nedatováno b)

Druhou obdobnou službou je sociálně terapeutická dílna Tréninková pekárna Láry Fáry. V této službě získávají klienti konkrétní dovednosti k práci, protože se pracuje v prostředí pekárny, kde se již v rámci terapie vyrábí produkty do kaváren organizace. Tato sociální služba je ale spíše určena pro ty klienty, kteří nemohou pracovat ani na chráněných pracovních místech a mohou touto formou alespoň zlepšovat své schopnosti. (Pferda, nedatováno c)

V návaznosti na tyto služby organizace založila postupně své sociální firmy Tréninkovou kavárnu Láry Fáry, Úklidovou firmu Láry Fáry a Pekárnu Na Plechu. V těchto podnicích organizace poskytuje pracovní příležitosti pro OZP, a to nejen pro své klienty. (Pferda, nedatováno d)

4.4.2 Aspekt, z. s.

Organizace Aspekt, z. s. poskytuje službu sociální rehabilitace. Jejich hlavní činností je podporované zaměstnání a kariérové poradenství. Posláním organizace je pomáhat lidem se zdravotním postižením najít si své místo ve společnosti prostřednictvím zapojení do pracovního života a šířit myšlenky, že uplatnit se na běžných pracovištích je přirozené. Cílovou skupinou organizace jsou osoby ve věku od 16 let do 65 let, které mají dlouhodobé zdravotní potíže a mají problém najít a udržet si zaměstnání, popřípadě mají speciální vzdělávací potřeby a dokončují vzdělání, tudíž se potřebují začleňovat do světa práce. Organizace svým klientům napomáhá s nácvikem dovedností, zprostředkováním kontaktu se společenským prostředím. Dále také realizuje výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti a zároveň napomáhá s uplatňováním práv a oprávněných zájmů svých klientů. (Aspekt, z. s., 2021b)

Organizace svým klientům pomáhá se vším, co je potřeba pro získání či uplatnění v práci. Pomoc začíná již procvičováním různých aktivit i z prostředí domova, například pomocí komunikace přes email, telefon, za účelem samostatně si vyjednat danou záležitost. Pracovník nadále pomáhá klientovi se sepsáním životopisu, s nácvikem dojíždění, zároveň klienta také doprovází do různých institucí, pokud je to potřeba. Organizace má mnoho kontaktů a přehled o pracovních pozicích, které jsou pro jejich klienty vhodné a jejich činnost stojí za úspěchem mnoha klientů jejich služby. (Aspekt, z. s., 2021c)

4.5 Sdružení Neratov

V kapitole o sociálních službách na území okresu Rychnov nad Kněžnou jistě nesmí chybět zmínka o Sdružení Neratov. Ačkoli tato organizace poskytuje pobytové služby, zasluhuje se již s dlouhodobou tradicí o zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Sdružení Neratov, z. s. bylo založeno 11. září 1992 jako nezávislé, nepolitické a nestátní společenství. Jedním z cílů byla obnova poutního místa a návrat života do kdysi vysídlené vsi. To vše společně s osobami se zdravotním postižením.

Sdružení ve svých začátcích pomáhalo všem, kteří byli jakýmkoli způsobem znevýhodněni nebo vyloučeni ze společnosti. Zázemí zde našli jak opuštěné děti a mentálně postižení, tak osoby závislé, po výkonu trestu či bez domova. Tyto různorodé skupiny však ne vždy dělaly ve vzájemném soužití dobrotu, a tak se rozhodlo, že nadále

se bude Sdružení Neratov zaměřovat na pomoc opuštěným zdravotně postiženým dětem a dospělým s mentálním, psychickým nebo zdravotním postižením. V Neratově se OZP považují za plnohodnotné, a tak je k nim i přistupováno. Vše, co se zde děje se nedělá pro ně, ale s nimi. To je také důvod, proč pracují v místních podnicích, ať už jde o hospodu, obchod nebo třeba úklid. Tyto a další pracoviště totiž fungují jako chráněná pracoviště. (Sdružení Neratov, 2019a)

V současné době Sdružení Neratov, z. s. zaměstnává téměř 250 lidí, z čehož je více než 160 osob se zdravotním postižením. Vesnice Neratov je dnes místem poskytujícím zázemí mentálně a zdravotně postiženým lidem a zároveň je také vyhledávanou turistickou oblastí.

Sdružení Neratov provozuje sociální služby Chráněné bydlení Domov a Denní stacionář Lávka. Kromě toho také založilo speciální základní školu pro děti s kombinovaným postižením a poruchami autistického spektra. Jejich hlavním cílem je pomoci uživatelům žít plnohodnotným, v rámci možností samostatným, svobodným a zodpovědným způsobem života. (Sdružení Neratov, 2019b)

Do budoucna sdružení plánuje např. vybudování domu pro seniory, terapeutických dílen, výstavbu společenského domu nebo zřízení nové křížové cesty a klidové zóny za kostelem. (Sdružení Neratov, 2019a)

5 Zaměstnanost v okrese Rychnov nad Kněžnou

Okres Rychnov nad Kněžnou je jeden ze čtyř okresů nacházejících se v Královéhradeckém kraji. K 31.12.2019 měl tento okres 79.383 obyvatel. Zaměstnanost v okrese Rychnov nad Kněžnou je dlouhodobě jednou z nejnižších v celé České republice. K 31.1.2021 měl okres RnK nejnižší nezaměstnanost v celé ČR, konkrétně 2,1 %.

V okrese je velmi rozvinutý průmysl, který vytváří mnoho pracovních příležitostí, které převyšují počet evidovaných uchazečů. K 31.12.2019 to v okrese RnK bylo 0,2 uchazeče na jedno volné místo.

Většina pracovních příležitostí v okrese je tedy vytvořena v místním průmyslu, který už ale většinu využitelné síly, která odpovídá jejich požadavkům, zaměstnal a hledá zdroje dalších zaměstnanců po širokém okolí. Pro všechny znevýhodněné skupiny obyvatelstva je obtížné získat vhodné zaměstnání. Ačkoli zájem o nové zaměstnance roste, nabídky volných míst vhodných pro OZP dlouhodobě klesají, k 31.12.2019 připadalo jedno volné pracovní místo na 3,2 OZP. (Úřad práce ČR, 2020d)

Tabulka 5 Údaje o nezaměstnanosti v okrese RnK v letech 2015 - 2020 (ČSÚ, 2021b)

Uchazeči o zaměstnání	Rok					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
OZP	238	206	174	166	153	180
Celkem	1 607	984	750	720	727	998
Podíl nezaměstnaných osob (%)	2,88	1,76	1,36	1,3	1,34	1,88

Od roku 2015 se počet nezaměstnaných osob v evidenci ÚP ČR v okrese Rychnov nad Kněžnou postupně snižoval. Situace na trhu práce byla příznivá a nezaměstnanost se snižovala. Zvýšení hodnot zaznamenává až rok 2020, který ovlivnila pandemie koronaviru. Koronavirus se podepsal především na oborech, které postihlo nařízené uzavření provozů, například služby, pohostinství, kultura apod. I tak se ale podíl nezaměstnaných osob v České republice držel na nízkých číslech. (MPSV, 2021)

Ačkoli se zaměstnanost v okrese Rychnov nad Kněžnou zdá idylická, nelze jednoznačně určit, zda reálná spokojenost místních obyvatel tomuto stavu odpovídá. Nízká nezaměstnanost je ovlivněna především skutečností, že se na území okresu nachází několik velmi významných zaměstnavatelů, mimo jiné jeden z nejvýznamnějších zaměstnavatelů a exportérů v celé ČR – ŠKODA AUTO a.s., závod v Kvasinách.

Velmi rozvinutý místní průmysl řeší nedostatek vhodných zaměstnanců v regionu i pomocí pracovníků z jiných zemí EU, například z Polska nebo ze třetích zemí, především Ukrajiny. (Úřad práce ČR, 2020d) Jelikož průmysloví zaměstnavatelé mají na své zaměstnance vysoké požadavky na kvalifikaci a dovednosti, z místních obyvatel již vyčerpali možné zaměstnance. Jejich volné pracovní nabídky tak cílí k zaměstnávání cizinců. Jen za rok 2019 bylo v okrese RnK evidováno 7 640 zaměstnaných cizinců. Tento počet byl ve srovnání s ostatními okresy Královéhradeckého kraje největší, ačkoli územně se jedná o druhý nejmenší okres. (ČSÚ, 2020)

Pro obyvatelstvo okresu je tento stav celkově spíše nepříznivý, protože ovlivňuje kvalitu života. Ačkoli průmyslové závody působí v okrese již mnoho let a neustále se rozrůstají, dopravní infrastruktura je stále v řešení. Doprava v okrese je tak velmi zhuštěná, nejen na hlavních tazích, ale i vedlejších, které zaměstnaní cizinci využívají pro své cesty z bydliště do zaměstnání a naopak. Jiní cizinci, kteří nemohou do svých domovů dojíždět, ovlivňují bytovou situaci v okrese. Od zaměstnávání v okrese se odvíjí mnohé, avšak osoby, které nejsou zaměstnaní v závodech často na dostatečnou kvalitu života v okrese nedosahují. Osoby problematicky hledají zaměstnání, i přes vysokou kvalifikaci či praxi. Ačkoli na jedno volné místo vychází 0,2 uchazeče, reálně se na jakékoli místo, které není spojené s průmyslem, hlásí desítky uchazečů, mezi nimiž jsou i zaměstnaní, kteří například nejsou ve stávajícím zaměstnání spokojeni nebo do práce musí komplikovaně dojíždět. I z tohoto důvodu je pro osoby se zdravotním postižením, jejichž šance jsou značně znevýhodněny různými faktory a předsudky, získání zaměstnání tak obtížné.

6 Metodická část

Následující kapitoly budou věnovány výzkumnému šetření o zaměstnávání osob se zdravotním postižením na území okresu RnK, který dlouhodobě dosahuje nízké nezaměstnanosti. V kapitolách bude popsána příprava výzkumu a následně jeho realizace.

6.1 Výzkumná strategie

Pro realizaci výzkumu byla zvolena kvantitativní výzkumná strategie. Jedná se o strategii, ve které se zkoumají jevy řídicí se objektivními zákonitostmi, které se v přírodě i společnosti opakují. Kvantitativní výzkum využívá náhodné výběry, experimenty a silně strukturovaný sběr dat pomocí testu, dotazníků nebo pozorování. (Hendl, 2005)

Kvantitativní výzkumná strategie se využívá zejména v případě, kdy je potřeba generalizovat nálezy na vybranou populaci jedinců a nezajímají nás příliš hlubší vysvětlení, interpretace problému pohledem samotných aktérů. Závěr výzkumu by měl být platný pro cílovou populaci obecně i přesto, že do šetření nebyla zahrnuta a byl využit pouze určitý vzorek. Ten musí mít stejné vlastnosti jako populace, kterou chceme zobecňovat. Nezbytnou podmínkou je také schopnost odhadnout, které proměnné jsou podstatné pro studovaný problém, a nic neopomenout. (Trousil a Jašíková, 2015)

Kvantitativní metoda byla pro tento výzkum zvolena především kvůli reprezentativnosti výsledků z důvodu obsáhlé cílové skupiny. Jak vyplývá z teoretické části, cílová skupina osob se zdravotním postižením je velmi rozmanitá, a to nejen mezi jednotlivými druhy ZP, ale zároveň i mezi jednotlivými jedinci, jejichž důsledky postižení jsou velmi variabilní. Každá z těchto skupin má své zastoupení na trhu práce a existují pro ně podporující sociální služby, je tedy třeba počítat s tím, že pro výzkum musí být sestrojen reprezentativní vzorek, ve kterém bude mít zastoupení každá z podskupin a výsledky výzkumu se tak budou moci aplikovat na celkovou skupinu osob se zdravotním postižením.

Pro účely zjištění odpovědí na hlavní a dílčí cíle budou provedeny dva související výzkumy. Hlavní výzkum bude proveden dotazníkovým šetřením. Základní vlastnosti statistického šetření pomocí dotazníků je náhodný výběr respondentů a měření proměnných, jeho výhodou je reprezentativita a testování hypotéz. (Hendl, 2005)

Dotazování bude probíhat pomocí tištěných dotazníků, které se používají u kvantitativní výzkumné strategie. (Trousil a Jašíková, 2015)

Strukturovaný dotazník obsahuje standardizované otázky, celé baterie otázek, testy nebo škály. Dotazník je prezentován všem respondentům stejně, přičemž možné odpovědi jsou předem určené. Pevné pořadí a forma odpovědí poté vedou k rychlému statistickému zpracování výsledků. (Hendl a Remr, 2017)

Sběr dotazníků měl proběhnout převážně formou osobního dotazování, jehož výhodou je možnost tazatele dohlédnout na vyplnění dotazníků a zároveň může předejít různým rizikům, např. nepochopení otázky. Tazatel může při problémech s dotazováním otázku objasnit, může tak získat i hlubší informace. Do výzkumu ale zasáhla pandemie koronaviru.

Jak uvádí Olecká a Ivanová (2010), dotazník je jednou z technik, která je nejméně náročná na čas a zároveň zasáhne velký počet i prostorově vzdálených zkoumaných osob. Výhodou také je, že je vstřícný směrem k respondentům, především proto, že poskytuje větší čas na rozmyšlení a zároveň je anonymní.

