

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

ZDRAVOTNÉ SOCIÁLNÍ FAKULTA

**Komparace podpůrných nástrojů zaměstnanosti u paraplegiků v regionu
České Budějovice**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vypracovala: Zuzana Dvořáková

Vedoucí práce: Ing. Marie Drlíková, Ph.D.

2007

Comparison of supportive tools in employing of paraplegia people in České Budějovice region.

ABSTRAKT

Like subject his baccalaureate work am elected: „ Comparison of supportive tools in employing of paraplegia people in České Budějovice region“, because I think that the exercise invalid in the marketplace work is coessential, like exercise people without infliction of.

Appearance to always bigger emphasis on productivity work and achievement have those people in actual companies wherewith further smaller chance apply in the marketplace work. Even if present system social security administration partake on locking their basic. material needs, social integration insider health disabled people depends largely on wider social, economic and legislative conditions.

Aim those work was find out, what focus have people with paraplegia plug to the working of the process and whether are for them created job opportunities in snug workshops or on free working market and in what measure. Aim work was executed. Record brought inquest that the most informant is employable on snug workplaces, than on free working market.

Research proceeded near persons disabled paraplegia and with representative snug workplaces in Českých Budějovicích. At realization research was used method technology collection data: Used was secondary data analysis and semi - standardized talks.

Acts about quantitative research that is why were given hypotheses.

Record showed that the hypothesis 1 confirmed, because health infliction of paraplegia in region České Budějovice want to be exercise.

Further record showed that the hypothesis 2 confirmed , because more psychics in region České Budějovice is employable on snug workplaces, than in common working ratio.

Infliction of paraplegia want to be employable and employment rate near they in life play an important role. Employers in snug workshops have focus exercise men with paraplegia.

By increasing the qualification disabled paraplegia would situation she could have change or improve and it could have been more alleged on open market work.

Record research that the was bent on budějovický limit, brought interesting actual piece of know ledge that the may be used to escalation know - how public about linking health disabled psychic to the working of the process.

Prohlášení:

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

Datum:

Podpis studenta

Poděkování:

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Ing. Marii Drlíkové, Ph.D., za cenné rady a připomínky, za její čas, trpělivost a ochotu při řešení problémů vzniklých při zpracovávání daného tématu.

OBSAH

Úvod	7
1. Současný stav	9
1.1. Nezaměstnanost	9
1.1.1. Druhy nezaměstnanosti	9
1.1.2. Nezaměstnanost ve společnosti	10
1.1.3. Rizikové skupiny nezaměstnaných	11
1.1.4. Míra nezaměstnanosti	13
1.2. Politika zaměstnanosti	14
1.2.1. Aktivní politika zaměstnanosti	14
1.2.2. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	14
1.2.3. Financování aktivní politiky zaměstnanosti	15
1.2.4. Instituce služeb zaměstnanosti	16
1.3. Pojem osoba se zdravotním postižením	16
1.3.1. Definice paraplegie	18
1.3.2. Postoje společnosti k postižení	18
1.3.3. Seberealizace postiženého	19
1.4. Státní a samosprávné instituce, nevládní organizace zabývající se integrací občanů se zdravotním postižením	20
1.5. Nejzákladnější právní předpisy pro zdravotně postižené občany	21
1.6. Charta zaměstnaneckých práv pro lidi s postižením	22
1.6.1. Práva osob zdravotně postižených	23
1.7. Práva a povinnosti zaměstnavatelů osob zdravotně postižených	23
1.7.1. Povinnost zaměstnavatelé plní	23
1.7.2. Zaměstnavatelé jsou povinni	24
1.7.3. Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od úřadu práce	25
1.7.4. Výhody zaměstnávání osob zdravotně postižených	25
1.8. Posudkový lékař	26
1.9. Kompenzační pomůcky	27
1.9.1. Invalidní vozík	27
1.9.2. Osobní asistence	28
1. 10. Podpora zaměstnanosti osob se zdravotní postižením	28
1.10.1. Příspěvky na vytváření a provoz CHPD a CHPM	29
1.10.2. Příspěvky na vytváření CHPM pro osoby zdravotně postižené	29

1.10.3. Příspěvky na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM	30
1.10.4. Příspěvky na vytvoření CHPD	30
1.10.5. Příspěvky na částečnou provozních nákladů CHPD	30
1.10.6. Společensky účelné pracovní místo a dotace na jeho zřízení	31
1.11. Úřad práce	31
1.12. Úřad práce v Českých Budějovicích	32
1.13. Mezinárodní orgány, které monitorují situaci zdravotně postižených	33
1.14. Speciální poradenství	33
2. Cíl práce a hypotézy	34
3. Metodika výzkumu	35
3.1. Metodika výzkumu	35
3.2. Výzkumný soubor	35
4. Výsledky	37
4.1. Výsledky sekundární analýzy dat (Úřad práce v Českých Budějovicích)	37
4.1.1. Situace na trhu práce v Českých Budějovicích za rok 2006	37
4.1.2. Pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením	40
4.1.3. Organizace zdravotně postižených občanů v Českých Budějovicích	41
4.2. Výsledky polostandardizovaných rozhovorů s postiženými paraplegií	42
4.3. Výsledky polostandardizovaných rozhovorů s představiteli chráněných pracovišť	52
4.4. Výsledky polostandardizovaných rozhovorů s představiteli nechráněných pracovišť ..	61
5. Diskuze	62
6. Závěr	67
7. Seznam použité literatury	69
8. Klíčová slova	72
9. Přílohy	73

Úvod

„ Překážky jsou ony obávané věci, které spatříte, když odvrátíte pohled od svého cíle“.

Henry Ford

Jako téma své bakalářské práce jsem zvolila: „ Komparaci podpůrných nástrojů zaměstnanosti u paraplegiků v regionu České Budějovice“, neboť se domnívám, že uplatnění tělesně postižených na trhu práce je stejně důležité, jako zaměstnávání lidí bez postižení.

Naše společnost je v posledních letech natolik seznámena s životem a problémy osob zdravotně postižených, že je velká část našich občanů ochotna postiženému pomoci, a to i při jejich pracovním postižení. Na druhé straně si řada zaměstnavatelů klade otázku – „Jaké komplikace nám (mně) přinese zaměstnání postiženého zaměstnance?“

Jsou mezi námi lidé, kteří svůj život žijí s postižením a je na společnosti, aby dokázala těmto lidem podat pomocnou ruku a usnadnit jim život s jejich postižením.

Paraplegie je ochablost nebo ochrnutí obou dolních končetin. Dochází k ní obvykle po dopravních, nebo sportovních úrazech, těžších pádech nebo poraněních střelnou zbraní. Vyřazení jedince z pracovního procesu přináší kromě problémů sociálních i důsledky zdravotní. Ve vyspělých státech je sociální politika mnohem propracovanější, zaměstnavatelům zaměstnávající osoby se zdravotním postižením je umožněno výrazné zvýhodnění, což vede k motivaci zaměstnavatelů osoby se zdravotním postižením zaměstnávat, nebo pro ně vytvářet pracovní příležitosti. Uplatnění zdravotně handicapovaných uchazečů na trhu práce zůstává problematické. Nejen z důvodu problematiky zaměstnávání, ale určitě je zde i problém s bezbariérovostí. Bezbariérové prostředí, by mělo být v každé kulturní a vyspělé společnosti. Pro bezbariérovou tvorbu, pro tvorbu s ohledem na osoby s handicapem existuje zákonné prostředí (Stavební zákon č. 50/1976 Sb. o územním plánování a stavebním řádu)

Počet míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením představoval v roce 2006 v průměru měsíčně cca 58 míst. Počet uchazečů se postupně zvyšuje. Růst nezaměstnanosti má souvislost i s pravděpodobně se zvyšujícím počtem lidí, kterým je statut zdravotního postižení přiznán. K 31.12.2006 představoval počet OZP 16,9% celkového počtu evidovaných nezaměstnaných.

Cílem této práce je zjistit, jaký zájem mají lidé s paraplegií zapojovat se do pracovního procesu a zda jsou pro ně vytvořeny pracovní příležitosti v chráněných dílnách nebo na volném pracovním trhu a v jaké míře.

1. Současný stav

1.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost představuje jeden ze sociálních problémů, který má jak funkční (pohotová rezerva pracovních sil), tak disfunkční stránku – vysoká nezaměstnanost zatěžuje státní rozpočet v oblasti sociálních dávek a podpor, vede k devastaci potenciálu ztrátou kvalifikace i motivace (4)

Nezaměstnaný

Nezaměstnaný je ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby (např. 14 dní) do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Patří sem rovněž ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na výzvu k návratu do práce, nebo čekají na nástup do nového pracovního místa. Podmínkou tzv. registrované nezaměstnanosti je zaregistrování na úřadu práce, jehož prostřednictvím práci hledají. (1)

1.1.1. Druhy nezaměstnanosti

- Frikční nezaměstnanost: je zcela přirozená, vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Souvisí i se špatnou informovaností o nabídce pracovních míst. Protože frikčně nezaměstnaní pracovníci často přecházejí z jedné práce do druhé nebo shánějí lepší zaměstnání, má se tedy obvykle za to, že jsou nezaměstnaní „dobrovolně“. Frikční nezaměstnanost je krátkodobá, poměrně stabilní, naležeme ji v každém systému.
- Strukturální nezaměstnanost: je také přirozená, objevuje se tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco po jiném druhu se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Tento typ nezaměstnanosti je v průměru dlouhodobější, může trvat i několik let.