Druhý doplňující výzkum bude proveden obsahovou analýzou dat. Obsahová analýza je výzkumnou technikou, která spočívá v objektivním, systematickém a kvantitativním popisu obsahů textů či jiných komunikací. (Trousil a Jašíková, 2015)

6.2 Výzkumný nástroj

V hlavním výzkumu bude využit jako nástroj tištěný dotazník. Pro výzkumný soubor bude dotazník vlastní konstrukce sestaven co nejjednodušším způsobem, otázky budou formulovány jednoduchými větami, pro otázky bude využit především výběr z několika možných odpovědí. Takto bude dotazník formulován především proto, aby jeho zodpovězení bylo snadné i pro osoby s mentálním nebo kombinovaným postižením. Samozřejmé je, že bude plnit základní pravidla pro tvorbu dotazníku, tedy že nesmí být vyčerpávající, musí být srozumitelný, jednoznačný, musí mít maximálně 40-50 otázek a přehlednou grafickou úpravu, nejlépe na formát A4. (Olecká a Ivanová, 2010) Otázky budou především uzavřené, případně polouzavřené. Jak uvádí Klimentová (2018), která ve své knize popisuje specifika osob se zdravotním postižením, výzkumník si musí

v každém momentě svého výzkumu uvědomovat, že pracuje s lidmi a pro lidi a za všech okolností musí zachovat jejich lidskou důstojnost.

Druhým výzkumným nástrojem bude studium dokumentu obsahovou analýzou. Studium dokumentů slouží často jako doplňující technika či informační zdroj. Podstatou obsahové analýzy je zjišťování informací v tištěných zdrojích či jiných dokumentech. Může se jednat o primární prameny, jako propagační materiály nebo statistické údaje, u kterých se sledují především četnosti nějakých výroků či významů. (Trousil a Jašíková, 2015)

Při obsahové analýze je nutné rozhodnout o jednotce, následně sestavit slovník, s jehož pomocí lze přiřadit možné výskyty a následně slova přiřadit k proměnným. Pomocí obsahové analýzy je tak možné vést rozbory zachycující změny či vývojové tendence v určitém časovém období ve vybraném materiálu či porovnávat obsahy a zjišťovat rozdíly či shody. (Olecká a Ivanová, 2010)

Pomocí obsahové analýzy budou zkoumána dostupná volná pracovní místa, jednotlivé uvedené údaje o místě budou zaznamenávány do tabulky. Tabulka bude shrnovat data o oboru, požadovaném minimálním stupni vzdělání, druhu pracovněprávního vztahu, vhodnosti podle stupňů invalidity, zároveň bude uveden konkrétní zaměstnavatel, pracovní pozice a reálný počet volných míst. Tyto údaje běžně databáze Úřadu práce ČR uvádí a lze tak porovnat, kterých míst je více, kterých méně, a zda tato místa odpovídají poptávce osob se zdravotním postižením.

6.3 Způsob analýzy dat

Oba výzkumy budou vyhodnoceny pomocí statistické analýzy. Statistika je součástí matematiky, která se věnuje analýze numerických údajů. Před statistickou analýzou je nutné identifikovat proměnné. Výstupem statistické analýzy budou tzv. četnostní tabulky, které představují podrobný popis zastoupení kategorií nebo hodnot dané proměnné v souboru dat. Tyto tabulky běžně obsahují absolutní četnosti, relativní četnosti a kumulativní četnosti. (Hendl a Remr, 2017) Pro zjištění výsledků dotazníkového šetření budou sestaveny tabulky, ve kterých budou zpracovány jednotlivé odpovědi do statistických údajů a nadále budou mezi sebou porovnány. Například bude porovnáváno, zda jsou sociální služby využívány častěji než služby Úřadu práce ČR nebo naopak, o jaké obory práce mají respondenti zájem nebo zda již získali vhodné místo.

Dotazníkové šetření bude doplněno analýzou volných pracovních míst v databázi Úřadu práce ČR. Analýza bude provedena pomocí shrnutí statistických dat v tabulkách a grafech. V průběhu výzkumného období budou z databáze volných pracovních míst na Úřadu práce ČR zaznamenávána místa vhodná pro osoby se zdravotním postižením do tabulky. V této tabulce budou zaznamenávány především informace jako obor, pro koho je nabízené místo vhodné. Z těchto údajů bude na konci vytvořena tabulka, která bude shrnovat statistické údaje, tedy počet pracovních míst, počet zastoupení jednotlivých oborů. Tyto údaje budou nadále sloužit pro porovnání nabídky a poptávky. Na závěr budou hodnoceny výsledky tabulky o pracovních místech s tím, jaké mají požadavky respondenti. Bude tak porovnáno, zda je nabídka volných pracovních míst dostatečně rozmanitá a jestli reálná nabídka odpovídá zájmům respondentů.

6.4 Dotazník

Dotazník vlastní konstrukce, který byl rozdáván respondentům, byl rozdělen do čtyř částí. Celkově obsahoval 23 otázek, které byly většinou uzavřené, celkem tři otázky byly polouzavřené, ale respondenty nebyly využity. První část obsahovala otázky na identifikační údaje o pohlaví, věku, vzdělání a stupni invalidity. Druhá část obsahovala otázky pro klienty ÚP ČR, kteří v současné době využívají nebo v minulosti využili služby úřadu. Třetí část se dotazovala klientů sociálních služeb na obsahově podobné otázky jako v druhé části.

Pro respondenty byl v úvodu dotazníku uveden pokyn, aby vyplnili otázky jen o službách, které doopravdy využili. Většina respondentů tak měla dotazník o tuto část kratší. Poslední část se týkala zaměstnání. V prvních otázkách bylo zjišťováno, o jaké obory práce mají zájem. V tabulce byly uvedeny všechny obory zaměstnání a ke každému oboru byl pro snadnější představu uveden příklad. V dalších otázkách byly zjišťovány zkušenosti osob v zaměstnání. Dotazník byl sestavován tak, aby jeho vyplnění bylo lehké pro všechny respondenty a byl v předvýzkumu konzultován s osobami s mentálním nebo duševním onemocněním. Ve většině případů tak bylo možné určit co největší škálu odpovědí. Celé znění dotazníku je uvedeno v příloze 1.

6.5 Výzkumný soubor

Jelikož bylo cílem výzkumu zjistit, jaké jsou podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, byly oslovovány osoby se zdravotním postižením, které v době výzkumu hledaly zaměstnání. Cílovou skupinou byli klienti Úřadu práce ČR nebo klienti podporujících sociálních služeb, případně osoby již zaměstnané na území okresu Rychnov nad Kněžnou. Bylo předpokládáno, že tímto bude výzkumný soubor dostatečně rozmanitý. Výzkum bude čerpat především ze zkušeností osob se zdravotním postižením a zároveň bude zjišťovat jejich potřeby a spokojenost.

Jelikož se jedná o specifickou cílovou skupinu, na přípravu výzkumu a srozumitelnost dotazníků budou kladeny vyšší požadavky. Zdravotní postižení významně ovlivňuje svého nositele, je tedy třeba zohlednit jeho potřeby, schopnosti číst, psát, porozumět textu či zadání apod. (Klimentová, 2018)

6.6 Hlavní cíl a dílčí cíle výzkumu

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit, jaké mají osoby se zdravotním postižením podmínky k získání zaměstnání v okrese Rychnov nad Kněžnou. Bakalářská práce bude prostřednictvím výzkumu zjišťovat odpovědi na dílčí cíle, tedy co osoby se zdravotním postižením využívají za služby, jaká pracovní místa jsou jim nejčastěji nabízena, které ze služeb častěji využívají. Z výsledků výzkumu bude zjištěno, zda osoby se zdravotním postižením využívají častěji služeb Úřadu práce ČR nebo sociálních služeb, kým jsou nabízené služby využívány, jak napomáhají OZP se získáním vhodného zaměstnání.

Za účelem dosažení odpovědi na hlavní cíl byly vytvořeny celkem čtyři dílčí cíle. Odpovědi na dílčí cíle budou postupně získávány prostřednictvím výzkumů.

Dílčí cíl č. 1: Zjistit, jaká volná pracovní místa jsou nabízena osobám se zdravotním postižením.

První dílčí cíl bude zjišťovat prostřednictvím obsahové analýzy volných míst v online databázi ÚP ČR, jaká volná místa jsou nabízena pro OZP. Výsledkem tohoto cíle je shrnout veškerou nabídku míst pro OZP, která bude v době výzkumu nabízena. Výsledky tohoto dílčího cíle budou porovnávány s výsledkem dílčího cíle č. 4.

Dílčí cíl č. 2: Zjistit, jaká je role Úřadu práce ČR při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Druhý dílčí cíl má za úkol zjistit od respondentů využívajících služby ÚP ČR, jaká pomoc je jim nejčastěji nabízena, jaké služby jsou využívány. Závěrem by tak měla být zjištěna role ÚP ČR v zaměstnávání OZP, která skupina osob jej nejvíce využívá a jak služby hodnotí.

Dílčí cíl č. 3: Zjistit, jaká je role místních sociálních služeb při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Třetí dílčí cíl bude zjišťovat zkušenosti respondentů se sociálními službami. Základ je stejný jako u dílčího cíle č. 2, zjistit, jaké služby osoby využívají, v čem jim služba pomáhá a jak jsou se službami spokojeny.

Dílčí cíl č. 4: Zjistit, co osoby se zdravotním postižením preferují.

Čtvrtý dílčí cíl zjišťuje, o jaké obory zaměstnání mají OZP největší zájem a zda již někdy v takovém oboru pracovaly. Pokud již v takovém oboru pracují nebo pracovaly, je následně zjišťováno, kdo jim se získáním vhodného zaměstnání pomohl. Výsledky tohoto dílčího cíle budou porovnávány s dílčím cílem č. 1 za účelem porovnání nabídky a poptávky.

6.7 Transformace dílčích cílů

Tabulka 6 Transformační tabulka dílčích cílů

Hlavní cíl: Zjistit, jaké mají osoby se zdravotním postižením podmínky k získání zaměstnání v okrese Rychnov nad Kněžnou			
Dílčí cíle	Způsob zjišťování	Zdroj zjišťování	Otázka nebo kritérium
DC1	Obsahová analýza	Veřejná databáze volných pracovních míst na Úřadu práce ČR.	Kritéria: Okres Rychnov nad Kněžnou, vhodné pro OZP, minimální vzdělání, typ pracovního poměru, stupeň invalidity.
DC2	Dotazník	Respondenti	Využil/a jste služeb Úřadu práce ČR? Využil/a jste některý z programů ÚP ČR? Jak byste ohodnotil/a celkovou pomoc Úřadu práce ČR?
DC3.	Dotazník	Respondenti	Využil/a jste pomoci sociálních služeb? Jakou formu pomoci Vám nabídla sociální služba? Jak celkově hodnotíte pomoc sociální služby?
DC4	Dotazník	Respondenti	O jaké obory práce máte nejvíce zájem? Vzdělání, hodnocení služeb.

6.8 Příprava a realizace výzkumného šetření

Výzkumné šetření, složené z dotazníkového šetření a obsahové analýzy, bylo realizováno v době od srpna 2020 do března 2021. Obsahová analýza volných pracovních míst byla zahájena 1. srpna 2020, sběr dat byl ukončen k 28. únoru 2021. Po celou tuto dobu byla sbírána data o volných pracovních místech z veřejné databáze ÚP ČR, potřebné údaje byly zaznamenávány do tabulek, aby z nich bylo následně možné vytvořit statistický výstup. Po zahájení obsahové analýzy byl realizován předvýzkum pro dotazníkové šetření.

Předvýzkum pro dotazníkové šetření byl realizován v září a říjnu 2020. V této době byly oslovovány sociální služby a kontaktní pracoviště ÚP ČR za účelem zajištění součinnosti s vyplňováním dotazníků. Jednalo se o kontaktní pobočky ÚP ČR, které sídlí v okrese Rychnov nad Kněžnou, dále sociální služby v okrese, především ty, co poskytují odborné sociální poradenství nebo sociální rehabilitaci apod. Z dat analýzy pracovních míst za první dva měsíce byli vybíráni zaměstnavatelé, popřípadě sociální podniky, nabízející volná pracovní místa. Tito zaměstnavatelé byli následně oslovováni se žádostí o součinnost. Z celkově sedmi oslovených poskytlo součinnost pět zaměstnavatelů, kteří přislíbili předání dotazníků zaměstnancům s OZP. Spolupráci zároveň přislíbily kontaktní pobočky ÚP ČR a čtyři místní sociální služby.

Jelikož z důvodu pandemie a dodržování ochranných opatření nebyl tazatelce umožněn vstup do organizací a společností, byl domluven bezkontaktní postup. Tazatelka dodala do spolupracujících organizací dostatečný počet dotazníků a informovala klíčové pracovníky, jak dotazníky vyplňovat.

Jelikož pro některé cílové skupiny mohlo být obtížnější porozumět zadaným otázkám, bylo povoleno vyplňovat dotazník s pomocí asistentů či jiných klíčových pracovníků. Tato možnost byla pouze pro osoby s komplikovanějšími formami postižení, u ostatních bylo předpokládáno, že zvládnou dotazník vyplnit bez asistence. V předvýzkumu byla schopnost vyplnit dotazník ověřována u tří osob, z nichž dvě byly schopny dotazník bez problému vyplnit bez asistence a jedna s pomocí.

Dotazníkové šetření bylo zahájeno 20. listopadu 2020, v této době byly organizacím předány dotazníky. Šetření bylo nakonec ukončeno až k 10. březnu 2021 s ohledem na komplikovanou situaci v době pandemie.

6.9 Etika a možná rizika výzkumu

Výzkumné šetření bylo připravováno na základě etických principů. Podle Hendla a Remra (2017) jsou základními etickými principy výzkumu dobrovolnost účasti a neškodnosti, poučený souhlas, anonymita a důvěrnost, odhalení a analýzy dat a obsah zprávy.

Při realizaci výzkumu bylo dbáno především na dobrovolnost a anonymitu respondentů u vyplňování dotazníku. O této podmínce byly informovány organizace, které přislíbily účast ve výzkumu, aby na tuto skutečnost dbaly při předávání dotazníků. Pro respondenty byla informace o anonymitě uvedena v úvodu dotazníku z důvodu zamezení rizika nedobrovolného vyplnění či zasažení do identity respondenta.

Při tvorbě byl také brán zřetel na možnou variabilitu znevýhodnění osob. Ve výzkumu měl být zjištěn subjektivní názor všech osob z cílové skupiny, okruh respondentů tak nebyl omezen, i proto, aby validita výsledků byla přenositelná na cílovou skupinu osob se zdravotním postižením i na jiném území.

Při realizaci výzkumu bylo prosazováno, že každý názor je důležitý, pokud respondent není schopen z důvodu svého znevýhodnění vyplnit dotazník sám, mohl jej vyplnit formou rozhovoru. Tímto opatřením tak mělo být zamezeno riziku nepochopění psanému textu či obsahu otázky. Původně měla respondentům napomáhat s vyplněním tazatelka, z důvodu pandemie koronaviru však bylo nutné situaci přehodnotit a kompetenci přenést na klíčové pracovníky či asistenty osob. Na základě tohoto opatření tak vznikalo riziko ovlivnění výsledku v důsledku přítomnosti asistenta.

Při dotazníkovém šetření je také nutné počítat s dalšími riziky. V dotazníku nelze zabránit tomu, aby některý z respondentů vyplnil dotazník vícekrát nebo nějakou z otázek přeskočil. Dále je zde riziko malé návratnosti, je tedy nutné při šetření provádět taková opatření, aby byla návratnost dotazníků v dostatečné výši.

V kontextu realizace obsahové analýzy jsem neshledávala žádná rizika. Byla sbírána data z dostupné veřejné nabídky volných pracovních míst na webových stránkách ÚP ČR.

7 Obsahová analýza volných pracovních míst v databázi

ÚP ČR

Výzkum prostřednictvím obsahové analýzy byl realizován v době od srpna 2020 do února 2021. Ve výzkumu byla shrnována data o volných místech vždy za každý měsíc. Místa byla v elektronické databázi filtrována pomocí dvou kritérií. Prvním kritériem byl region okres Rychnov nad Kněžnou, druhým pak podmínka vhodnosti pro osoby se zdravotním postižením. Místa, která splňovala tato kritéria byla zaznamenávána do tabulek. O každém pracovním místě byla zaznamenávána data o oboru, minimálním stupni vzdělání, pracovněprávním vztahu, dále pak rozlišení, zda je místo vhodné pro osoby s OZP s maximálně 2. stupněm invalidity či OZP s invaliditou ve 3. stupni, na závěr název zaměstnavatele, pracovní pozice a počet volných pracovních míst. Základní údaje, které se v nabídkách opakovaly, byly přetransformovány do číselných kódů pro snadnější zpracování výstupu.

Za období od 1. srpna 2020 do 28. února 2021 bylo v databázi 120 nabídek práce, které odpovídaly kritériím, celkem to bylo 216 volných pracovních míst.

Volná pracovní místa byla dále členěna podle vhodnosti pro osoby se zdravotním postižením v maximálně 2. stupni invalidity nebo pro osoby se zdravotním postižením s invaliditou 3. stupně.

Tabulka 7 Vhodnost VPM pro OZP podle stupně invalidity

Vhodnost	Počet nabídek	Počet volných míst
OZP s max. 2. st. invalidity	100	136
OZP s invaliditou 3. st.	20	80
Celkem	120	216

Z celkového počtu 216 volných míst bylo u 80 míst uvedeno, že jsou vhodné i pro osoby s invaliditou 3. stupně. Pro osoby s maximálně 2. stupněm invalidity bylo určeno přesně 100 nabídek. Pro osoby s 1. a 2. stupněm invalidity je však možné využít i nabídek pro osoby s invaliditou 3. stupně.

Zajímavé je také rozřídění volných pracovních míst podle oboru. Z celkového počtu 16 oborů, do kterých jsou volná místa členěna, byla volná místa pro OZP v 10 oborech.

Tabulka 8 VPM podle oboru

Obor	Počet nabídek práce
Administrativa	6
Doprava	17
Finance	1
Informační technologie	4
Právo	0
Kultura a sport	0
Management	0
Obchod a cestovní ruch	29
Obrana a ochrana	30
Stavebnictví	0
Věda a výzkum	0
Výchova a vzdělávání	1
Výroba a provoz	15
Služby	14
Zdravotnictví	3
Zemědělství a lesnictví	0
Celkem	120

Z celkových 16 oborů tak nabídky pro OZP za celou dobu výzkumu vycházely z 10 oborů, kterými nejčastěji byly obory obrana a ochrana, obchod a cestovní ruch, výroba a provoz a služby. Na základě hlubšího výzkumu lze říci, že skutečnost, že tyto obory mají největší zastoupení souvisí s tím, že v těchto oborech je požadováno spíše nižší vzdělání. To, že mezi nabídkami nejsou zahrnuty obory jako právo, věda a výzkum, management apod., odpovídá skutečnosti, že OZP s vyšším vzděláním ve skupině OZP nejsou tak početně zastoupeny a zároveň jsou schopné pracovat i na pracovních místech, které nejsou označeny jako vhodné pro OZP.

Tabulka 9 VPM podle vzdělání

Minimální dosažené vzdělání	Počet nabídek
Bez vzdělání	8
Základní + praktické vzdělání	44
Nižší střední vzdělání	11
Střední odborné (vyučen)	38
Úplné střední vzdělání s maturitou	19
Vyšší odborné vzdělání	0
Vysokoškolské vzdělání	0
Celkem	120

Celkově tak nejvíce nabídek požadovalo minimálně základní + praktické vzdělání nebo minimálně střední odborné vzdělání s vyučením. Naopak za celé období sběru dat mezi místa pro OZP nebyla zařazena žádná nabídka, která by požadovala minimálně vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání. Lze tak předpokládat, že osoby s vyšším vzděláním mohou vybírat z nabídky míst, které požadují minimálně úplné střední odborné vzdělání s maturitou nebo z volných míst, které nejsou označeny jako vhodné pro OZP.

8 Dotazníkové šetření

Výzkum pomocí dotazníkového šetření byl realizován od listopadu 2020 do března 2021. Tazatelka výzkumu předala všem spolupracujícím organizacím a zaměstnavatelům několik vyhotovení dotazníků a zároveň všem poskytla digitální kopii. Se všemi spolupracujícími byla v době výzkumu pravidelně udržována elektronická korespondence. Kontakt musel být omezen natolik, aby neohrožoval zdraví zúčastněných osob. Tazatelka přišla do kontaktu pouze s organizacemi a zaměstnavateli, respektive jejich klíčovými pracovníky až při předávání dotazníků.

Návratnost dotazníků byla na nepříznivost situace nadprůměrná. Tazatelka předávala 10 až 30 vyhotovení dotazníků na tři kontaktní pracoviště úřadů práce, pěti místním sociálním službám a pěti zaměstnavatelům podle předpokládaného počtu respondentů. Předala celkem 220 dotazníků s předpokladem návratnosti alespoň 150 dotazníků.

Celková návratnost byla 115 dotazníků, tedy celkem 52 % vyplněných dotazníků z celkového počtu 220 dotazníků. Do sociálních služeb bylo předáno celkem 70 dotazníků, jejich návratnost byla 32 dotazníků, tedy 46 %. Na kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR bylo předáno celkem 60 dotazníků, jejich návratnost byla pouze 15 %, celkem 9 dotazníků. Nejúspěšnější návratnost celkem 82 % pocházela od zaměstnavatelů, z celkového počtu 90 dotazníků bylo navráceno 74.

Tabulka 10 Návratnost dotazníků

Organizace	Počet dotazníků	
	Předané	Navrácené
Sociální služby	70	32
Úřad práce ČR	60	9
Zaměstnavatelé	90	74
Celkem	220	115

Návratnost byla ovlivněna především koronavirovou krizí, která způsobila, že leckterá pracoviště a organizace v době nouzových stavů a různých opatření nemohla fungovat.

Zejména ÚP ČR byl uzavřen pro veřejnost téměř po celou dobu výzkumu. Šetření o ÚP ČR však získalo dostatečný počet údajů, protože jej hodnotili zaměstnaní respondenti.

Tabulka 11 Rozdělení využití služeb

Četnost	Využité služby			Celkem
	Sociální služby	ÚP ČR	Sociální služby + ÚP ČR	
Absolutní	66	33	16	115
Relativní (%)	57	29	14	100

Graf 1 Struktura využívání služeb



Graf č. 1 zobrazuje porovnání využití služeb úřadu práce a sociálních služeb. Tento graf porovnává počet odpovědí „ano“ na otázku č. 5 „Využil/a jste služeb Úřadu práce ČR?“ a otázku č. 11 „Využil/a jste pomoci sociálních služeb?“. Tento zajímavý údaj se v celkovém počtu překrývá, protože celkem 16 respondentů odpovědělo, že využívali jak služeb ÚP ČR, tak sociálních služeb. Největší počet respondentů, celkem 66, využívalo jen sociální služby. Pouze služeb ÚP ČR využívalo celkem 33 respondentů.

8.1 Identifikační údaje o respondentech

Úvod dotazníku obsahoval úvodní dopis tazatelky výzkumu, ve kterém se představuje, popisuje důvody, cíle výzkumného šetření a uvádí pokyny k vyplňování dotazníku. Po tomto úvodu následuje skupina čtyř identifikačních otázek.

Otázka č. 1 se dotazovala na pohlaví respondentů. Z celkového počtu respondentů se výzkumu účastnilo celkem 67 mužů a 48 žen.

Tabulka 12 Otázka č. 1 – Jakého jste pohlaví?

Pohlaví	Četnosti	
	Absolutní	Relativní (%)
Muž	67	58
Žena	48	42
Celkem	115	100

Druhá identifikační otázka zjišťovala věk respondentů. Odpovědi této otázky byly rozděleny celkem do pěti možných věkových skupin, z nichž nejčastěji uváděná byla kategorie 27 – 40 let, kterou uvedlo celkem 34 respondentů. Naopak nejméně respondentů uvedlo kategorii 15 – 17 let.

Třetí, pro výzkum důležitou otázkou, byla otázka týkající se nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů. Odpověď byla rozdělena celkem do osmi kategorií. Nejčastěji uvedenou odpovědí byla praktická škola, kterou uvedlo celkem 24 respondentů. Mezi výslednými hodnotami však nejsou žádné markantní rozdíly, podobného počtu dosáhly odpovědi základní škola a střední odborné vzdělání s vyučením, trochu nižších hodnot dosáhlo nižší střední odborné vzdělání a úplné střední odborné vzdělání s maturitou.

Následující tabulka znázorňuje strukturu vzdělání respondentů podle věku. Poslední řádek a sloupec shrnuje údaje za jednotlivé otázky. Nejčetnější zastoupení věkové skupiny respondentů, tedy ve věku 27-40 let, uvádělo nejvíce střední odborné vzdělání s vyučením a úplné střední vzdělání s maturitou.

Tabulka 13 Vzdělanostní struktura respondentů podle věku

Vzdělání	Věk					Celkem
	15-17	18-26	27-40	41-55	56-65	
Bez vzdělání	0	3	1	1	5	10
Praktická škola	3	9	1	2	9	24
Základní škola	0	6	4	6	6	22
Nižší střední odborné	0	5	4	5	3	17
Střední odborné (vyučen)	0	1	11	8	1	21
Úplné střední odborné – s maturitou	0	1	9	6	0	16
Vyšší odborné	0	0	2	0	0	2
Vysokoškolské	0	0	2	1	0	3
Celkem	3	25	34	29	24	115

Poslední identifikační otázka zjišťovala o respondentech, jaký stupeň invalidity jim byl přiznán. Více než polovinu respondentů tvořily osoby ve 2. stupni invalidity, bylo jich celkem 72. Vzhledem k tomu, že v popisu pracovních míst je uveden 1. a 2. stupeň invalidity dohromady, lze uvést, že nabídka odpovídá poptávce osob. Respondenti v 1. a 2. stupni tvoří skupinu 96 osob, tedy 83 % respondentů.

Tabulka 14 Otázka č. 4 – Jaký stupeň invalidity Vám byl přiznán?

Stupeň invalidity	Četnosti	
	Absolutní	Relativní (%)
Osoba v 1. stupni invalidity	24	21
Osoba ve 2. stupni invalidity	72	63
Osoba ve 3. stupni invalidity	19	16
Celkem	115	100

8.2 Výsledky o využívání Úřadu práce ČR

Dotazník, mimo identifikační údaje, byl rozdělen do tří oddílů. První oddíl zjišťoval informace o využívání služeb úřadů práce respondenty, druhý o využívání sociálních služeb. Respondenti tak měli možnost vyplnit pouze to, co reálně využívali. Jak již bylo pro porovnání uvedeno v úvodu šetření, v některých případech respondenti uváděli, že využili obě možnosti, takových respondentů bylo celkem 16. Zbytek respondentů využíval vždy buď sociální služby nebo úřad práce. Sociální služby využívalo celkem 66 respondentů a 33 respondentů uvedlo, že využívali pouze služby úřadu práce.

Pro větší pravděpodobnost vyplnění nebyli respondenti omezeni podmínkou, v jaké době službu využívali, tudíž v rámci výzkumu byly zjištěny názory na služby i od respondentů, kteří jsou v současné době zaměstnaní. Vynechání této podmínky tak zajistilo, že na otázku využití služeb odpověděli všichni respondenti, tedy i zaměstnaní, kterých byla v rámci šetření většina.