- **Cyklická nezaměstnanost:** je hlavní příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti. Hovoříme o ní, je-li celková poptávka po práci nízká. Je způsobena stagnací a poklesem v hospodářském cyklu – tzn. Snížením celkové úrovně výdajů a produkce v ekonomice. Jestliže se celkové výdaje a produkt sníží, nezaměstnanost se zvyšuje prakticky v každé oblasti. Cyklická nezaměstnanost trvá zpravidla několik měsíců, dokud nezačne opět růst národní produkce a dokud se nezvýší poptávka po práci. **(11)**
- **Dobrovolná nezaměstnanost:** Hovoříme o ní tehdy, kdy část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat a nebo nechce pracovat vůbec (upřednostňuje volný čas, žije z charit a podpor). Pro moderní ekonomii je typické, že mohou produktivně fungovat a přitom současně vytvářet značný rozsah tohoto typu nezaměstnanosti.
- **Nedobrovolná nezaměstnanost:** vzniká v důsledku toho že při vyšších mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, nežli existuje pracovních míst. Tedy poptávka po práci je nižší nežli celková nabídka, část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci. **(14)**

1.1.2 Nezaměstnanost ve společnosti

Nezaměstnanost jak říká Brožová je spíše složitým společenským problémem s multidimenzionálními důsledky. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí: znamená totiž pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucna. Znamená ztrátu vztahů a kontaktů. Pro některé je práce nejen zdrojem osobního důchodu, nýbrž i smysluplnou činností naplňující část jejich životního času. Vyřazení z pracovního procesu vnímají někteří i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích, a být tak plnohodnotným členem společnosti. **(1)**

Charakteristickou vlastností člověka jako živočicha je práce. Práci rozumíme plánovitou a vědomou činností, fyzickou nebo duševní, která směřuje k uspokojení jeho potřeb. Způsob obživy je pouze jednou hodnotou, kterou práce člověku poskytuje. Kromě toho si při ní člověk osvojuje dovednosti, práce strukturuje náš čas, pomáhá navazovat sociální kontakty, přispívá našemu sebehodnocení. Když je potom jedinec vystaven nezaměstnanosti, nebo odchází do důchodu, může vzniknout vážný psychologický problém. **(10)**

Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy

Vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti má ovšem nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, nýbrž i na celou společnost. Takto postiženou společnost provází zvýšený výskyt sociálně patologických jevů, což zjišťujeme spíše nepřímou: zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog (zejména u mladých lidí), vyšší nemocností a rostoucí spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražedných pokusů. Také v České republice stoupá počet případů sebevražd v souvislosti se ztrátou práce. Nejpočetnější skupinou v rámci sebevražd ze sociálních příčin jsou právě nezaměstnaní (57,4%)(3)

Hodnotová hierarchie znamená, že ne všechny hodnoty jsou co do fungování systému stejně významné. Že postavení různých hodnot ve struktuře hodnotového systému má povahu pořadí. Pokud hodnotový systém vzniká jako cílový, je impulsem k této hierarchii zaměřenost lidského jednání, v němž jsou hodnotové priority obvykle jasně vyjádřeny. Jedna nebo několik hodnot se tím dostává do pozice hodnot dominantních. Tyto hodnoty mají prioritní postavení v pořadí všech hodnot a určujícím způsobem ovlivňují pohyb struktury systému a charakter jeho fungování. (5)

1.1.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných

- Mladší věkové skupiny do 30 let: Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči či značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. V současné době míra nezaměstnanosti absolventů škol značně převyšuje nynější úroveň nezaměstnanosti.
- Starší lidé: Nejtěživěji prožívají ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41-50 roků. Tyto skupiny pracovníků provázely pocity bezradnosti spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou, a s postupnou ztrátou sebevědomí. Jestliže nezaměstnanému jedinci činí problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stádiu kariéry jsou jeho možnosti ještě menší a řada lidí musí navíc čelit krizi základních jistot. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší "investice" ve srovnání s mladými.

- Ženy: Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující pracovní plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem.
- Zdravotně postižení lidé: U lidí se změnou pracovní schopností (ZPS) vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. Dostávají se často do bezvýchodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka. I když dosavadní systém sociálního zabezpečení se podílí na zajišťování jejich základních, materiálních potřeb, společenská integrace skupiny zdravotně postižených lidí závisí z velké části na širších sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách.
- Lidé bez kvalifikace: v současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci (asi 1/3 všech nezaměstnaných), jejichž část tvoří i absolventi základních škol. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, často s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví). Úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností bude při hledání pracovní příležitosti rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka.

- Romské etnikum: vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, bude romské etnikum stále obtížnější získávat zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci; značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání. (3)

Zákon stanoví, jak říká Igor Tomeš, že „právo občana na zaměstnání se zabezpečuje především jeho pracovním uplatněním v zaměstnání umožňujícím mu výkon práce v pracovním vztahu“. To zabezpečuje státní politika zaměstnanosti, kterou stát usiluje „o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách“, zejména zprostředkováním zaměstnání, rekvalifikací a hmotným zabezpečením uchazečů o zaměstnání.

Právo na práci není tedy ani v ústavě, ani v zákoně o zaměstnanosti chápáno jako automatická povinnost státu zajistit svým občanům zaměstnání, tak jak bylo interpretováno v období před rokem 1989, ale jako vytvoření podmínek pro realizaci tohoto práva každým občanem. (23)

1.1.4 Míra nezaměstnanosti

Je logické, že je snaha, zejména z praktických důvodů, nezaměstnanost měřit. Používá se k tomu především míry nezaměstnanosti, která je podílem nezaměstnaných v celku práce schopné populace, přičemž je i zde v různé podobě přihlíženo k ochotě této populace pracovat.

V různých zemích se pro zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti používá různých přístupů. V zásadě však existují dva hlavní postupy zjišťování. V prvním z nich se vychází z počtu žadatelů o práci registrovaných na pracovních úřadech. V druhém případě jsou podkladem výběrová šetření, prováděná pravidelně v populaci. Výhodou výběrových šetření je že zachycují jak nezaměstnané registrované na pracovních úřadech, tak i nezaměstnané neregistrované.

Běžná míra nezaměstnanosti představuje jen globální pohled na stav nezaměstnanosti. Teprve porovnání nezaměstnanosti uvnitř populace, ale i mezi jednotlivými populacemi dává hrubou představu o jejich specifických rysech. (15)

1.2. Politika zaměstnanosti

1.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrnné označení činností státních orgánů s cílem poskytnout zaměstnání všem uchazečům o zaměstnání a umožnit jim snazší a rychlejší návrat na pracovní trh. Státní orgány se při uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti řídí především zákonem č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti (v platném znění), který specifikuje některé oblasti, vymezené zákonem č. 1/1991 Sb. (23)

1.2.2. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

- Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání: je nejvíce využívaným nástrojem APZ. Rekvalifikace mají smysl v případě, kdy struktura nabízených pracovních míst profesně neodpovídá struktuře uchazečů o zaměstnání. Jedná se buď o rekvalifikace cílené, již s příslibem zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele, nebo o rekvalifikace nespécifické, které mají zvýšit možnost uplatnění uchazeče na trhu práce.
- Společensky účelová pracovní místa: mohou mít formu nově vytvořených pracovních míst s příspěvkem úřadu práce (opatření je využíváno zejména při tvorbě míst pro občany se změnou pracovní schopnosti), nebo dotace ke mzdě, či příspěvku na zpracování. Další možnou pomocí úřadu práce je dotace na úhradu mezd a jejich náhrad, včetně pojistného na sociální pojištění a zdravotní pojištění, nebo poskytnutí jiné účelové dotace. Vytváření nových pracovních míst v rámci investičních pobídek je opatření, které umožňuje zaměstnavateli využít finanční pomoci státu v případě, že vytvoří nová pracovní místa v oblastech s větší než průměrnou mírou nezaměstnanosti.
- Odborná praxe absolventů škol: tzv. praktikantská místa (ve státní správě). Zaměstnavatel získá na takto vytvořené pracovní místo pro nezaměstnaného absolventa příspěvek od úřadu práce. Snahou je zejména umožnit absolventům škol

nástup do prvního zaměstnání, aby získal pocit vlastní potřeby a důležité pracovní návyky.

- Veřejně prospěšné práce: jsou organizované především pro nízko kvalifikované uchazeče. Mají podobu krátkodobého pracovního uplatnění. Tato část aktivní politiky zaměstnanosti umožňuje zapojit nejproblematictější uchazeče o zaměstnání (nízká kvalifikace, sociální nezakotvenost). Závisí však na vůli starostů měst a obcí daná pracovní místa vytvořit. Obecně lze říci, že tato forma zapojení zejména dlouhodobě nezaměstnaných má větší podporu v menších lokalitách, kde zároveň umožňuje společenskou kontrolu hůře společensky přizpůsobivých občanů. **(23)**

1.2.3 Financování politiky zaměstnanosti

K financování státní politiky zaměstnanosti byl v rámci placení pojistného na sociální zabezpečení stanoven příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (zákon ČNR č.589/1992 Sb) ve výši 3,6% vyměřovacího základu. Částka je rozdělena tak, že zaměstnavatel přispívá 3,2% a zaměstnanec 0,4%. Záměrem bylo vybudovat samostatný fond, ze kterého by se financovala aktivní i pasivní politika zaměstnanosti. **(23)**

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem (viz zákon č.218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech. **(17)**

Důležitým zdrojem financování státní politiky zaměstnanosti jsou i fondy Evropské unie, zejména PHARE, které se podílejí zejména na financování projektů snižování nezaměstnanosti v regionech nejvíce postižených strukturální nezaměstnaností. Další oblastí, kde se projekty uplatňují, jsou opatření proti marginalizaci určitých skupin na trhu práce (nekvalifikovaní, příslušníci minorit, absolventi bez praxe a další). **(23)** Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze strukturálních fondů EU, jedná se o finanční nástroj s jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti, která je postavena na 4 základních pilířích (zaměstnanost, podpora podnikání, adaptabilita, rovné příležitosti). Na Evropskou strategii zaměstnanosti úzce navazuje Národní plán zaměstnanosti a Národní akční plán zaměstnanosti ČR, který se každý rok obnovuje. **(17)**

1.2.4. Instituce služeb zaměstnanosti

K sociálním aktérům ovlivňujícím procesy marginalizace na pracovním trhu patří rovněž instituce, které jsou odpovědné za regulaci pracovního trhu – veřejné služby zaměstnanosti (u nás úřady práce).

Instituce pracovního trhu, zejména služby zaměstnanosti plní dva hlavní cíle – jednak sledují cíl přizpůsobení nabídky a poptávky na trhu práce, ale vedle toho i cíl „přerozdělení“ nezaměstnanosti ve prospěch znevýhodněných skupin s předpokladem, že v konečném důsledku se celková úroveň nezaměstnanosti sníží s ohledem na to, že lidé s lepšími předpoklady budou pracovním trhem lépe absorbováni. Jsou tak ze sociálních, ale i z ekonomických pohledů protiváhou přirozených selektivních mechanismů pracovního trhu.

(22)

1.3 Pojem osoba se zdravotním postižením

Je možno říci, jak říká Jiří Votava, že osoba zdravotně postižená (dále jen OZP) má taková funkční omezení, že to vytváří mimořádné požadavky na její životní, případně pracovní podmínky.

Péče, kterou OZP následkem postižení potřebuje, přesahuje oblast zdravotní, ale zasahuje oblast sociální, případně pracovní či pedagogické. Z posudkového hlediska je stupeň postižení vyjádřen např. přidělením invalidního důchodu či legitimace TP, ZTP, ZTP-P (26)

Ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti definuje osoby se zdravotním postižením, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:

- orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením")
- orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními,
- rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými

Za zdravotně znevýhodněnou osobu podle odstavce 2 písm.c) se považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovány schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i možnost pracovního uplatnění.

Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. **(17)** Pokud je na rozhodnutí o přiznání statutu zdravotního postižení uvedeno, že se jedná o mladistvého občana, znamená to, že se jedná o občana, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost přípravy k pracovnímu uplatnění, a vztahuje se tedy do doby, kdy je příprava ukončena. **(21)**

Zdravotní omezení není možno prokazovat průkazy TP, ZTP nebo ZTP-P, které byly dříve vydávány okresními úřady,

Typy postižení

- Tělesně (motoricky) postižení
- Zrakově postižení
- Sluchová postižení
- Postižení vnitřními chorobami (nemoci civilizační)
- Mentální postižení
- Demence

- Psychiatrickí pacienti

- Samostatné těžší poruchy řeči
- Kombinovaná a další postižení **(26)**

1.3.1. Definice paraplegie

Paraplegie je ochablost nebo ochrnutí obou dolních končetin a někdy i části trupu, provázená v některých případech v postižené oblasti ztrátou citlivosti a také ztrátou kontroly nad odtokem moči. (12) Paraplegie je důsledkem poškození nervového systému v oblasti mozku a míchy. Dochází k ní obvykle po dopravních, nebo sportovních úrazech, těžších pádech nebo poraněních střelnou zbraní. Oběťmi jsou 2x častěji muži než ženy, přičemž nejvyšší incidence je mezi 19 a 35 lety. (12)

1.3.2. Postoje společnosti k postižení

Kvalita koexistence společnosti a lidí s postižením je dána především vývojem postojů společnosti k jejím členům, kteří se od ostatních liší svým tělesným či psychickým stavem. Tyto postoje závisejí na historické úrovni vývoje společnosti a jsou utvářeny převládajícími náboženskými, filosofickými a etickými představami. (19) Vztah k postiženým je tedy obecněji výrazem tolerance k odlišnosti, respektování individuality, je výrazem vnitřní kvality člověka i celé společnosti. Pouze bude-li společnost, včetně jejích jednotlivých členů schopna překročit konvence a stereotypy, nebude postižený vnímán pouze pod zorným úhlem postižení, ať už s odmítáním nebo se soucitem. Každý člověk, bez ohledu na svoji odlišnost od ostatních, musí být chápán jako člověk se svými specifickými kvalitami. Předsudky, stereotypní vnímání druhého je možné překonat působením na společnost a její členy především rozbitím bariér, které dělí postižené od ostatní společnosti a umožněním kontaktů a vzájemné poznání.

Jedním z projevů stereotypu v postoji k nemocným a postiženým je tendence ke generalizaci, sklon vidět je všechny šablonovitě, bez ohledu na jejich individuální odlišnosti, které existují samozřejmě i v této skupině. Neschopnost diferencovaného přístupu, rigidita hodnocení a chování je charakteristickým znakem stereotypu. Výraznější neochota změnit postoje může souviset na jedné straně s nedostatkem informací či s bazálně nižší inteligencí a stereotypií životního stylu. Jindy může být spíše vázána na emocionální složku, tendence k neměnnosti postojů může souviset s výraznějším úzkostným laděním.

Postoje k nemocným a postiženým jsou v našich kulturně historických podmínkách významně ovlivněny vzestupem prestiže medicíny. Došlo zde jednak k rozšíření obsahu této

kategorie, protože se snižuje sociální tolerance i k běžnějším odchylkám. Výsledkem medicalizace je větší individualizace problému zdravotního postižení, které se podle tohoto pojetí víc týká člověka samotného a mnohem méně či vůbec ne společnosti. Společnost tento postoj přijímá, protože ji zbavuje spoluzodpovědnosti a umožňuje izolovat postižené i nemocné do speciálních zařízení, která jsou pro ně určena. Tato varianta řešení ovšem vede k dalšímu omezení vzájemného kontaktu a tím i možnosti získat informace a zkušenosti s postiženými lidmi.

Problém není v primárním omezení, které handicap přináší, ale v jeho sociálním významu, tzn. ve stigmatizaci. Sociální status postiženého je nízký a navázání kontaktu obtížnější, protože očekávání společnosti bývá primárně spíše nepříznivé. Kompenzace nedostatků daných defektem je často obtížná a možnosti omezené. **(25)**

Efektivní sociální politika musí bezesporu směřovat přímo k postiženému jedinci a respektovat jeho možnosti, potřeby a další osobní specifika. Znevýhodněný občan není lůžko, položka, poskytnutá služba. Je to člověk jako každý jiný, nic více, nic méně. **(19)**

1.3.3. Seberealizace postiženého

Seberealizací rozumíme rozvíjení a soustavné využívání nadání a schopností jedince, tedy uplatnění přirozených i utvářených dispozic jedince k určité činnosti, k určité práci či sociální aktivitě. Seberealizace a s ní související uplatnění na trhu práce je u lidí se zdravotním postižením daleko obtížnější.

Předpokladem její úspěšnosti je správná lokalizace, podchycení i programové rozvinutí těch vloh a schopností handicapovaného člověka, které nejsou omezeny nebo deformovány defektem, nemocí či úrazem. Je empiricky prokázáno, že zdravotně postižení jedinci jsou v individuální míře vybaveni výraznými vlohami pro specifické činnosti při maximálním využití těch funkcí, které postižením jsou ovlivněny jen málo nebo vůbec. Jde o činnosti využívající u smyslově postižených zabývajících smyslů účelně rozvíjených v procesu reedukace a kompenzace (např. u zrakově postiženého hudebního sluchu či hmatu a tvarové paměti). Podobně je možné využít mentálního potenciálu těžce tělesně handicapovaných či solidní manuální zručnosti a estetického cítění mentálně retardovaných jedinců. **(20)**

Při umístování zdravotně postižených osob do zaměstnání mají být zřizována chráněná zaměstnání (chránění dílny) nejen veřejná, ale i soukromá. Zaměstnavatelé mají být vhodnými způsoby stimulovány pro přijetí zdravotně postižených osob do zaměstnání.

Evropská unie, když formulovala Komunitární chartu (1989), vycházela z čl. 15 Evropské sociální charty, a dále toto právo specifikovala tím, že vedle práva na odbornou přípravu a na zaměstnání zvýraznila ještě právo na ergonomiku, dopravní prostředky, mobilitu a ubytování, kteréžto prostředky mají umožnit (učinit dostupnou) profesní a sociální integraci. Nově je zde zvýrazněna myšlenka, že všechna tato opatření k realizaci práva postižené osoby mají mít charakter individuální, tj. cílený na konkrétní potřeby konkrétní osoby. Tím EU posunula dále toto právo od plošné péče a pomoci postiženým osobám k individualizované cílené péči. (24)

1.4. Státní a samosprávné instituce, nevládní organizace zabývající se integrací občanů se zdravotním postižením

- Podvýbor Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR pro zdravotně postižené a občany se sníženou pracovní schopností
- Oddělení prevence sociálně zdravotní diskriminace ministerstva práce a sociálních věcí ČR
- Státní fond dopravní infrastruktury
- Komise předsednictva Svazu měst a obcí ČR pro zdravotně postižené
- Vládní výbor pro zdravotně postižené občany
- Národní rada zdravotně postižených ČR
- Asociace poraden pro zdravotně postižené
- Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených
- Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených (17)

1.5. Nejzákladnější právní předpisy pro zdravotně postižené občany

Oblast sociálního zabezpečení

- Zákon č. 100/1988 Sb. o sociálním zabezpečení
- Vyhláška č. 149/1988 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení
- Vyhláška č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon ČNR o působnosti orgánů České Republiky v sociálním zabezpečení