V 6. otázce bylo zjišťováno, s jakými úkony ÚP ČR respondentům nejvíce pomohl. Respondenti nejčastěji odpovídali, že jim pomohlo celkové poradenství, které mnohdy vedlo k zajištění následných služeb, jako jsou rekvalifikace apod.

Tabulka 15 Otázka č. 6 – Jakou formu pomoci Vám ÚP ČR nabídl?

Odpovědi	Četnosti	
	Absolutní	Relativní (%)
Poradenství	21	43
Sepsání žádosti o zařazení do evidence UoZ	9	18
Sepsání životopisu	4	8
Oslovení zaměstnavatele	9	18
Informace o možnosti využití sociálních služeb	0	0
Doprovod k výběrovému řízení	6	13
Jiné	0	0
Celkem	49	100

Otázka č. 7 následně zjišťovala, jestli respondenti využili nějaký z programů, který ÚP ČR nabízí. Celkem 22 respondentů uvedlo, že žádný program nevyužili, také 7 respondentů uvedlo, že si nepamatují, zda nějaký program využili. Respondenti, kteří nějaký z programů využili, nejčastěji uváděli rekvalifikaci (23 %).

Tabulka 16 Otázka č.7 - Využil/a jste některý z programů ÚP ČR?

Odpovědi	Četnosti	
	Absolutní	Relativní (%)
Pracovní rehabilitace	2	4
Rekvalifikace	11	23
Chráněná pracovní místa	3	6
Společensky účelná pracovní místa	4	8
Nepamatuji si	7	14
Ne	22	45
Celkem	49	100

Následující otázky zjišťovaly spokojenost s ÚP ČR. Respondenti měli spokojenost známkovat jako ve škole pomocí číselné škály. Otázka č. 8 se doptávala na spokojenost s přístupem pracovníka úřadu.

Tabulka 17 Otázka č. 8 - Jak jste byl/a spokojený/spokojená s přístupem pracovníka ÚP ČR?

Četnosti	Hodnocení					Celkem
	1	2	3	4	5	
Absolutní	15	20	11	3	0	49
Relativní (%)	31	41	23	6	0	100

Z respondentů, kteří využili ÚP ČR nikdo neuvedl známku 5. Nejčastěji byla uváděna známka 2, kterou uvedlo celkem 20 respondentů (41 %), druhou nejčastější byla známka 1, kterou uvedlo 15 respondentů (31 %). Hodnocení pracovníků ÚP ČR tak bylo hodnoceno průměrně známkou 2,04. Hodnocení celkových služeb už bylo horší.

Tabulka 18 Otázka č. 9 - Jak byste ohodnotil/a celkovou pomoc ÚP ČR?

Četnosti	Hodnocení					Celkem
	1	2	3	4	5	
Absolutní	10	15	15	8	1	49
Relativní (%)	20	31	31	16	2	100

Respondenti pomoc ÚP ČR průměrně hodnotili známkou 2,49. Nejčastěji byly uváděny známky 2 a 3, obě uvedlo 15 respondentů. V této kategorii také jeden respondent uvedl známku 5. Hodnocení ÚP ČR je přesto uspokojivé.

Tabulka 19 Otázka č. 10 - Využil/a byste znovu služeb ÚP ČR?

Četnosti	Odpovědi					Celkem
	Určitě ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Určitě ne	
Absolutní	10	26	2	8	3	49
Relativní (%)	21	53	4	16	6	100

Poslední otázka zjišťovala, zda by klienti služby ÚP ČR využili znovu. Tento výsledek potvrzuje průměrně dobré hodnocení služeb, protože více než polovina respondentů odpověděla, že by služby využili znovu, označením možností „určitě ano“ (21 %) a „spíše ano“ (53 %).

8.3 Výsledky o využívání sociálních služeb

Třetí část dotazníků se doptávala na využívání sociálních služeb jak současných klientů, tak osob, které využívaly sociální služby v minulosti. Z celkového počtu respondentů uvedlo celkem 82 (71 %), že využili sociální službu.

Otázka č. 12 zjišťovala, s jakým důležitým krokem k získání zaměstnání jim pomohla sociální služba. Respondenti měli na výběr celkem ze sedmi možností, nikdo nevyužil osmou možnost, napsat vlastní odpověď.

Tabulka 20 Otázka č. 12 – Jakou formu pomoci Vám nabídla sociální služba?

Služba	Četnosti	
	Absolutní	Relativní (%)
Poradenství	14	17
Sepsání žádosti	1	1
Sepsání životopisu	8	10
Oslovení zaměstnavatele	10	12
Doprovod na výběrové řízení	12	15
Poskytnutí informací o ÚP ČR	5	6
Nácvik dovedností	32	39
Jiné	0	0
Celkem	82	100

Z otázky č. 12 bylo zjištěno, že celkem 32 respondentů uvedlo, že využili nácvik dovedností, naopak pouze 1 respondent uvedl, že využil pomoc se sepsáním žádosti o zařazení do evidence ÚP ČR. Zajímavý je fakt, že celkem 5 respondentů uvedlo, že je sociální služba informovala o službách ÚP ČR. Naopak žádný z respondentů neuvedl, že by ho ÚP ČR informoval o možnosti využití pomoci sociálních služeb.

Tabulka 21 Otázka č. 13 - Jakou sociální službu jsem využíval/a?

Druh sociální služby	Četnosti	
	Absolutní	Relativní (%)
Odborné sociální poradenství	21	26
Osobní asistence	8	10
Sociální rehabilitace	28	34
Sociálně aktivizační služby	11	13
Průvodcovské a předčitatelské činnosti nebo tlumočnické služby	1	1
Sociálně terapeutické dílny	7	9
Pobytové služby	6	7
Jiné	0	0
Celkem	82	100

Otázka č. 13 zjišťovala, jaký konkrétní druh služby respondenti využívali. Nejčastěji uváděli využívání sociální rehabilitace (34 %) a odborného sociálního poradenství (26 %). Z výzkumu také vyplývá, že pozitivní vliv na podporu práv na zaměstnání mají i osobní asistenti a průvodci či tlumočníci, kteří nejčastěji své klienty doprovázeli do pomáhajících služeb, informovali je o využití služeb ÚP ČR, ale také je často doprovázeli do zaměstnání na pracovní pohovory.

Tabulka 22 Otázka č. 14 - Jak jste byl/a spokojený/spokojená s přístupem pracovníka v sociální službě?

Četnosti	Hodnocení					Celkem
	1	2	3	4	5	
Absolutní	42	22	13	5	0	82
Relativní (%)	51	27	16	6	0	100

Sociální služby byly celkově velmi kladně hodnoceny. Celkem 51 % respondentů ohodnotilo pracovníka služby známkou 1. Hodnocení horší než 3 bylo uvedeno v minimu případů, hodnocení 5 neoznačil žádný z respondentů. Hodnocení respondentů dosáhlo průměrné hodnoty 1,77. Podobně kladně byla hodnocena i celková pomoc služeb.

Tabulka 23 Otázka č. 15 - Jak celkově hodnotíte pomoc sociální služby?

Četnosti	Hodnocení					Celkem
	1	2	3	4	5	
Absolutní	40	25	10	7	0	82
Relativní (%)	49	30	12	9	0	100

Nejčastěji zaškrtnutou hodnotou byla známka 1, kterou uvedlo celkem 40 respondentů (49 %). Četnost této hodnoty je nižší než u předchozí otázky, ale stále dosahuje nejčastěji uvedené hodnoty. Průměrné hodnocení pomoci sociální služby je 1,80.

Tabulka 24 Otázka č. 16 - Využil/a byste znovu pomoci sociálních služeb?

Četnosti	Odpovědi					Celkem
	Určitě ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Určitě ne	
Absolutní	35	29	6	12	0	82
Relativní (%)	43	35	7	15	0	100

Celkově tak sociální služby dosahovaly výborného hodnocení, lepšího hodnocení než ÚP ČR. Většina respondentů označila, že by sociální službu využila znovu. Nejčastěji odpovídali „určitě ano“ (43 %) a „spíše ano“ (35 %).

8.4 Výsledky o zaměstnávání a zájmech

Poslední část dotazníků zjišťovala informace o zaměstnávání respondentů a o jejich zájmech. Cílem bylo zjistit o jaké obory mají respondenti největší zájem, aby bylo zjištěno, jestli je pro ně možné získat takové pracovní místo, které je bude bavit, popřípadě, zda už někdy takové pracovní místo získali. Zároveň tento oddíl zjišťoval informace o jejich současných zkušenostech v zaměstnání a jejich spokojenosti.

Autorka z vlastní praxe věděla o případech, kdy některé OZP neměly možnost najít zaměstnání co by je bavilo, právě kvůli jejich handicapu, nebo naopak případy, kdy díky spolupráci s různými organizacemi OZP získaly místo, co je baví, ale časem musely místo opustit z důvodu zhoršování jejich zdravotního stavu.

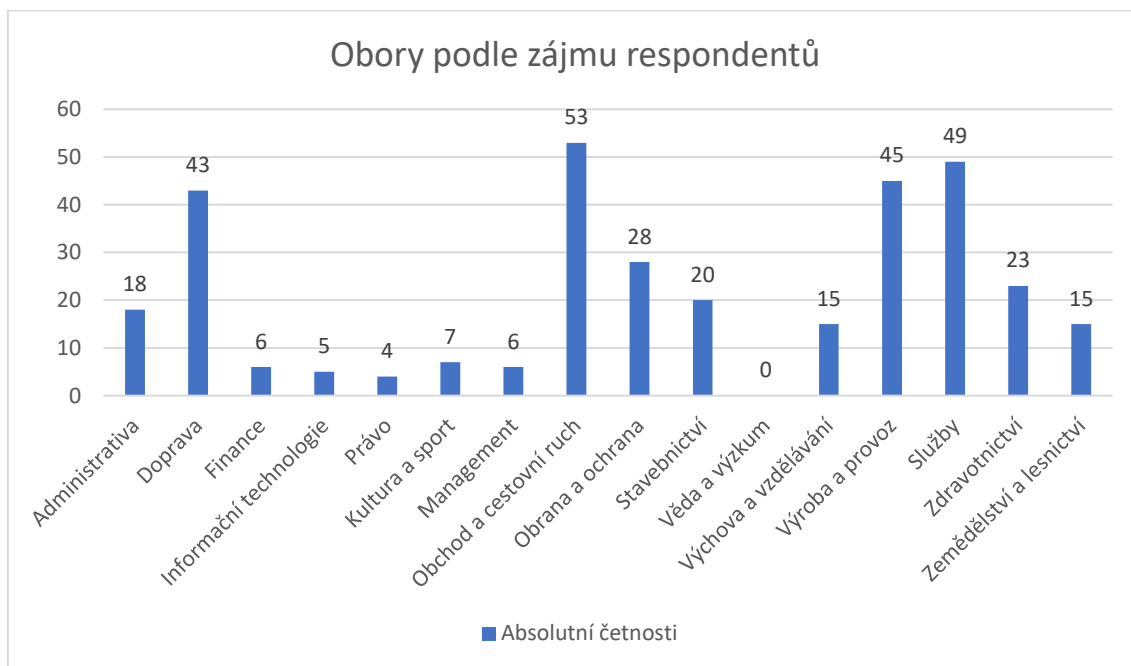
V opačném případě se OZP stávalo, že našly místo, které je zaujalo, ale bylo vytvořené v organizaci, kde na specifické podmínky nebraly ohled, tudíž OZP práci nezvládaly. Cílem je tedy i zjistit, jak velká část respondentů měla špatnou zkušenost v jejich zaměstnání a naopak.

První otázka byla vytvořena pro zjištění hlavních zájmů respondentů. Respondenti měli odpovědět na otázku „O jaké obory zaměstnání máte zájem?“, s podmínkou zaškrtnutí maximálně tří odpovědí. Tato podmínka byla velmi dobře respondenty splněna, naprostá většina respondentů vyplnila 3 možnosti a 8 respondentů uvedlo pouze 2 možnosti. V odpovědích byly obory rozděleny do šestnácti kategorií, kdy u každého oboru bylo uvedeno několik příkladů pro vytvoření představy respondenta. Obory byly sestaveny tak, jak jsou klasifikovány úřadem práce, tedy aby bylo možné zájmy porovnat s reálnou nabídkou.

Tabulka 25 Otázka č. 17 - O jaké obory práce máte nejvíce zájem?

Obor	Absolutní četnost	Obor	Absolutní četnost
Administrativa	18	Obrana a ochrana	28
Doprava	43	Stavebnictví	20
Finance	6	Věda a výzkum	0
Informační technologie	5	Výchova a vzdělávání	15
Právo	4	Výroba a provoz	45
Kultura a sport	7	Služby	49
Management	6	Zdravotnictví	23
Obchod a cestovní ruch	53	Zemědělství a lesnictví	15

Graf 2 Přehled oborů podle zájmu respondentů



Tabulka č. 25 a graf č. 2 zobrazují četnost zájmů o obory zaměstnání. Z šetření vyplývá, že nejčastěji mají respondenti zájem o obor obchod a cestovní ruch, který byl uveden celkem v 53 odpovědích. Za tímto oborem následují služby, výroba a provoz a doprava. Naopak ani jednou nebyl uveden obor věda a výzkum.

K předchozí otázce se pojily otázky č. 18 a č. 19, které zjišťovaly, zda respondent někdy pracoval v některém z oborů, o který má největší zájem a pokud ano, zda respondentovi s nalezením tohoto místa někdo pomohl.