Díl druhý: Péče o těžce zdravotně postižené občany a staré občany

- § 31- Mimořádné výhody pro těžce zdravotně postižené občany
 - § 33- Jednorázové příspěvky na opatření zvláštních pomůcek
 - § 34- Příspěvek na úpravu bytu
 - § 35- Příspěvky na zakoupení, celkovou opravu a zvláštní úpravu motorového vozidla
 - § 36- Příspěvek na provoz motorového vozidla
 - § 37- Příspěvek na individuální dopravu
 - § 42- Příspěvek na zvýšené životní náklady
- Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu
 - Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi **(28)**
 - Zákon č.104/1996 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (úplné znění)
 - Zákon č. 45/1998 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení (úplné znění zákona č. 582/1991)
 - Zákon č. 217/1996 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění (úplné znění) **(9)**
 - Zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře
 - Vyhláška č. 207/1995 Sb., kterou se stanoví stupně zdravotního postižení a způsob jejich posuzování pro účely dávek státní sociální podpory **(28)**

Oblast pracovně právní

- Zákoník práce, č. 262/2006 Sb., úplné znění
- Nařízení vlády ČR č. 108/1994 Sb., ve znění č. 461/2000.
- Zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti ve znění zákona č. 450/1992 Sb. (úplné znění),
- Zákon ČNR č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti
- Vyhláška MPSV ČR č. 21/1991 Sb. o bližších podmínkách zabezpečování rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců, ve znění zák. č. 324/1992 Sb.
- Vyhláška MPSV ČR č. 35/1997 Sb., kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšné práce. (9)

1.6. Charta zaměstnaneckých práv pro lidi s postižením

Dokument, který je platný ve Velké Británii od 90.let je o pracovním zapojení postižených, jenž vymezuje zaměstnanecká práva lidí s postižením.

1. Právo žít nezávislý, aktivní plný život v zaměstnanosti.
2. Právo na vybavení, pomoc a podporu nezbytnou k plnohodnotnému a produktivnímu životu v zaměstnanosti.
3. Právo běžně se účastnit plánování a řízení všeho, co se zaměstnáním souvisí, včetně zajištění rovnosti přístupů všeho druhu.
4. Právo získávat adekvátní příjem k překlenutí chudoby způsobené nezaměstnaností, jež je zaviněna postižením, tak aby byli dostatečně zajištěny náklady spojené s ubytováním, stravou, oblečením a jinými nezbytnostmi standardního života.
5. Právo na smysluplnou přípravu a zaměstnání bez diskriminace nebo předpojatosti.
6. Právo na dostupnou dopravu i svobodu pohybu.
7. Právo na bezplatné a vhodné vzdělání, které stimuluje osobní ambice a úspěšnost v zaměstnání.

8. Právo na komunikaci a získávání správných informací o zaměstnání, které budou jedinci k dispozici prostřednictvím dostupného média.
9. Právo na legislativní zastoupení a naprostou ochranu prostřednictvím speciálního opatření v rámci příslušného zákona (obdobu Zákoníku práce).
10. Právo určit si svojí vlastní budoucnost, právo výběru a konání rozhodnutí
11. Právo na bezbariérové prostředí
12. Právo na legislativní ochranu či obranu proti bezohledné diskriminaci související se zdravotním postižením. **(20)**

1.6.1 Práva OZP

Zaměstnanec se zdravotním postižením je rovnoprávným partnerem také v pracovních vztazích, ustanovení odmítající diskriminaci m.j. z důvodu zdravotního postižení jsou obsahem nejen zákona o zaměstnanosti, ale i zákoníku práce v aktuálním znění.

S těmito osobami je možné sjednávat pracovní poměr na zkušební dobu i smlouvu na dobu určitou (§28 až §33 ZP). **(21)**

1.7. Práva a povinnosti zaměstnavatelů OZP

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.

1.7.1. Povinnost zaměstnavatelé plní:

1. Zaměstnáváním v pracovním poměru
2. Odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností, nebo zadáváním zakázek těmto subjektům. Odebírat výrobky nebo služby je možné i od

osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám,

3. Odvodem do státního rozpočtu (není možné u zaměstnavatelů, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízeni státem)

Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla.

Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.

Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočtu plnění povinného podílu upravuje vyhláška č. 518/2004 Sb.

1.7.2. Zaměstnavatelé jsou povinni:

- písemně ohlásit příslušnému úřadu práce plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, do 15. února následujícího roku.
- u míst oznamovaných úřadu práce označit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením,
- informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením,
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

1.7.3. Zaměstnavatelé jsou oprávněni 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. **(8)**

1.7.4. Výhody zaměstnávání OZP

- snížení daně z příjmu (podle zákona 586/1992 Sb. o daních z příjmů - § 35)

a) částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců podle odstavce 2 desetinné číslo,

b) částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců podle odstavce 2 desetinné číslo,

c) polovinu daně u poplatníků uvedených v § 17, zaměstnávajících nejméně 25 zaměstnanců, u nichž podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením činí více než 50 % průměrného ročního přepočteného počtu všech jejich zaměstnanců

- finanční dotace od úřadu práce

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti poskytují úřady práce finanční dotace při tvorbě nových pracovních míst a při přijímání uchazečů o zaměstnání do pracovního poměru. Tyto finanční prostředky poskytuje úřad práce v případech, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči (sem patří také osoby se zdravotním postižením).

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu. Výše a doba poskytování závisí na individuálním posouzení úřadu práce. **(21)**

1.8. Posudkový lékař

Posudkový lékař hraje významnou roli v oblasti sociální a také pracovní rehabilitace. Svým rozhodnutím určuje, zda má postižený nárok na plný či částečný invalidní důchod, na některé jednorázové příspěvky. **(26)** V případech posuzování invalidity postupuje posudkový lékař stejně jako při posuzování invalidity, která nevznikla v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, tedy podle tíže funkčního postižení. **(2)**

Při plném invalidním důchodu rozhoduje, zda se jedná o důchod I. typu (není schopen žádné soustavné práce), anebo důchod II. typu (schopen práce jen za mimořádných okolností). V prvním případě důchod kompenzuje neschopnost vydělávat peníze, a proto jeho nositel může pracovat nanejvýš brigádně. V druhém případě důchod kompenzuje ztížené životní podmínky a postižený při něm může být zaměstnán a mít výdělek bez omezení.

Částečný invalidní důchod, který pracovní uplatnění umožňuje, má také dva typy. V prvním případě se předpokládá, že ze zdravotních důvodů může osoba pracovat jen kratší dobu či provádět práci méně honorovanou, proto je výdělek omezen. V druhém případě kompenzuje částečný důchod ztížené životní podmínky, takže výdělek omezen není.

Posudkový lékař také rozhoduje o přidělení výhod, vyjádřených legitimací TP, ZTP, či ZTP-P.

- TP (těžce postižený) umožňuje přednostní místa k sezení v dopravních prostředcích a přednost při jednání s úřady.
- ZTP (zvláště těžce postižený) poskytuje navíc zdarma městskou hromadnou dopravu a výraznou slevu na dálkovou dopravu.
- ZTP-P (zvláště těžce postižený- průvodce) dává nárok pro to, aby průvodce cestoval zdarma, u nevidomých i slepecký pes. **(26)**

1.9. Kompenzační pomůcky:

- Invalidní vozíky
- Plošiny, schodolezy a výtahy
- Antidekubitní pomůcky
- Zvedáky
- Sanitární program
- Inkontinence
- Elektrické tříkolky a skútry
- Pomůcky pro komunikaci
- Motomed
- Pomůcky pro děti
- Ostatní pomůcky

1.9.1. Invalidní vozíky

Vozíky lze rozdělit do dvou skupin - mechanické a elektrické. Na elektrický vozík má zpravidla nárok člověk, který má výrazně omezenou hybnost horních končetin. Při vyřizování formalit k jeho získání, je třeba podstoupit řadu testů, mimo jiné i psychologické. Po vybrání vozíku vám jej předepíše na tzv. Poukaz odborný lékař - rehabilitační lékař, neurolog nebo ortoped. Na jeden vozík vám může být vypsáno i několik poukazů na jednotlivé části vozíku. Nárok na vozík od pojišťovny je jednou za 5 let. I proto je důležitý zmiňovaný pečlivý výběr, protože pokud si zvolíte vozík, který po čase přestane vyhovovat, další vám zdravotní pojišťovna uhradí až po 5 letech. Pouze v závažných případech, kdy lékař potvrdí, že došlo ke změně zdravotního stavu a současná pomůcka poškozuje vaše zdraví, může pojišťovna přistoupit na výměnu pomůcky. **(13)**

Prostředí, které je z hlediska možnosti dobrého pobytu a orientace vstřícné pro každého bez rozdílu, prostředí které nazveme bezbariérovým prostředím, by mělo být v každé kulturní a vyspělé společnosti. Každý, kdo nemá ve svém okolí osobu s jakýmkoliv handicapem, může mít představu poněkud zkreslenou nebo dokonce žádnou. V první řadě je třeba si uvědomit, že ve společnosti existují bariéry dvojího druhu. Fyzické, ty který tvoří či vytvořil projektant, a psychické bariéry, které v nás vznikají díky nevědomosti nebo ignorování problémů lidí, kteří jsou na první pohled jiní než jsem já, než je tak zvaně zdravá část

populace. Psychické bariéry vznikají z xenofobních pocitů, z pocitů nedůvěry v neznámé, v nepoznané. Pro bezbariérovou tvorbu, pro tvorbu s ohledem na osoby s handicapem existuje zákonné prostředí (Stavební zákon č. 50/1976 Sb o územním plánování a stavebním řádu), které stanoví, jaký způsobem postupovat v jednotlivých fázích plánovací a projektové dokumentace. (7)

1.9.2. Osobní asistence

Zjednodušeně, jak říká Libor Novosad (20), lze osobní asistenci považovat za kompenzaci těch činností, které nemůže klient vykonávat sám a které jej omezují v životě, v uspokojování osobních potřeb, při vzdělávání nebo v zaměstnání, prostřednictvím osobního asistenta. Motivem spojujícím nezávislý život s osobní asistencí je úsilí o nezávislost, samostatnost každého jedince.

Relevantnost asistenční pomoci posuzujeme podle dvou kritérií:

- klient by nemohl bez asistence v domácím prostředí existovat a musel by být v nějakém pobytovém zařízení
- klient je schopen požadovanou pomoc specifikovat, profilovat a organizovat tak, aby asistence respektovala jeho potřeby a zároveň zohledňovala ekonomické nakládání s časem i mzdou asistenta. Uživatel zásadně sám určuje, co pro něho nebo za něho bude asistent dělat (20)

1.10 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Chráněné pracovní místo (CHPM)

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Chráněná pracovní dílna (CHPD)

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Společensky účelné pracovní místo (SÚPM)

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. **(16)**

1.10.1. Příspěvky na vytváření a provoz CHPD a CHPM

Dle par. 75 a 76 zákona č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, a vyhlášky č. 518/2004Sb., v platném znění, k provedení zákona o zaměstnanosti

Vytváření CHPM a CHPD může být velmi náročné a nákladné, proto se zaměstnavatelům mohou na základě dohody s úřadem práce poskytovat příspěvky, a to nejen na jejich vytváření, ale i na jejich provoz. Znamená to ale, že náklady na vytvoření míst a jejich provoz nese zaměstnavatel, úřad práce se na těchto nákladech pouze podílí. **(29)**

1.10.2. Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro OZP

Výše příspěvku může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření

jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy. **(16)**

1.10.3. Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa

Tento příspěvek může úřad práce poskytnout na základě písemné dohody se zaměstnavatelem. **(29)** Výše příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a maximálně šestinásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením. **(16)**

1.10.4. Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny

Příspěvek může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

1.10.5. Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny

Tento příspěvek může úřad práce poskytnout na základě písemné dohody se zaměstnavatelem. Výše příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a maximálně šestinásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením. Pro zjištění počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a

osobami s těžším zdravotním postižením, je rozhodný jejich průměrný roční přepočtený počet. **(29)**

1.10.6. Společensky účelné pracovní místo a dotace na jeho zřízení

Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.

Výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení nebo vyhrazení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy. **(16)**

1.11. Úřad práce

Úřad práce registruje uchazeče o zaměstnání a rozhoduje o podporách (přiznání či nepřiznání, zastavení či odejmutí). Zprostředkovává kontakt mezi uchazečem a zaměstnavateli a poskytuje informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech. Zvláště je upravena jeho činnost při umísťování handicapovaných osob (se změnou pracovní schopností), kde existuje pro zaměstnavatele povinnost držet určitý počet míst pro tyto osoby. Úřad práce také řídí rekvalifikaci, sleduje stav trhu práce a podněcuje i hmotně podporuje zřizování tzv. společensky účelných pracovních míst. **(15)** Dále plní funkci podnikatelskou, tj. podílí se včetně finanční účasti na tvorbě nových pracovních míst, na zabezpečování rekvalifikací a na podpoře drobného podnikání. Podnikatelská činnost úřadu práce je svým způsobem nejvýznamnější, v ní spočívá těžiště APZ. **(14)**

1.12 Úřad práce v Českých Budějovicích

Úřad práce v Českých Budějovicích zpracovává každoročně vlastní Program aktivní politiky zaměstnanosti, na jehož základě:

- poskytuje zaměstnavatelům a uchazečům o zaměstnání finanční příspěvky a tím přispívá k tvorbě, případně udržení pracovních míst a napomáhá tak zmírňovat nepříznivou situaci občanů hledajících nové pracovní uplatnění,
- hradí zaměstnavatelům, uchazečům a zájemcům o zaměstnání náklady rekvalifikačních kurzů, "
- hradí rekvalifikačnímu zařízení náklady spojené s rekvalifikací uchazečů a zájemců o zaměstnání a náklady spojené s realizací poradenských programů zaměřených na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění občanů na trhu práce.

Úřad práce v Českých Budějovicích se zaměřuje zejména na podporu uchazečů o zaměstnání znevýhodněných na trhu práce:

- fyzické osoby s dlouhodobou evidencí na úřadu práce
- fyzické osoby se zdravotním postižením (OZP)
- fyzické osoby do 25 let věku
- fyzické osoby starší 50 let věku.
- fyzické osoby, které vyžadují zvláštní pomoc a jejichž možnost uplatnění je nebo může být podstatně omezena.

Cílem úřadu práce je finančně podpořit zaměstnavatele, kteří přijímají do pracovního poměru takové uchazeče o zaměstnání, při jejichž pracovním uplatnění je použití finančního příspěvku nezbytné. Jde zejména o ty uchazeče, u nichž dochází ke kumulaci různých handicapů na trhu práce (zhoršený zdravotní stav, dlouhodobá nezaměstnanost, vyšší věk, příp. bydliště v mikroregionu s vysokou nezaměstnaností apod.). (17)

1.13. Mezinárodní orgány, které monitorují situaci zdravotně postižených

- OSN – komisař pro otázky zdravotně postižených
- Rada Evropy – Komise pro rehabilitaci a integraci postižených
- Mezinárodní úřad práce
- Kongres USA (20)

1.14. Speciální poradenství

Speciální poradenství definujeme jako komplex poradenských služeb určených specifickým skupinám jedinců, tedy takovým jedincům, kteří jsou znevýhodněni zdravotně či sociálně a jejichž handicap má dlouhodobý nebo trvalý charakter.

Poradny při sdruženích zdravotně postižených:

- Střediska pro poradenství a sociální rehabilitaci – orientují se na specifické poradenství v praktických záležitostech, plynoucích ze života se zdravotním handicapem.
- Poradenské aktivity svépomocných sdružení – jde o dobrovolnou činnost jednotlivých svépomocných sdružení jako např. kardiaků, paraplegiků, elastiků jejichž poradenská činnost vychází z problémů a obtíží týkajících se života s určitým typem postižení.
- Centra samostatného života – základním posláním těchto center je všemi způsoby napomáhat zvyšování samostatnosti občanů se zdravotním postižením. (18)

2. Cíl práce a hypotézy

Cíl práce

Práce si klade za cíl zmapovat možnosti pracovního uplatnění paraplegiků v regionu České Budějovice v prostorách chráněných pracovišť i v oblasti otevřeného trhu práce.

Hypotézy

Hypotéza 1

Zdravotně postižení paraplegií v regionu České Budějovice chtějí být zaměstnáni.

Hypotéza 2

Více paraplegiků v regionu České Budějovice je zaměstnáno na chráněných pracovištích, než v běžném pracovním poměru.

3. Metodika

3.1. Metodika výzkumu

Provedený výzkum je ze sociologického hlediska výzkumem kvantitativním. Pro práci byl zvolen polostandardizovaný rozhovor a sekundární analýza dat.

Při polostandardizovaném rozhovoru jsem oslovila osoby s paraplegií, zaměstnavatele osob s paraplegií v chráněných dílnách a na volném pracovním trhu. Rozhovor probíhal na základě předem připravené sady otázek. Pořadí a znění otázek bylo přesně dáno a nebylo v době výzkumu měněno. Odpovědi byli zaznamenávány na záznamový arch.

V rámci výzkumu bakalářské práce byli stanoveny celkem tři rozhovory. První rozhovor byl určen lidem s paraplegií a bylo v něm uvedeno 12 otázek. Druhý rozhovor byl určen vedoucím organizace v chráněných dílnách (obsahoval 14 otázek) a třetí rozhovor byl vymezen pro vedoucí organizace na volném pracovním trhu (obsahoval 12 otázek).

Rozhovor probíhal pouze za přítomnosti tazatele a respondenta. Na začátku dotazování byl každý seznámen s tím, co po něm bude vyžadováno a za jakým účelem budou výsledky dotazování využity. Po rozhovoru byl s každým respondentem proveden krátký rozhovor, který měl vyvolat pozitivní zpětný dojem z rozhovoru, vytvořit pozitivní zpětnou vazbu.

Sekundární analýza dat byla provedena na základě údajů z Úřadu práce v Českých Budějovicích.

Sběr dat probíhal v časovém rozmezí dvou měsíců a sice březen, duben 2007.

3.2. Výzkumný soubor

Základní soubor pro účely mého výzkumu, tvořili osoby s paraplegií, zaměstnavatelé osob s paraplegií v chráněných dílnách a na volném pracovním trhu.

Výzkum obsahuje tři druhy polostandardizovaných rozhovorů:

1. rozhovor byl určen osobám s paraplegií (obsahoval otázky identifikační -7 otázek a dále 8 otázek uzavřených, z toho 2 otázky s podotázkou, 3 otázky otevřené a 1 otázka polozavřená);
2. rozhovor byl určen představitelům chráněných pracovišť (obsahoval 7 obecných otázek, dále 7 otázek uzavřených, 6 otázek otevřených a 1 otázku polozavřenou);

3. rozhovor byl určen představitelům nechráněných pracovišť (obsahoval 6 otázek obecných, 6 otázek uzavřených a 6 otázek otevřených).