Tabulka 26 Otázka č. 18 - Pracoval/a jste někdy v některém z oborů, o které máte nejvíce zájem?

Četnosti	Odpovědi		Celkem
	Ano	Ne	
Absolutní	52	63	115
Relativní (%)	45	55	100

U otázky č. 18 odpovědělo celkem 52 (45 %) respondentů, že pracovali v oboru, o který mají zájem, naopak celkem 63 (55 %), tedy více než polovina respondentů odpověděla,

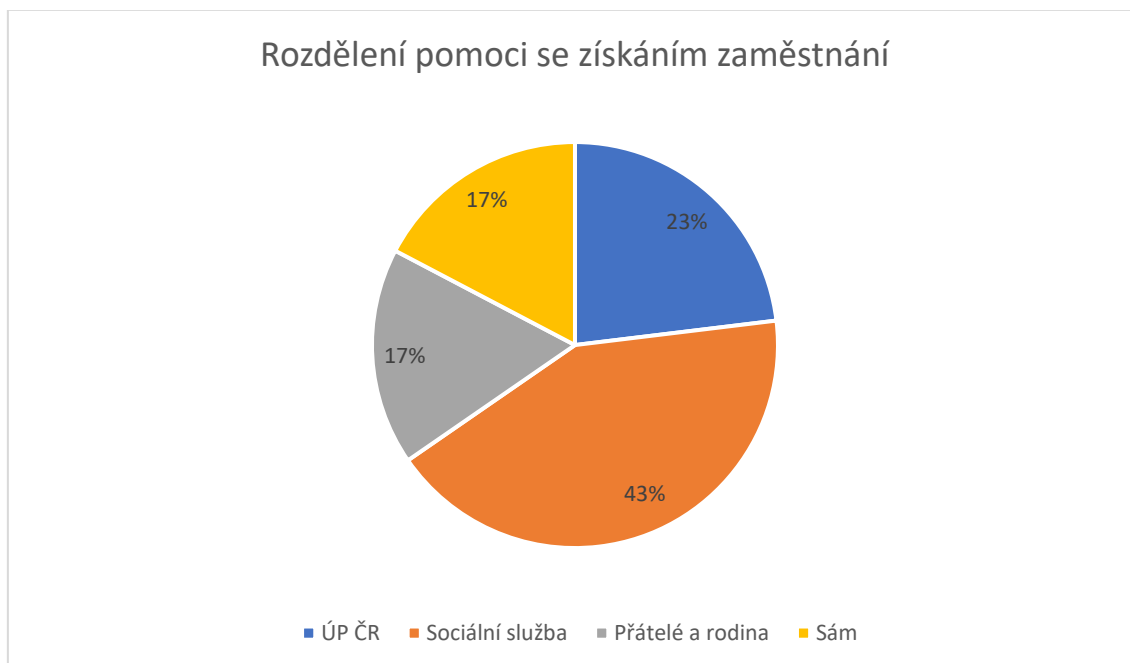
že ne. Velmi zajímavý je také výsledek zjištění, že 38 respondentů v současné době pracuje v oboru, o který mají zájem.

Respondenti, kteří uvedli odpověď „ano“, následně odpovídali na otázku č. 19 „Kdo Vám pomohl se získáním tohoto zaměstnání?“. Nejčastěji respondenti uvedli, že jim pomohla sociální služba, další možnosti byly zastoupené v menším podílu ale bez větších rozdílů. Celkem 9 respondentů odpovědělo, že si zaměstnání našlo samo.

Tabulka 27 Otázka č. 19 - Kdo Vám pomohl se získáním tohoto zaměstnání?

Četnosti	Odpovědi				Celkem
	ÚP ČR	Sociální služby	Rodina a přátelé	Sám	
Absolutní	12	22	9	9	52
Relativní (%)	23	43	17	17	100

Graf 3 Otázka č. 19 - Kdo Vám pomohl se získáním tohoto zaměstnání?



Poslední čtyři otázky zjišťovaly informace o současném zaměstnání OZP. Otázka č. 20 zjišťovala, kolik respondentů je v současné době zaměstnáno. Z celkového počtu respondentů uvedlo 74 odpověď „ano“ a 41 respondentů „ne“. Tedy 74 respondentů odpovídalo na zbylé tři otázky.

Tabulka 28 Otázka č. 20 - Pracujete v současné době?

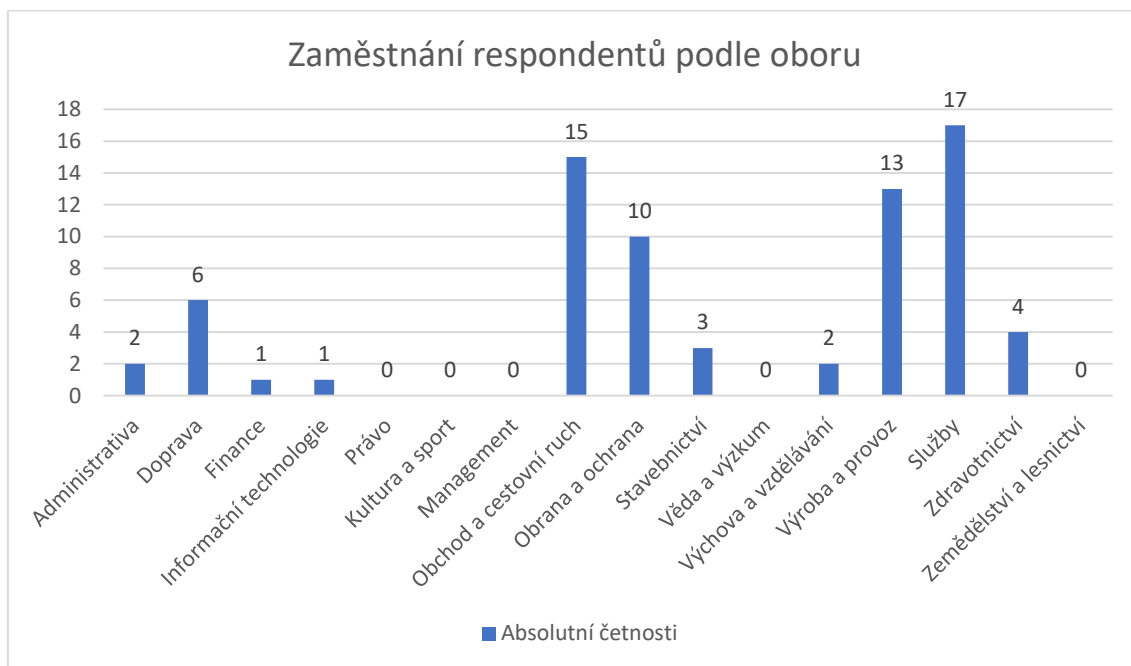
Četnost	Odpověď		Celkem
	Ano	Ne	
Absolutní	74	41	115
Relativní (%)	64	36	100

Následující otázka se týkala jejich současného oboru zaměstnání. Mezi nejčastěji uvedené obory patřily služby, obchod a cestovní ruch a výroba a provoz. Ostatní obory byly zmiňovány méně a některé z oborů, u kterých se požaduje vyšší vzdělání, nebyly uvedeny vůbec.

Tabulka 29 Otázka č. 21 - V jakém oboru pracujete?

Obor	Absolutní četnost	Obor	Absolutní četnost
Administrativa	2	Obrana a ochrana	10
Doprava	6	Stavebnictví	3
Finance	1	Věda a výzkum	0
Informační technologie	1	Výchova a vzdělávání	2
Právo	0	Výroba a provoz	13
Kultura a sport	0	Služby	17
Management	0	Zdravotnictví	4
Obchod a cestovní ruch	15	Zemědělství a lesnictví	0

Graf 4 Zaměstnání respondentů podle oboru



Od pracujících respondentů bylo nadále zjišťováno, jak jsou ve svém zaměstnání spokojeni. Respondenti měli za úkol zhodnotit spokojenost v zaměstnání a pracovní podmínky.

Tabulka 30 Otázka č. 22 - Jste v zaměstnání spokojená/spokojený?

Četnosti	Odpověď				Celkem
	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	
Absolutní	27	23	17	7	74
Relativní (%)	37	31	23	9	100

Výsledky spokojenosti v zaměstnání nebyly tak jednoznačné. Ačkoli celkem 27 respondentů uvedlo odpověď „určitě ano“ a 23 respondentů uvedlo „spíše ano“, odpovědi „spíše ne“ a „určitě ne“ byly uváděny také často. Lze předpokládat, že respondenti, kteří uvedli horší hodnocení, jsou v zaměstnání nespokojeni například z důvodu nezohledňování podmínek pro OZP. Následující tabulka hodnotící podmínky je tak spojena s oborem zaměstnání pro zjištění, ve kterých oborech se tento problém vyskytuje.

Tabulka 31 Hodnocení podmínek zaměstnání podle oboru

Obor	Hodnocení					Celkem	Průměrné hodnocení
	1	2	3	4	5		
Administrativa	1	1	0	0	0	2	1,50
Doprava	1	4	1	0	0	6	2,00
Finance	0	0	1	0	0	1	3,00
Informační technologie	1	0	0	0	0	1	1,00
Obchod a cestovní ruch	6	6	2	1	0	15	1,87
Obrana a ochrana	0	1	4	5	0	10	3,40
Stavebnictví	0	2	0	1	0	3	2,67
Výchova a vzdělávání	0	2	0	0	0	2	2,00
Výroba a provoz	2	2	5	4	0	13	2,85
Služby	6	3	5	2	1	17	2,35
Zdravotnictví	1	1	2	0	0	4	2,25
Celkem	18	22	20	13	1	74	

Jediné hodnocení 5 bylo uděleno oboru služby. Pro OZP je v tomto oboru nabízena nejčastěji pracovní pozice uklízeč. Ve službách je ale zaměstnáno nejvíce respondentů a jejich průměrné hodnocení je 2,35. Toto hodnocení je tedy celkově kladné.

Obor s druhým nejvyšším počtem respondentů byl obor obchod a cestovní ruch, který byl hodnocen nejčastěji hodnotou 1 a 2, kdy každou z těchto hodnot určilo 6 respondentů. Průměrné hodnocení oboru je 1,87.

Nejhorší průměrné hodnocení obdržel obor obrana a ochrana, ve kterém jsou pro OZP nejčastěji nabízeny volné pozice jako vrátný, ostraha apod. Tento obor obdržel hodnocení 3,40 a zároveň byl nejčastěji hodnocen známkou 4. Vzhledem k hodnocení respondentů lze předpokládat, že právě obory obrana a ochrana nebo výroba a provoz, které se řadí mezi obory s nejvíce zaměstnanými respondenty, poskytují pro OZP místa, ve kterých vždy nejsou zohledňovány specifické potřeby OZP.

9 Vyhodnocení dílčích cílů

Dílčí cíl č. 1 – Zjistit, jaká volná pracovní místa jsou nabízena osobám se zdravotním postižením.

Tento dílčí cíl byl zjišťován pomocí obsahové analýzy dat z veřejné databáze volných míst na webových stránkách Úřadu práce ČR. Při sběru dat byl brán zřetel na kritéria obor, minimální požadované vzdělání, typ pracovního poměru, vhodnost pro OZP a další údaje. Výsledky této analýzy jsou shrnuty v kapitole č. 7.

Z analýzy vyplývá, že ve většině případů jsou pro OZP nabízena místa, která jsou vhodná pro OZP maximálně ve 2. stupni invalidity. To odpovídá skutečnosti, že osoby s invaliditou 3. stupně mají schopnost omezenou natolik, že je pro ně velmi obtížné zařazení na trh práce, a proto častěji využívají sociálních služeb, kde mohou svoje schopnosti využívat pro aktivizační činnosti.

Mezi nejčastěji nabízené práce patří zaměstnání v oboru obrana a ochrana a obchod a cestovní ruch. V těchto oborech jsou nejčastěji nabízeny pozice vrátný, ochranka, strážný. V oboru obchod a cestovní ruch se jedná o pozice kuchař, číšník, operátor call centra či prodavač. Nejčastěji jsou tato místa nabízena osobám, které dosáhly základního a praktického vzdělání nebo středního odborného vzdělání s vyučením.

Právě obor obchod a cestovní ruch byl nejčastěji označovaným oborem, o který mají respondenti zájem. Tyto pracovní pozice jsou mezi OZP velmi oblíbené, zároveň na práci v tomto oboru OZP připravuje jedna z místních organizací Pferda, z. ú. Současně z výzkumu vyplývá, že v oboru obchod a cestovní ruch nabízí zaměstnání mimo jiné i výše zmiňované Sdružení Neratov.

Dalšími obory, o které mají respondenti dle výzkumu zájem, jsou výroba a provoz, doprava a služby. Tyto obory měly také dostatečné zastoupení v době šetření. U oborů obrana a ochrana či výroba a provoz je však, vzhledem k hodnocení zaměstnaných respondentů, diskutabilní, zda nabízená místa jsou svými podmínkami dostatečně uzpůsobená pro OZP.

Zároveň ale respondenti měli zájem o zaměstnání v oborech stavebnictví, zdravotnictví či administrativa. Tyto obory však nemají dostatečné zastoupení na trhu práce. Nabídka

pracovních míst by se měla rozšířit o místa v oborech, která jsou vhodná pro uchazeče s úplným středním vzděláním a vyšším.

Výsledky tohoto šetření jistě ovlivnila pandemie koronaviru, která značně omezila nabídku pracovních míst. Ze začátku období byly počty nabídek volných pracovních míst mnohem nižší než na konci sledovaného období.

Celkově lze shrnout, že nabídka volných pracovních míst vhodných pro OZP je rozmanitá a odpovídá poptávce OZP na základě jejich vzdělání a zájmů. Ačkoli některé obory nemají vysoké zastoupení v nabídce pro OZP, lze předpokládat, že to ovlivnila pandemie koronaviru nebo skutečnost, že někteří z uchazečů s úplným středním vzděláním a vyšším si mohou na trhu práce vybírat i z nabídek, které nemají označení vhodnosti pro OZP.

Dílčí cíl č. 2 – Zjistit, jaká je role Úřadu práce ČR při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Ke zjištění tohoto dílčího cíle sloužily otázky o ÚP ČR z dotazníku v kombinaci s identifikačními údaji. Výsledky dotazníkového šetření jsou uvedeny v kapitole 8.2.

Z výsledků vyplývá, že ÚP ČR využívají nejčastěji osoby ve věku 27 – 40 let a 41 – 55 let, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání je střední odborné vyučení a vyšší, a to v 1. i 2. stupni invalidity.

V následující tabulce č. 32 je uvedeno, jaké služby OZP využívaly ve vztahu s jejich dosaženým vzděláním. Tabulka je rozdělena podle dosaženého vzdělání, jelikož mezi klienty ÚP ČR nebyly osoby bez vzdělání a s praktickou školou, byly tyto údaje vynechány.

Tabulka 32 Využité formy pomoci na ÚP ČR podle vzdělání respondentů

Pomoc	Vzdělání						Celkem
	ZŠ	NSO	SOV	ÚSOM	VOŠ	VŠ	
Poradenství	5	2	4	7	2	1	21
Sepsání žádosti o zařazení do evidence UoZ	1	0	3	3	0	2	9
Sepsání životopisu	0	1	3	1	0	0	5
Oslovení zaměstnavatele	2	2	1	4	0	0	9
Informace o možnosti využití sociálních služeb	0	0	0	0	0	0	0
Doprovod k výběrovému řízení	0	3	1	1	0	0	5
Celkem	8	8	12	16	2	3	49

V tomto srovnání si lze všimnout vztahu mezi využívanými službami a vzděláním respondentů. Zatímco respondenti, kteří mají úplné střední vzdělání s maturitou a vyšší, využívají prioritně poradenství a sepsání žádosti do evidence UoZ, respondenti s nižším vzděláním mnohem častěji využívají služby více zaměřené na pomoc se získáním zaměstnání, tedy sestavení životopisu, doprovod k výběrovému řízení apod.

Pokud jsou klienti vhodní pro využití některého z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, je jim nejčastěji nabízena rekvalifikace, celkem rovnoměrně jsou zastoupeny i ostatní programy jako společensky účelná pracovní místa apod.

Jelikož nikdo z respondentů nevedl, že by je pracovník ÚP ČR informoval o možnosti využití místních sociálních služeb, bylo by vhodné, aby byla ze strany ÚP ČR více podporována spolupráce se sociálními službami. Hodnocení ÚP ČR je celkově horší než hodnocení sociálních služeb, bylo by tedy vhodné zapracovat na přístupu pracovníků a celkových službách, které se mohou zdát pro OZP složité. Zároveň může OZP chybět individuální přístup. Přesto většina klientů odpověděla, že by služeb ÚP ČR využili znovu.

Dílčí cíl č. 3: Zjistit, jaká je role místních sociálních služeb při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Třetí dílčí cíl zjišťoval zkušenosti respondentů se sociálními službami. Respondenti sociální služby hodnotili výborně a výsledky poukázaly na velkou rozmanitost těchto služeb.

Výsledky poukazují na to, že sociální služby jsou vhodné pro OZP ve všech věkových skupinách, zastoupení respondentů podle věku je velmi vyrovnané. Rozlišení podle stupně invalidity ukazuje na rozmanitost služeb především tím, že je využívají i osoby ve 3. stupni invalidity, které mezi respondenty využívající ÚP ČR nebyly vůbec zastoupeny. Naopak osoby v 1. stupni invalidity jsou zastoupeny v sociálních službách v menším počtu, ale je zřejmé, že určité služby jsou vhodné i pro tuto skupinu osob.

Tabulka 33 Využití formy pomoci sociálních služeb podle vzdělání respondentů

Pomoc	Vzdělání						Celkem
	BV	PŠ	ZŠ	NSO	SOV	ÚSOM	
Poradenství	0	3	5	0	4	2	14
Sepsání žádosti o zařazení do evidence UoZ	0	0	0	0	0	1	1
Sepsání životopisu	0	1	1	2	3	1	8
Oslovení zaměstnavatele	0	3	1	2	4	0	10
Doprovod na výběrové řízení	2	4	2	3	1	0	12
Informace o možnosti využití služeb ÚP ČR	0	0	1	1	1	2	5
Nácvik dovedností	8	13	7	3	1	0	32
Celkem	10	24	17	11	14	6	82

Klienty sociálních služeb od klientů ÚP ČR nejvíce odlišuje vzdělání OZP. Zatímco ÚP ČR využívaly osoby spíše s vyšším vzděláním, sociální služby využívají osoby se středním odborným vzděláním s vyučením a nižším, Zastoupeny jsou zde i osoby bez vzdělání nebo s praktickou školou, které mezi klienty ÚP ČR nebyly vůbec. Naopak pomoc sociálních služeb nevyužil nikdo s VOŠ a VŠ vzděláním.

OZP nejčastěji využívaly nácviku dovedností ve službách, které poskytují sociální rehabilitaci, další skupina klientů využívala poradenství ve službách poskytujících odborné sociální poradenství. Velmi kladně lze hodnotit i pomoc pracovníků pobytových služeb či osobních asistentů a průvodců.

Sociální služby dosáhly ve všech ohledech výborného hodnocení. Hodnoty nižší než 3 byly označovány respondenty minimálně. Pracovníci byli hodnoceni průměrně známkou 1,77. Celkové služby si vedly trochu hůře, byly hodnoceny průměrnou známkou 1,80, to je však lepší výsledek než v případě ÚP ČR. OZP v počtu 64 respondentů z celkového počtu 82 respondentů – klientů služeb odpověděly, že by služby sociálních služeb využily znovu odpověďmi „určitě ano“ a „spíše ano“. Spokojenost klientů sociálních služeb určitě spočívá i ve skutečnosti, že nejčastěji získali místo v oboru, o který mají zájem.

Sociální služby v okrese Rychnov nad Kněžnou lze hodnotit jako velmi přínosné pro OZP, a to bez rozdílu věku, stupně invalidity či vzdělání. Většina respondentů si z místních sociálních služeb dokázala vybrat tu, která jim skutečně pomohla s uplatněním a seberealizací.

Dílčí cíl č. 4: Zjistit, co osoby se zdravotním postižením preferují.

Čtvrtý dílčí cíl zjišťuje, o jaké obory zaměstnání mají OZP největší zájem. Základní výsledky byly popsány v kapitole 8.4. Ke zjištění jejich názoru nesloužily pouze otázky ze zmíněné části dotazníku, ale i otázky na spokojenost u jednotlivých služeb.

OZP měly v dotazníku vybrat až tři obory zaměstnání, o které by měly zájem. Respondenty byl nejčastěji označován obor obchod a cestovní ruch, služby, výroba a provoz a doprava. Z výsledků vyplývá, že většina respondentů byla schopna vybrat obor zaměstnání, na který mají kvalifikaci. Obory jako právo či výchova a vzdělávání jsou zmíněny v nižších počtech, protože je uváděly osoby s dosaženým úplným středním vzděláním s maturitou a vyšším. Z hodnocení respondentů lze usoudit, že celkově OZP preferují využívání sociálních služeb, které získaly celkově lepší hodnocení.

9.1 Závěrečná diskuze ke zjištěným výsledkům

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zjistit, jaké mají osoby se zdravotním postižením podmínky pro získání zaměstnání na území okresu Rychnov nad Kněžnou. Teoretická část práce popisovala specifika zaměstnávání OZP a následně shrnula různé formy pomoci organizací, které k získání vhodného zaměstnání napomáhají. V praktické části byly prostřednictvím dotazníkového šetření zjišťovány konkrétní zkušenosti OZP a také nabídka vhodných VPM pro zjištění, zda nabídka VPM odpovídá poptávce OZP.

Prostřednictvím dílčího cíle č. 1 byly shrnovány informace o volných pracovních místech dostupných pro osoby se zdravotním postižením. Díky analýze VPM z databáze bylo zjištěno, že OZP jsou nejčastěji nabízena místa v oborech obrana a ochrana nebo obchod a cestovní ruch. V porovnání s výsledky šetření, konkrétně se zájmy OZP je možné potvrdit, že nabídka volných pracovních míst odpovídá poptávce osob se zdravotním postižením, a to nejen podle oboru, ale i podle stupně invalidity a dosaženého vzdělání. Nabízená místa jsou nejčastěji vhodná právě pro nejpočetnější skupinu respondentů, podle nejčastějších hodnot pro OZP se základním či praktickým vzděláním ve 2. stupni invalidity. Podle výsledků analýzy lze označit nabídku volných pracovních míst, pro nejpočetnější skupinu OZP, jako rozmanitou a odpovídající zastoupení respondentů. Je však otázkou, zda je počet pracovních míst dostačující vzhledem k počtu osob se zdravotním postižením, které se ucházejí o zaměstnání. I z celorepublikových statistik vychází, že počet OZP, které jsou uchazeči o zaměstnání, výrazně převyšuje počet nabízených míst.

Dílčí cíl č. 2 měl zjistit roli Úřadu práce ČR při pomoci osobám se zdravotním postižením. Z výsledků lze shrnout, že ÚP ČR je celkově vhodnější pro spolupráci s osobami s maximálně 2. stupněm invalidity, jejichž dosažené vzdělání je střední odborné vzdělání s vyučením a vyšší. Této skupině osob ÚP ČR nejčastěji nabízí poradenství, které následně vede k využití rekvalifikačních a podobných programů. Pro osoby s nižším vzděláním či s dlouhodobějšími problémy s nezaměstnaností nabízí pomoc se sepsáním životopisu či doprovod k výběrovému řízení. Celkově byly služby ÚP ČR dobře hodnoceny, ve srovnání s hodnocením pomoci sociálních služeb však byl ÚP ČR hodnocen hůře.

Naopak jak vychází z dílčího cíle č. 3, sociální služby jsou více zaměřeny na individuální pomoc, především s nábívkou dovedností. Rolí sociálních služeb je tak především konkrétní pomoc OZP se středním odborným vzděláním s vyučením a nižším, a to bez rozdílu stupně invalidity. Zajímavou roli zastávají i sociální služby poskytující osobní asistenci, tlumočnictví apod. Tyto služby velmi dobře působí na pomoc s výběrem vhodných návazných služeb, zároveň také pomáhají doprovázením k výběrovému řízení. Sociální služby jsou také významné pro OZP ve 3. stupni invalidity s problematickým uplatněním na trhu práce, v sociálních službách nacházejí pocit seberealizace v aktivizačních činnostech. Lze předpokládat, že i z důvodu této variability byly sociální služby hodnoceny velmi dobře, lépe než služby ÚP ČR.

Dílčí cíl č. 4 měl zjistit, co OZP preferují a jaká je jejich spokojenost s jednotlivými službami a zaměstnáním. Z výzkumného šetření vyplynulo, že většina respondentů využila pomoci sociálních služeb, ty byly celkově hodnoceny lépe než služby ÚP ČR. Lze tedy předpokládat, že OZP preferují spíše sociální služby než ÚP ČR. Každá z těchto služeb je ale vhodná pro jinou cílovou skupinu, respondenti uváděli, že by služby využili znovu. Zároveň respondenti měli označit obory zaměstnání, ve kterých by chtěli nejraději pracovat. Mezi nejčastěji označované obory patřily obory obchod a cestovní ruch, služby či doprava. Zaměstnání v těchto oborech se v nabídce VPM často objevovala, zároveň zaměstnaní respondenti tyto obory velmi dobře hodnotili.

Hodnocení oborů zaměstnání respondentů poukázalo na problémy v oborech obrana a ochrana a výroba a provoz, které získaly nejhorší hodnocení, ale zároveň byly na žebříčku mezi nejčastěji nabízenými obory VPM. Vzhledem k tomu, že těmto oborům zaměstnaní respondenti udělovali nejhorší hodnocení, lze předpokládat nedostačující pracovní podmínky pro OZP.

Stanovený hlavní cíl shledávám za splněný. V bakalářské práci byly popsány jak silné, tak slabé stránky osob se zdravotním postižením i prostředí, specifika uplatnění na trhu práce či přímo na pracovních místech, které ovlivňuje prostředí s nízkou nezaměstnaností a rozvinutým průmyslem. Zároveň bylo zjišťováno nejen jaké služby osoby se zdravotním postižením preferují ve vztahu ke vzdělání, ale i jejich osobní zkušenosti a hodnocení.

Závěr

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jaké mají osoby se zdravotním postižením podmínky k získání zaměstnání, a to v podmínkách okresu Rychnov nad Kněžnou. V teoretické části byl popsán postupný vývoj začleňování osob se zdravotním postižením do společnosti. Zároveň byla popsána motivace OZP k zaměstnání a specifika jejich znevýhodnění.

Osoby se zdravotním postižením chtějí prožívat stejný život jako všichni ostatní. I u osob s mentálním či duševním postižením se setkáváme s případy jedinců, kteří chtějí svůj život změnit, chtějí se osamostatnit a vyhledávají služby, které jim pomáhají se získáním dovedností pro samostatné bydlení či získání vhodného zaměstnání.