4. Výsledky

4.1. Výsledky sekundární analýzy dat (Úřad práce v Českých Budějovicích)

4.1.1. Situace na trhu práce v Českých Budějovicích za rok 2006

Uchazeči o volná místa (od 1.1. 2006) v okrese České Budějovice

Tabulka č. 1

	Uchazeči	Volná místa	Míra nezam.
02/2007	4 405	1 406	4,1 %
01/2007	4 538	1 427	4,2 %
12/2006	4 238	1 498	4,0 %
11/2006	4 144	1 478	3,8 %
10/2006	4 300	1 574	4,0 %
09/2006	4 464	1 502	4,2 %
08/2006	4 490	1 406	4,3 %
07/2006	4 389	1 147	4,2 %
06/2006	4 205	1 032	3,9 %
05/2006	4 336	1 000	4,0 %
04/2006	4 457	863	4,2 %
03/2006	4 849	860	4,5 %
02/2006	5 127	840	4,8 %
01/2006	5 143	766	4,8%

Zdroj: Úřad práce v Českých Budějovicích

Strukturovaný počet uchazečů (od 1.1.2006) v okrese České Budějovice

Tabulka č. 2

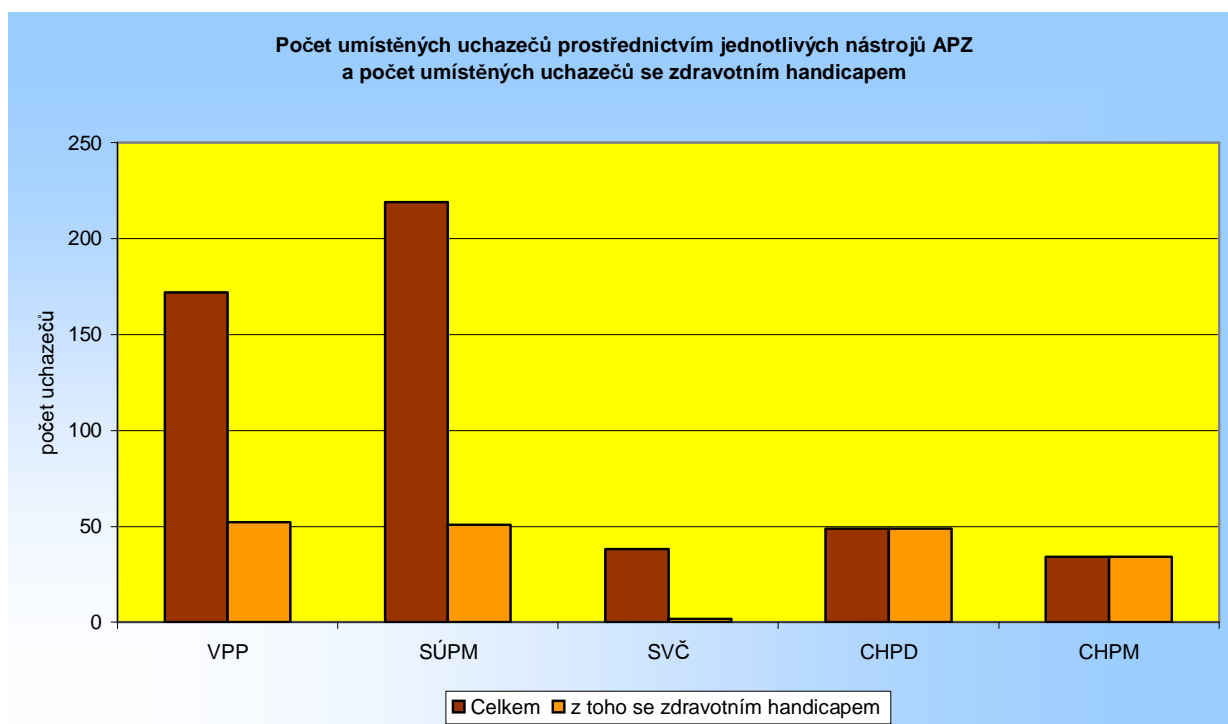
Období	Celkem nezaměstnaných	Z toho mužů	Z toho žen	Z toho OZP	Z toho absolventů
03/2007	4 181	1 925	2 256	760	264
02/2007	4 405	2 046	2 359	752	273
01/2007	4 538	2 099	2 439	747	287
12/2006	4 238	1 896	2 342	718	294
11/2006	4 144	1 795	2 349	706	324
10/2006	4 300	1 805	2 495	697	417
09/2006	4 464	1 900	2 564	705	484
08/2006	4 490	1 846	2 644	718	347
07/2006	4 389	1 799	2 590	712	254
06/2006	4 205	1 790	2 415	710	209
05/2006	4 336	1 902	2 434	718	228
04/2006	4 457	2 028	2 429	705	263
03/2006	4 849	2 319	2 530	741	310
02/2006	5 127	2 506	2 621	744	363
01/2006	5 143	2 464	2 679	740	402

Zdroj: ÚP v Českých Budějovicích

Na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2006 čerpáno celkem 38 189 401,- Kč (bez ESF), což představovalo 25% z celkových nákladů vynaložených v okrese České Budějovice na politiku zaměstnanosti. Z toho na APZ bylo čerpáno – 33 610 866,- Kč a dalších 4 578 535,- Kč bylo čerpáno prostřednictvím regionálních cílených projektů. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly v roce 2006 uplatněny přímo u 1 773 osob, z toho 636 uchazečů bylo ve sledovaném období umístěno s finanční podporou úřadu práce, 1116 uchazečů a zájemců nastoupilo na rekvalifikaci a 18 zaměstnanců na zaměstnavatelskou rekvalifikaci. Do pracovní rehabilitace bylo zařazeno 6 osob. Příspěvek na provoz chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst podpořil udržitelnost 346 pracovních míst pro občany se zdravotním postižením.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly v roce 2006 uplatněny u 1 773 osob.(29)

Graf č. 1



Zdroj: Úřad práce v Českých Budějovicích

Počet míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením představoval v roce 2006 v průměru měsíčně cca 58 míst, což bylo o 26 míst více než v roce 2005.

Počet uchazečů se postupně zvyšuje. Růst nezaměstnanosti má souvislost i s pravděpodobně se zvyšujícím počtem lidí, kterým je statut zdravotního postižení přiznán. K 31.12.2006 představoval počet OZP 16,9% celkového počtu evidovaných nezaměstnaných, což bylo o 2,9% více než k 31.12.2005 (absolutně o 41 osob více). Za rok 2006 bylo v průměru měsíčně v evidenci úřadu práce 718 uchazečů - OZP (za rok 2005 činil tento průměr 643 uchazečů se zdravotním postižením).**(29)**

Tabulka č. 3

Rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů se ZPS (OZP)	247	349	421	483	535	495	515	516	552	643	718

Zdroj: Úřad práce v Českých Budějovicích

Průměrný podíl míst vhodných pro uchazeče - OZP na celkovém počtu míst činil 5,0%, přičemž na jedno takové volné místo připadalo v průměru 12 uchazečů - OZP.

Uplatnění zdravotně handicapovaných uchazečů na trhu práce zůstává problematické. Velké procento těchto uchazečů má jen základní vzdělání (33%) a tím jsou jejich možnosti nalézt zaměstnání velice omezené.

Na vytvořená pracovní místa byli doporučováni zejména uchazeči, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Jednalo se zejména o osoby se zdravotním postižením, uchazeče s věkem nad 50 let, dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání (tj. nad 6 měsíců) a o uchazeče ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. Do neziskového sektoru byli převážně umisťováni uchazeči na základě individuálního posouzení osobnostních předpokladů.

Z celkového počtu uchazečů umístěných na VPP bylo 52 uchazečů se zdravotním postižením - poživatelů částečného, případně plného invalidního důchodu.

Z celkového počtu uchazečů umístěných na SÚPM bylo 51 uchazečů se zdravotním postižením (23%), z toho 25 uchazečů – osob zdravotně znevýhodněných a se zdravotním omezením a 26 uchazečů – poživatelů částečného invalidního důchodu.

4.1.2 Pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením

V roce 2006 bylo finančně podpořeno vytvoření 31 pracovních míst (tj. o 11 míst méně než za rok 2005) pro osoby se zdravotním postižením.

Celkový příspěvek vyplacený úřadem práce na vytvoření pracovních míst v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech činil v daném roce 2 595 549,- Kč.

Za rok 2006 bylo umístěno (přeobsazeno) v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech (na místech vytvořených v roce 2006 a letech minulých) 83 zdravotně postižených občanů.

Vzhledem k tomu, že situace v zaměstnávání občanů se zdravotním postižením je i nadále nepříznivá, je snahou úřadu práce zachovat již zřízená pracovní místa pro občany se zdravotním postižením. Proto využívá možnosti částečně hradit náklady na provoz chráněných dílen příp. chráněných míst.