Služby, které mohou osoby se zdravotním postižením využívat, poskytují sociální služby nebo Úřady práce ČR. Těmto službám byly věnovány kapitoly, které popisovaly, jaké formy pomoci jsou pro osoby se zdravotním postižením nabízeny. U sociálních služeb byla podrobněji vysvětlena síť služeb v okrese Rychnov nad Kněžnou, které osobám se zdravotním postižením napomáhají jak v oblasti poradenství, tak v oblasti nácviku dovedností. U daných druhů služeb byly uvedeny příklady konkrétních služeb a jejich činností, aby bylo možné nastínit, jaké činnosti pro klienty organizují. Ačkoli některé ze služeb mají registrovanou stejnou sociální službu, svými činnostmi se liší, osoby se zdravotním postižením si z nich mohou vybrat podle svého zájmu.

Tento výzkum byl zaměřen na okres Rychnov nad Kněžnou především z toho důvodu, že místní síť služeb pro osoby se zdravotním postižením je velmi rozmanitá, zároveň je nezaměstnanost v tomto kraji tak nízká, že není vytvářeno mnoho pracovních příležitostí.

Okres je nízkou nezaměstnaností velmi specifický, ačkoli se tato skutečnost zdá idylická, může vytvářet mnohé problémy se zaměstnáváním, především znevýhodněných skupin obyvatelstva. Nejsou to jen osoby se zdravotním postižením, které mohou mít problém s nalezením vhodného zaměstnání, ale i absolventi, osoby na mateřské či rodičovské dovolené nebo pečující o malé děti.

Na území okresu tak byl realizován kvantitativní výzkum, který měl shrnout využívání nabízených služeb, spokojenost osob s postižením a zároveň také nabídku volných

pracovních míst. Informace o pracovních místech byly zjišťovány obsahovou analýzou volných míst ve veřejné databázi Úřadu práce ČR.

Další informace byly zjišťovány pomocí dotazníků přímo od osob se zdravotním postižením, které využívají místní sociální služby, Úřad práce ČR nebo jsou zaměstnané v některém z místních podniků. Celé výzkumné šetření velmi ovlivnila pandemie koronaviru, která způsobila komplikace hned v několika podobách. Pandemie zásadně ovlivnila celou situaci na trhu práce, po mnoha letech snižování podílu nezaměstnanosti se v jejím důsledku začala znovu zvyšovat a stejně tak se zvyšoval i počet nezaměstnaných osob.

Výzkumné šetření bylo ovlivněno tím, že v průběhu nouzových stavů bylo mnoho služeb či zaměstnavatelů nuceno uzavřít své provozovny. Ti, kteří mohli fungovat a byli ochotni se zapojit do dotazníkového šetření, museli dodržovat striktní ochranná opatření, tudíž nebylo možné dotazníkové šetření realizovat tazatelkou osobně. Návratnost dotazníků byla pro jistotu posunuta do nejzazšího termínu, aby byl pro získání respondentů co největší prostor. V případě kontaktních poboček Úřadu práce ČR bohužel prodloužení termínu moc nepomohlo. Většinu zkušeností s Úřadem práce ČR tvoří výpovědi již zaměstnaných respondentů.

Tato bakalářská práce může být přínosem i pro sociální práci. Díky informacím o respondentech bylo možné zjistit, pro koho jsou které služby vhodnější, například ve vztahu ke vzdělání OZP. Předpokládám, že na základě takového rozlišení by bylo možné zamezit některým negativním reakcím respondentů na využití služeb. Ve spojitosti s vhodností služeb je nutné zohlednit také provázanost služeb. Z výzkumného šetření vyplynulo, že mezi sociálními službami a ÚP ČR je osobám podáváno nedostatečné poradenství právě v možnosti využití jiných služeb. Lze předpokládat, že pro některé nespokojené klienty ÚP ČR by byla vhodnější sociální služba a naopak. Proto by bylo žádoucí OZP směřovat k organizacím na základě jejich údajů či dovedností a zamezit tak možným negativním reakcím.

Přínosem by mohla být realizace obdobného kvantitativního výzkumu v jiných regionech, například v okresech, které mají naopak vysokou nezaměstnanost. Na základě takového výzkumu by bylo možné porovnat podmínky a zjistit specifika daných oblastí ovlivňujících zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Zároveň by bylo vhodné se zaměřit na původ nespokojenosti respondentů a zjistit kvalitativní technikou konkrétní problémy, které ovlivnily jejich hodnocení.

Celkově bych výzkum hodnotila jako úspěšný v tom, že přes komplikovanou situaci při realizaci výzkumného šetření byla velká návratnost dotazníků a organizace velmi dobře spolupracovaly. Zjištění názorů cílové skupiny v této problematice bylo klíčové a realizace výzkumu nebyla snadná. Kvantitativní metoda se v tomto případě osvědčila, protože bylo možné ji realizovat pro velký počet respondentů i přes nepříznivé podmínky pandemie. Výzkum zaměřený na OZP je komplikovaný, ale s podporou klíčových pracovníků či rodiny je možné získat zkušenosti přímo od OZP a vytvářet tím nové podněty na eliminaci společenských bariér.

Vývoj služeb, které jsou poskytovány osobám se zdravotním postižením, se skutečně rozvíjejí správným směrem a zasluhují se o snadnější začlenění a zaměstnávání. Osoby se zdravotním postižením již nejsou brány jen za znevýhodněné jako dříve. Současná situace se posunuje vstříc novým možnostem a již prioritně necílí za integrací osob se zdravotním postižením do společnosti, ale i za eliminací předsudků a bariér společnosti vůči osobám se zdravotním postižením.

Seznam zdrojů literatury

- 1) Aspekt z. s., 2021a. *Naši klienti*. [online]. © 2021 aspektzs.cz. [cit. 2021-02-15]. Dostupné z: <https://www.aspektzs.cz/nasi-klienti/>
- 2) Aspekt z. s., 2021b. *O nás*. [online]. © 2021 aspektzs.cz. [cit. 2021-02-15]. Dostupné z: <https://www.aspektzs.cz/o-nas/>
- 3) Aspekt z. s., 2021c. *Podporované zaměstnávání*. [online]. © 2021 aspektzs.cz. [cit. 2021-02-15]. Dostupné z: <https://www.aspektzs.cz/podporovane-zamestnavani/>
- 4) BOUČKOVÁ, Pavla, 2016. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.
- 5) Centrum pro integraci osob se zdravotním postižením Královéhradeckého kraje, o. p. s., 2021. *Odborné sociální poradenství*. [online]. © 2021 [cit. 2021-02-16]. Dostupné z: <https://czphk.cz/odborne-socialni-poradenstvi>
- 6) ČERVINKA, Tomáš, 2012. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-751-5.
- 7) ČESKO. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. (Zákon o zaměstnanosti)*. In: *Zákony pro lidi* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2021 [cit. 2020-12-17]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>
- 8) ČESKO. *Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. (Zákon o sociálních službách)*. In: *Zákony pro lidi* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2021 [cit. 2020-10-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>
- 9) ČSÚ, 2019. *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením*. [online]. Český statistický úřad. [cit. 2021-02-23]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018>
- 10) ČSÚ, 2020. *Zaměstnaní cizinci k 31.12. – územní srovnání*. [online]. ČSÚ. [cit. 2021-02-27]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=CIZ05&z=T&f=TABULKA&katalog=31032&evo=v57406_!_VUZE MI97-100-101hal_1&c=v23~2__RP2019MP12DP31#w=
- 11) ČSÚ, 2021a. *Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce na území České republiky*. [online]. ČSÚ. [cit. 2021-02-13]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&vyhltext=posti%C5%BEen%C3%AD&bkvt=cG9zdGnFvmVuw60.&katalog=all&pvo=ZAM09>
- 12) ČSÚ, 2021b. *Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce na území okresu Rychnov nad Kněžnou*. [online]. ČSÚ. [cit. 2021-02-25]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt->

vyhledavani&z=T&f=TABULKA&katalog=all&vyhltext=posti%25C5%25BEen%25C3%25AD&bkvt=cG9zdGnFvmVuw60.&pvo=ZAM09&str=v171&c=v3~3__R P2020&u=v171__VUZEMI__101__40592

- 13) ESF ČR, nedatováno. *OP zaměstnanost 2014 – 2020*. [online]. Copyright © [cit. 2020-12-28]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>
- 14) GALVAS, Milan, 2004. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3558-7.
- 15) HENDL, Jan, 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-040-2.
- 16) HENDL, Jan a REMR, Jiří, 2017. *Metody výzkumu a evaluace*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1192-1.
- 17) JÍROVÁ, Hana, 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Ediční oddělení VŠE Praha. ISBN: 80-7079-635-9.
- 18) KAHOUN, Vilém, 2013. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-733-0.
- 19) KLIMENTOVÁ, Eva, 2018. *Osoby se zdravotním postižením v sociologickém výzkumu*. Vyd. 1. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-543-4.
- 20) KOMENDOVÁ, Jana, 2009. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-022-4.
- 21) KRHUTOVÁ, Lenka, 2013. *Autonomie v kontextu zdravotního postižení*. Boskovice: Ostravská univerzita v Ostravě v nakl. Albert. ISBN 978-80-7326-232-7.
- 22) MATOUŠEK, Oldřich, 2003. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-548-2.
- 23) MATOUŠEK, Oldřich, 2011. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0041-3.
- 24) MATOUŠEK, Oldřich, 2016. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1154-9.
- 25) MATOUŠEK, Oldřich, KODYMOVÁ, Pavla a KOLÁČKOVÁ, Jana, ed., 2010. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-818-0.
- 26) MATOUŠEK, Oldřich, KŘIŠŤAN, Alois, ed., 2013. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0366-7.
- 27) MICHALÍK, Jan, 2013. *Legislativa handicapovaných*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3678-4.

- 28) MPSV, 2014. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online]. MPSV. [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>
- 29) MPSV, 2015. *Slovník sociálního zabezpečení 2015*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. ISBN 978-80-7421-114-0.
- 30) MPSV, 2021. *Tisková zpráva*. [online]. Praha: MPSV. [cit. 2021-02-19]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/05_02_2021_TZ_Nezamestnanost_leden.pdf/
- 31) NOVOSAD, Libor, 2009. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-509-7.
- 32) OLÁH, Michal, ed., 2016. *Sociální práce v praxi*. Bratislava: IRIS. ISBN: 978-80-8972-658-5.
- 33) OLECKÁ, Ivana a IVANOVÁ, Kateřina, 2010. *Metodologie vědecko-výzkumné činnosti*. Olomouc: Moravská vysoká škola Olomouc. ISBN 978-80-87240-33-5.
- 34) OPATŘILOVÁ, Dagmar a PROCHÁZKOVÁ, Lucie, 2011. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5536-0.
- 35) Pferda, nedatováno a. *Kdo je Pferda*. [online]. © PFERDA z. ú. [cit. 2021-01-12]. Dostupné z: <https://www.pferda.cz/kdo-jsme.html>
- 36) Pferda, nedatováno b. *Pferdí trénink Rychnov*. [online]. © PFERDA z. ú. [cit. 2021-01-12]. Dostupné z: <https://www.pferda.cz/nase-projekty/pferdi-trenink-rychnov.html>
- 37) Pferda, nedatováno c. *Tréninková pekárna Láry Fáry*. [online]. © PFERDA z. ú. [cit. 2021-01-12]. Dostupné z: <https://www.pferda.cz/nase-projekty/treninkova-pekarnalary-fary.html>
- 38) Pferda, nedatováno d. *Naše projekty*. [online]. © PFERDA z. ú. [cit. 2021-01-12]. Dostupné z: <https://www.pferda.cz/nase-projekty.html>
- 39) POKORNÝ, Pavel et al., 2019. *100 let Mezinárodní organizace práce: základ sociálního dialogu*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů v nakladatelství Soudy. ISBN 978-80-86809-74-8.
- 40) Portál MPSV, nedatováno. *Registr poskytovatelů sociálních služeb*. [online]. MPSV [cit. 2021-02-27] Dostupné z: http://iregistr.mpsv.cz/socreg/roz sirene_hledani_sluzby.do?si=&scs=10&scs=11&scs=12&scs=13&scs=14&scs=15&scs=16&scs=17&scs=18&spo=&spd=&zn=&srp

=pdaz&zak=Kr%C3%A1lov%C3%A9hradeck%C3%BD&zaok=Rychnov+nad+Kn%C4%9B%C5%BEnou&zao=&zau=&pn=&pic=&SUBSESSION_ID=1616592171609_2&sbmt=Vyhledat

- 41) Sdružení Neratov, 2019a. *Historie Sdružení Neratov*. [online]. Sdružení Neratov, z. s. © 2019. [cit. 2021-01-14]. Dostupné z: <https://www.neratov.cz/o-nas/historie-sdruzeni-neratov/>
- 42) Sdružení Neratov, 2019b. *O nás*. [online]. Sdružení Neratov, z. s. © 2019. [cit. 2021-01-14]. Dostupné z: <https://www.neratov.cz/o-nas/>
- 43) SIEGEL, Zbyněk, 2012. *Jak hledat a najít zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4407-0.
- 44) ŠIMEK, Milan, 2010. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates. ISBN 978-80-86572-66-6.
- 45) TROUSIL, Michal a JAŠÍKOVÁ, Veronika, 2015. *Úvod do tvorby odborných prací*. Vyd. 2., rozš. Hradec Králové: Gaudemaus [i.e. Gaudeamus]. ISBN 978-80-7435-542-4.
- 46) Úřad práce ČR, 2019. *Projekty v realizaci*. [online]. © Úřad práce ČR. [cit. 2021-01-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/projekty-vrealizaci>
- 47) Úřad práce ČR, 2020a. *Národní individuální projekty*. [online]. © Úřad práce ČR. [cit. 2021-01-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/narodni-individualni-projekty-8>
- 48) Úřad práce ČR, 2020b. *Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)*. [online]. © Úřad práce ČR. [cit. 2021-01-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/podpora-zamestnanosti-dlouhodobe-evidovanych-uchazecu-o-zamestnani>
- 49) Úřad práce ČR, 2020c. *Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)*. [online]. © Úřad práce ČR. [cit. 2021-01-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/vzdelavani-a-dovednosti-pro-trh-prace-ii>
- 50) Úřad práce ČR, 2020d. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020*. [online]. © Úřad práce ČR. [cit. 2021-01-12]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/902175/Rocni_HKK_2019.pdf/8e739de5-317f-082f-ff08-4fca344bc5a9
- 51) Úřad práce ČR, 2021a. *Aktivní politika v zaměstnanosti*. [online]. © Úřad práce ČR. [cit. 2020-12-14]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

- 52) Úřad práce ČR, 2021b. *Call centrum Úřadu práce ČR – poradenská linka*. [online]. © Úřad práce ČR. [cit. 2021-01-07]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/call-centrum-up-cr>
- 53) Úřad práce ČR, 2021c. *Job club*. [online]. © Úřad práce ČR. [cit. 2021-01-07]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/job-club-1>
- 54) Úřad práce ČR, 2021d. *Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)*. [online]. © Úřad práce ČR. [cit. 2021-01-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/podpora-zamestnanosti-dlouhodobě-evidovaných-uchazeců-o-zaměstnání>
- 55) Úřad práce ČR, nedatováno a. *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti*. [online]. © Úřad práce ČR. [cit. 2020-12-28]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace>
- 56) Úřad práce ČR, nedatováno b. *Evropský sociální fond (ESF)*. [online]. © Úřad práce ČR. [cit. 2021-01-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/projekty-evropskeho-socialniho-fondu-7>
- 57) Úřad práce ČR, nedatováno c. *Regionální individuální projekty*. [online]. © Úřad práce ČR. [cit. 2021-01-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/regionalni-individualni-projekty-6>
- 58) Úřad práce ČR, nedatováno d. *Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP)*. [online]. © Úřad práce ČR. [cit. 2021-01-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/rozvoj-systemu-podpory-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-na-volnem-trhu-prace-ozp->

Seznam tabulek

Tabulka 1 Ekonomická aktivita OZP (ČSÚ, 2019).....	27
Tabulka 2 Počet uchazečů o zaměstnání v letech 2015 - 2020 (ČSÚ, 2021a)	27
Tabulka 3 Počet volných míst v letech 2015 - 2020 (ČSÚ, 2021a)	28
Tabulka 4 Přehled sociálních služeb pro OZP v okrese Rychnov nad Kněžnou (Portál MPSV, nedatováno)	41
Tabulka 5 Údaje o nezaměstnanosti v okrese RnK v letech 2015 - 2020 (ČSÚ, 2021b).....	46
Tabulka 6 Transformační tabulka dílčích cílů.....	54
Tabulka 7 Vhodnost VPM pro OZP podle stupně invalidity	57
Tabulka 8 VPM podle oboru	58
Tabulka 9 VPM podle vzdělání.....	59
Tabulka 10 Návratnost dotazníků.....	60
Tabulka 11 Rozdělení využití služeb.....	61
Tabulka 12 Otázka č. 1 – Jakého jste pohlaví?.....	62
Tabulka 13 Vzdělanostní struktura respondentů podle věku.....	63
Tabulka 14 Otázka č. 4 – Jaký stupeň invalidity Vám byl přiznán?	63
Tabulka 15 Otázka č. 6 – Jakou formu pomoci Vám ÚP ČR nabídl?.....	64
Tabulka 16 Otázka č.7 - Využil/a jste některý z programů ÚP ČR?.....	65
Tabulka 17 Otázka č. 8 - Jak jste byl/a spokojený/spokojená s přístupem pracovníka ÚP ČR?	65
Tabulka 18 Otázka č. 9 - Jak byste ohodnotil/a celkovou pomoc ÚP ČR?.....	66
Tabulka 19 Otázka č. 10 - Využil/a byste znovu služeb ÚP ČR?	66
Tabulka 20 Otázka č. 12 – Jakou formu pomoci Vám nabídla sociální služba?.....	67
Tabulka 21 Otázka č. 13 - Jakou sociální službu jsem využíval/a?	68
Tabulka 22 Otázka č. 14 - Jak jste byl/a spokojený/spokojená s přístupem pracovníka v sociální službě?.....	68

Tabulka 23 Otázka č. 15 - Jak celkově hodnotíte pomoc sociální služby?	69
Tabulka 24 Otázka č. 16 - Využil/a byste znovu pomoci sociálních služeb?	69
Tabulka 25 Otázka č. 17 - O jaké obory práce máte nejvíce zájem?	70
Tabulka 26 Otázka č. 18 - Pracoval/a jste někdy v některém z oborů, o které máte nejvíce zájem?	71
Tabulka 27 Otázka č. 19 - Kdo Vám pomohl se získáním tohoto zaměstnání?	72
Tabulka 28 Otázka č. 20 - Pracujete v současné době?	73
Tabulka 29 Otázka č. 21 - V jakém oboru pracujete?	73
Tabulka 30 Otázka č. 22 - Jste v zaměstnání spokojená/spokojený?	74
Tabulka 31 Hodnocení podmínek zaměstnání podle oboru	75
Tabulka 32 Využití formy pomoci na ÚP ČR podle vzdělání respondentů	78
Tabulka 33 Využití formy pomoci sociálních služeb podle vzdělání respondentů	79

Seznam grafů

Graf 1 Struktura využívání služeb	61
Graf 2 Přehled oborů podle zájmu respondentů	71
Graf 3 Otázka č. 19 - Kdo Vám pomohl se získáním tohoto zaměstnání?	72
Graf 4 Zaměstnání respondentů podle oboru	74

Seznam příloh

Příloha 1: Vzor dotazníku

Příloha 1: Vzor dotazníku

Dotazník

Vážený pane, vážená paní,

jmenuji se Natálie Vavřínová a jsem studentkou 3. ročníku oboru Sociální práce na Univerzitě v Hradci Králové. Chtěla bych Vás tímto požádat o vyplnění anonymního dotazníku, jehož výsledky budou využity pouze pro účely vypracování bakalářské práce na téma Zaměstnanost osob se zdravotním postižením v podmínkách okresu Rychnov nad Kněžnou.

Prosím, zaškrtněte své odpovědi křížkem X a řiďte se pokyny u otázek. V případě, že jste využil/a pouze služeb Úřadu práce ČR nebo naopak pouze sociálních služeb, je možné část dotazníku přeskočit.

Děkuji Vám za trpělivost a čas.

1. Jakého jste pohlaví?

- Muž
- Žena

2. Jaký je Váš věk?

- 15 - 17
- 18 - 26
- 27 - 40
- 41 - 55
- 56 – 65

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Bez vzdělání
- Praktická škola
- Základní škola
- Nižší střední odborné
- Střední odborné (výuční list)
- Úplné střední odborné – s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

4. Jaký stupeň invalidity Vám byl přiznán?

- Osoba v 1. stupni invalidity
- Osoba ve 2. stupni invalidity
- Osoba ve 3. stupni invalidity

Úřad práce České republiky

5. Využil/a jste služeb Úřadu práce ČR?

- Ano Ne (Pokračujte otázkou č. 11)

6. Jakou formu pomoci Vám Úřad práce ČR nabídl?

- Poradenství
 Sepsání žádosti o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání
 Sepsání životopisu
 Oslovení zaměstnavatele
 Informace o možnosti využití sociálních služeb
 Doprovod k výběrovému řízení
 Jiné:

7. Využil/a jste některý z programů Úřadu práce ČR?

- Pracovní rehabilitaci
 Rekvalifikaci
 Chráněné pracovní místo
 Společensky účelné pracovní místo
 Nepamatují si
 Ne

8. Jak jste byl/a spokojený/spokojená s přístupem pracovníka Úřadu práce ČR?
(Oznámkuje jako ve škole: **1 – pracovník udělal maximum, 5 – nebyl jsem spokojený/á s pracovníkem**)

- 1 2 3 4 5

9. Jak byste ohodnotil/a celkovou pomoc Úřadu práce ČR?
(Oznámkuje jako ve škole: **1 – nejlepší, 5 – nejhorší**)

- 1 2 3 4 5

10. Využil/a byste znovu služeb Úřadu práce ČR?

- Určitě ano
 Spíše ano
 Nevím
 Spíše ne
 Určitě ne

Sociální služby

11. Využil/a jste pomoci sociálních služeb?

- Ano Ne (Pokračujte otázkou č. 17)

12. Jakou formu pomoci Vám nabídla sociální služba?

- Poradenství
 Sepsání žádosti o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání
 Sepsání životopisu
 Oslovení zaměstnavatele
 Doprovod k výběrovému řízení
 Poskytnutí informací o možnostech využití služeb Úřadu práce ČR
 Pomoc při nábídku dovedností, naučit se pracovat – sociální rehabilitace, ...
 Jiné:

13. Jakou službu jste využil/a?

- Odborné sociální poradenství
 Osobní asistence
 Sociální rehabilitace
 Sociálně aktivizační služby
 Průvodcovské a předčitatelské činnosti nebo tlumočnické služby
 Sociálně terapeutické dílny
 Pobytové služby (chráněné bydlení, domovy)
 Jiné:

14. Byl/a jste spokojený/spokojená s přístupem sociálního pracovníka v sociální službě?
(Oznámkuje jako ve škole: **1 – pracovník udělal maximum, 5 – nebyl jsem spokojená/spokojený s pracovníkem**)

- 1 2 3 4 5

15. Jak celkově hodnotíte pomoc sociální služby?

(Oznámkuje jako ve škole: **1 – nejlepší, 5 – nejhorší**)

- 1 2 3 4 5

16. Využil/a byste znovu pomoci sociálních služeb?

- Určitě ano
 Spíše ano
 Nevím
 Spíše ne
 Určitě ne

Požadavky na zaměstnání

17. O jaké obory práce máte nejvíce zájem? (**Zaškrtněte maximálně 3 obory**)

<input type="checkbox"/>	Administrativa (referent, administrativní pracovník, recepční, úředník,...)
<input type="checkbox"/>	Doprava (skladník, řidič, obsluha traktoru, strojník, dispečer,...)
<input type="checkbox"/>	Finance (účetní, ekonom, rozpočtář, pokladní,...)
<input type="checkbox"/>	Informační technologie (programátor, technická podpora, správce webu,...)
<input type="checkbox"/>	Právo (referent – právník, specialista veřejných zakázek, asistent soudce,...)
<input type="checkbox"/>	Kultura a sport (grafik, masér, obsluha ve fotoprodejně, hudebník, překladatel,...)
<input type="checkbox"/>	Management (manager, supervizor, vedoucí obchodního oddělení, provozní hotelu,...)
<input type="checkbox"/>	Obchod a cestovní ruch (kuchař, prodavač v obchodě, v textilu,...)
<input type="checkbox"/>	Obrana a ochrana (vrátný, strážný, ostraha, bezpečnostní pracovník,...)
<input type="checkbox"/>	Stavebnictví (elektrikář, údržbář, stavební projektant, stavební technik, zedník,...)
<input type="checkbox"/>	Věda a výzkum (vývojový pracovník, bioanalytik, elektroinženýr,...)
<input type="checkbox"/>	Výchova a vzdělávání (učitel, vychovatel, asistent pedagoga, instruktor, logoped,...)
<input type="checkbox"/>	Výroby a provoz (operátor výroby, kontrolor kvality, dělník ve výrobě,...)
<input type="checkbox"/>	Služby (uklízeč, pracovník v call centru, obsluha myčky, technický pracovník,...)
<input type="checkbox"/>	Zdravotnictví (lékař, zdravotní sestra, pracovník v sociálních službách, pečovatel,...)
<input type="checkbox"/>	Zemědělství a lesnictví (agronom, veterinář, zahradník, dojička, traktorista,...)

18. Pracoval/a jste někdy v některém z oborů, o které máte nejvíce zájem?

- Ano Ne (**Pokračujte na otázku č. 20**)

19. Pokud ano, kdo Vám pomohl se získáním tohoto zaměstnání?

- Úřad práce ČR
 Sociální služby
 Rodina a přátelé
 Práci jsem si našel sám

20. Pracujete v současné době?

- Ano Ne (**Konec dotazníku**)

21. V jakém oboru pracujete?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Administrativa | <input type="checkbox"/> Obrana a ochrana |
| <input type="checkbox"/> Doprava | <input type="checkbox"/> Stavebnictví |
| <input type="checkbox"/> Finance | <input type="checkbox"/> Věda a výzkum |
| <input type="checkbox"/> Informační technologie | <input type="checkbox"/> Výchova a vzdělávání |
| <input type="checkbox"/> Právo | <input type="checkbox"/> Výroba a provoz |
| <input type="checkbox"/> Kultura a sport | <input type="checkbox"/> Služby |
| <input type="checkbox"/> Management | <input type="checkbox"/> Zdravotnictví |
| <input type="checkbox"/> Obchod a cestovní ruch | <input type="checkbox"/> Zemědělství a lesnictví |

22. Pokud pracujete, jste v zaměstnání spokojená/spokojený?

- Určitě ano
 Spíše ano
 Spíše ne
 Určitě ne

23. Jak hodnotíte pracovní podmínky ve Vašem zaměstnání?

(Oznámkujte jako ve škole: **1 – podmínky jsou skvělé, 5 – podmínky vůbec nejsou vhodné**)

- 1 2 3 4 5