Celkový příspěvek vyplacený úřadem práce na provozní náklady v chráněných dílnách a na chráněných místech činil v roce 2006 celkem 5 474 459,- Kč a byl poskytnut na 346 zaměstnanců – zdravotně postižených osob.(29)

4.1.3 Organizace zdravotně postižených občanů v Českých Budějovicích

V současné době působí v České Republice řada sdružení postižených, nejčastěji sdružujících občany s určitým typem handicapu, dále zde pracují organizace rodičů postižených dětí a rovněž existuje řada nadací či sdružení zaměřených na pomoc lidem s postižením. (20)

Některé neziskové organizace v Českých Budějovicích pro tělesně postižené občany:

- 1. Centrum zdravotně postižených Jihočeského kraje
- Centrum pro zdravotně postižené Jihočeského kraje
- Asociace rodičů a přátel zdravotně postižených dětí ČR – Světluška ČB
- Českobudějovické sdružení zdravotně a tělesně postižených
- Mesada
- Koník

Příklad zaměstnavatelů, kteří provozují CHPD, CHPM v ČB:

- DELTA, výrobní družstvo invalidů
- WEDET, s.r.o.
- Služba, výrobní družstvo
- ALFA PRINT – POLYFLEX, s.r.o.
- TÉSEUS, s.r.o. (17)

4.2. Výsledky polostandardizovaných rozhovorů s postiženými paraplegií

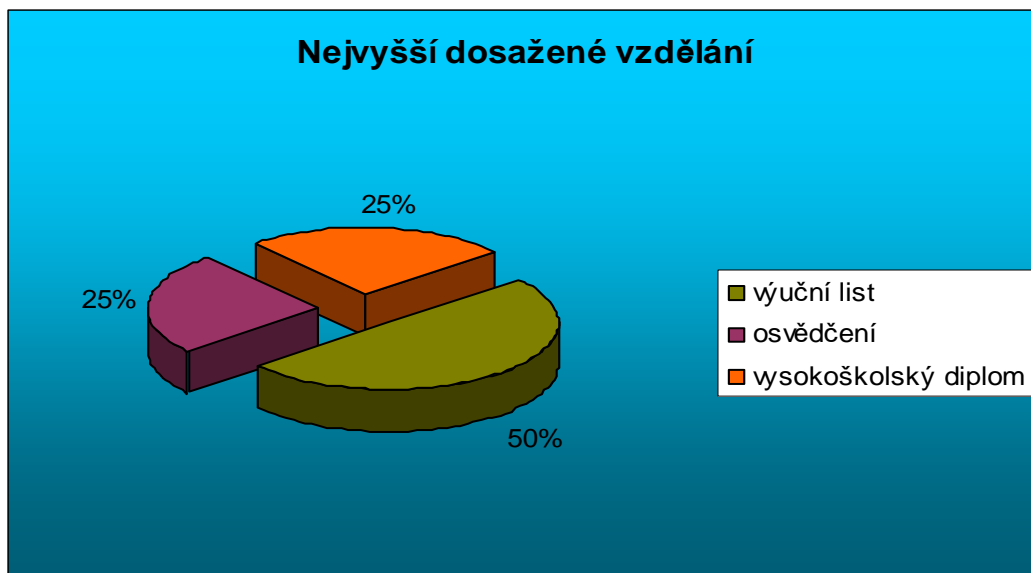
V rámci výzkumu byli provedeny rozhovory se čtyřmi lidmi postiženými paraplegií, kteří jsou zaměstnáni ve výrobních družstvech a na volném pracovním trhu. Názory těchto oslovených respondentů se samozřejmě (vzhledem k malému počtu) nedají zevšeobecňovat, nicméně jistým způsobem alespoň z části vypovídají o postojích a názorech lidí, kteří jsou postiženi paraplegií. V rámci výzkumu bylo původně osloveno 9 zaměstnaných paraplegiků, ale jejich ochota účastnit se výzkumu byla nízká. Z původních devíti dotazovaných se nakonec (jak již bylo uvedeno) účastnili výzkumu pouze čtyři dotazovaní.

V rámci rozhovoru bylo stanoveno sedm identifikačních otázek. Dále bylo stanoveno osm uzavřených otázek, z toho dvě otázky s podotázkou, tři otevřené otázky a jedna polozavřená.

V rámci výzkumu byli osloveni respondenti ve věku: 23 let; 33 let; 42 let; a 59 let. Byli osloveni 3 muži a 1 žena.

Identifikační otázka č. 3 Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

GRAF č.2

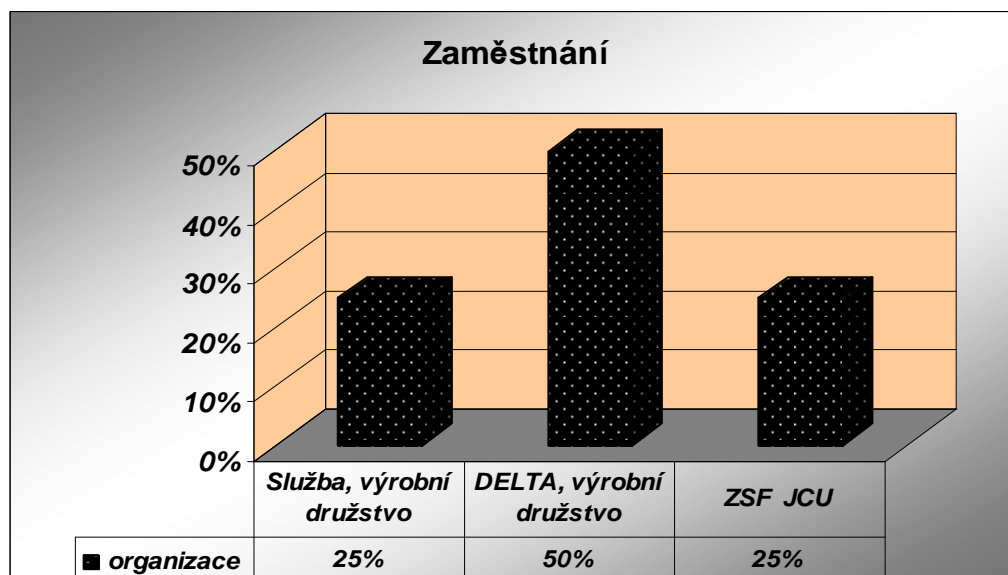


ZDROJ: Vlastní výzkum

Jak lze vyčíst z grafu (viz Graf č.2) , výuční list má 50% (n=2) dotazovaných, osvědčení má 25% (n=1) dotazovaných, vysokoškolský diplom má 25% (n=1) dotazovaných.

Identifikační otázka č. 4. **Název organizace kde jste zaměstnán/-a**

GRAF č. 3



ZDROJ: Vlastní výzkum

Jak lze vyčíst z grafu (viz Graf č. 3), 25% (n=1) dotazovaných je z organizace Služba, výrobní družstvo, 50% (n=2) dotazovaných je z organizace DELTA, výrobní družstvo invalidů a 25% (n=1) dotazovaných je ze ZSF JCU (Zdravotně sociální fakulta Jihočeské university)

Identifikační otázka č. 5. **Jak dlouho jste zdravotně postižen/-a**

GRAF č. 4

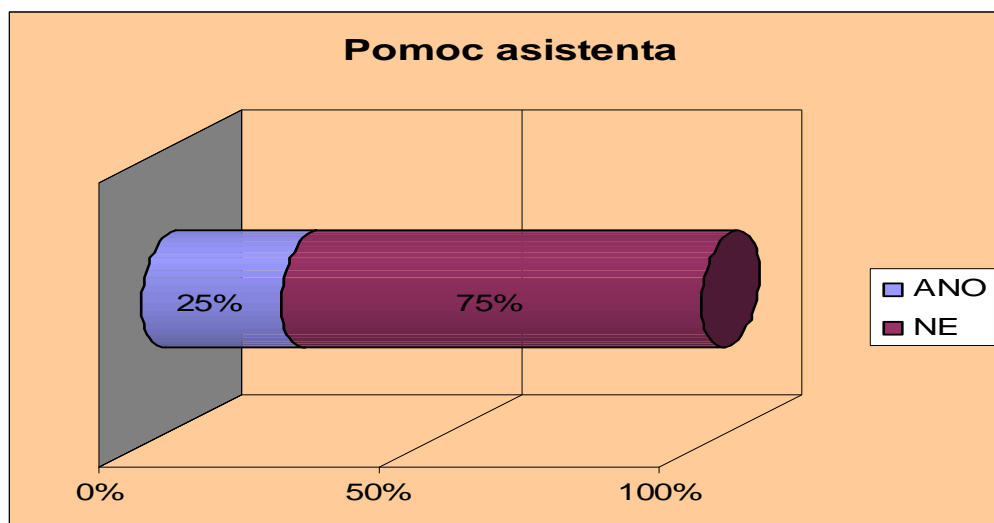


ZDROJ : Vlastní výzkum

Jak graf ukazuje (viz. Graf č.4), jeden dotazovaný je postižen 4roky, druhý dotazovaný je postižen 11let, třetí dotazovaný je postižen 18let a čtvrtá dotazovaná 50 let.

Identifikační otázka č. 6. Potřebujete při výkonu zaměstnání pomoc asistenta

GRAF č. 5

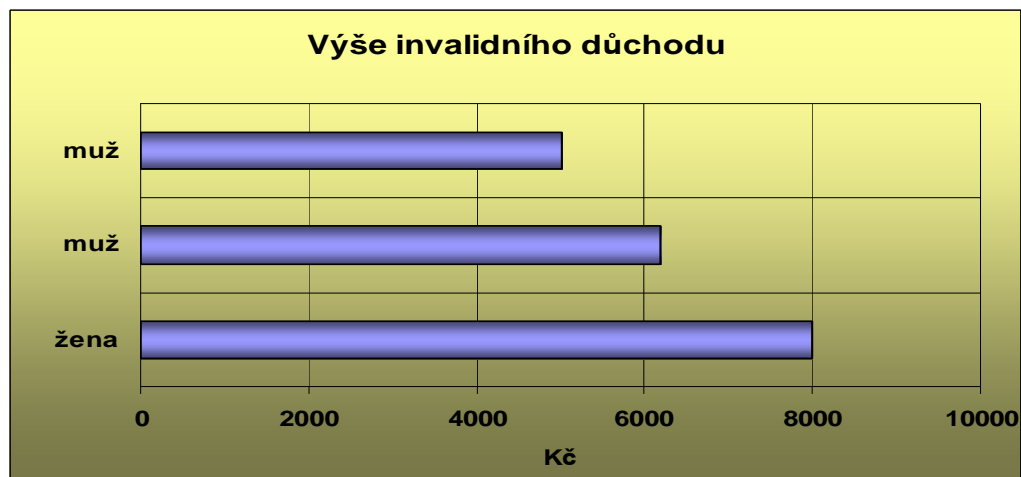


ZDROJ: Vlastní výzkum

Jak lze vyčíst z grafu (viz. Graf č.5), ze 4 dotazovaných 25% (n=1) potřebuje při výkonu zaměstnání pomoc asistenta a 75% (n=3) pomoc asistenta při výkonu zaměstnání nepotřebuje.

Identifikační otázka č. 7. Výše vašeho invalidního důchodu

GRAF č. 6



ZDROJ: Vlastní výzkum

Zkoumaný soubor tvoří 4 dotazovaní, z nichž jeden pobírá důchod ve výši 5000 Kč, druhý ve výši 6200Kč, třetí ve výši 8000Kč a čtvrtý dotazovaný nevedl.

Otázka č. 1

Domníváte se, že v současné době je pro postižené s paraplegií dostatek pracovních příležitostí na volném trhu práce?

Na otázku č. 1 všichni 4 dotazovaní odpověděli spíše ne.

Otázka č.2

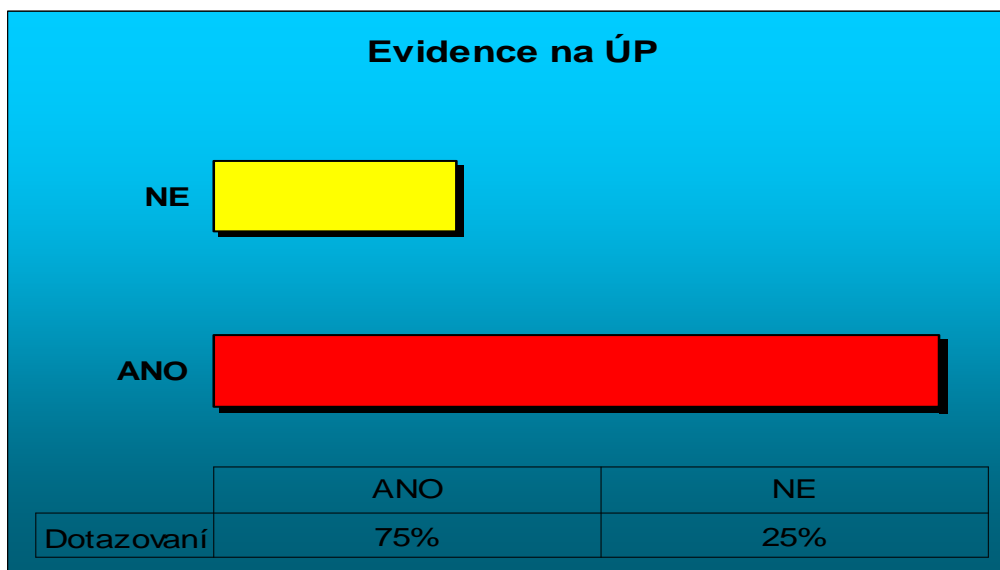
Domníváte se, že větší množství pracovních příležitostí pro paraplegiky nabízí chráněná pracoviště, než volný trh práce?

Na otázku č. 2 odpověděli 3 dotazovaní určitě ano a jeden dotazovaný odpověděl spíše ne.

Otázka č. 3

Byl/-a jste někdy veden/-a na Úřadě práce?

GRAF č. 7



Zdroj: Vlastní výzkum

Výsledky u otázky č. 3 (viz Graf č. 7) ukazují, že 75% (n=3) dotazovaných bylo evidováno na ÚP a 25% (n=1) nebylo evidovaných na ÚP.

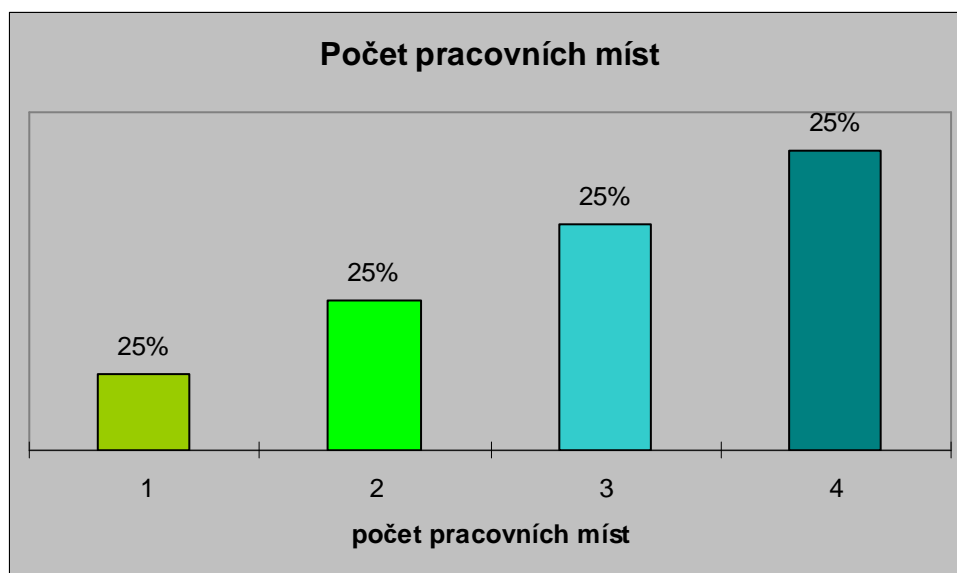
V případě, že jste byl/-a evidován/-a uveďte prosím, jak dlouho?

Ze čtyř dotazovaných tří odpověděli ano, z nichž jeden byl evidován na úřadu práce 1 měsíc, druhý 2měsíce a třetí 10 měsíců.

Otázka č. 4

Kolik pracovních míst jste vystřídal/-a?

GRAF č.8



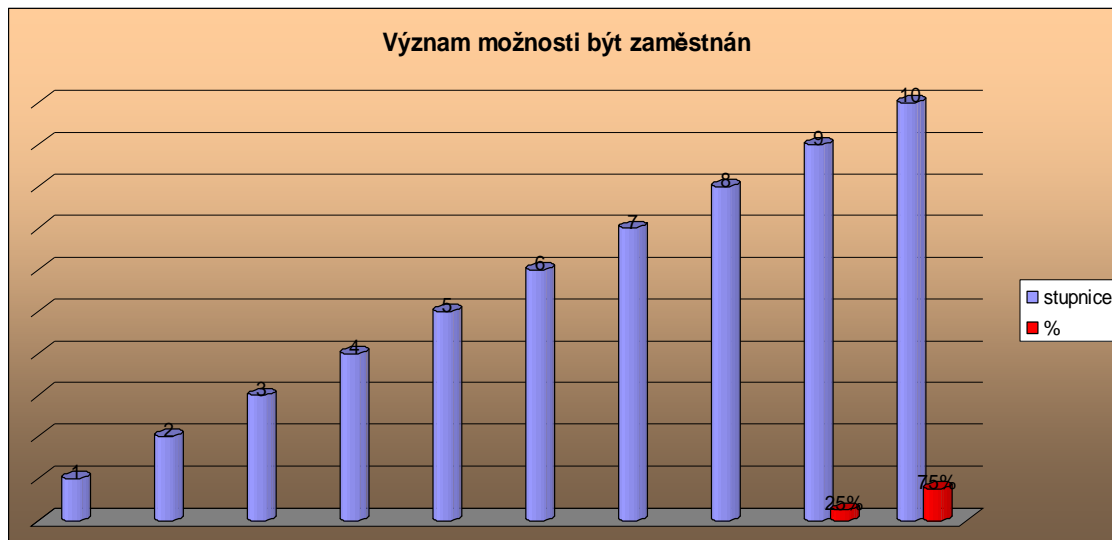
ZDROJ: Vlastní výzkum

Výsledky u otázky č. 4 (viz. Graf č. 8) ukazují, že 25% (n=1) dotazovaných vystřídal jedno zaměstnání, 25% (n=1) vystřídal dvě zaměstnání, 25% vystřídal zaměstnání tři a 25% (n=1) dotazovaných vystřídal čtyři zaměstnání.

Otázka č. 5

Kolik bodů by jste ve Vašem životě přidali významu možnosti být zaměstnán?
(Zvolte prosí počet bodů z bodové stupnice 0-10 bodů. Čím vyšší význam přiřadíte významu zaměstnání ve Vašem životě, tím větší počet bodů uveďte).

GRAF č. 9



ZDROJ: Vlastní výzkum

Jak lze vyčíst z výsledků k otázce č. 5 (viz Graf č. 9) 75% (n=3) dotazovaných dalo 10 bodů významu být zaměstnán a 25% (n=1) dotazovaných dalo 9 bodů.

Otázka č. 6

Co je pro Vás tím nejvíce rozhodujícím faktorem toho, že se snažíte uplatnit v zaměstnání?

Tabulka č. 3

	dotazování	100% (n=4)
odpověď	Protože jsem zaměstnán, mám větší pocit osobní sebedůvěry	50%
	Nechci být doma sám	25%
	Kontakt s lidmi	25%

Zdroj: Vlastní výzkum

Ze zjištěných výsledků (viz. Tabulka č.3) je patrné, že z celkového počtu 4 dotazovaných 50% (n=2) odpověděli: Protože jsem zaměstnán mám větší pocit osobní sebedůvěry, 25% (n=1) odpověděli: Nechci být doma sám a 25% odpověděli: Kontakt s lidmi.

Otázka č. 7

Jste ochotni dojíždět do zaměstnání?

GRAF č. 10



Zdroj: Vlastní výzkum

Na otázku č. 7 (viz. Graf č.10) 75% dotazovaných (n=3) odpovědělo ano, že jsou ochotni dojíždět do zaměstnání a 25% (n=1) dotazovaných uvedlo ne, není ochotno dojíždět do zaměstnání.

V případě, že jste ochotni dojíždět do zaměstnání, uveďte jakou maximální vzdálenost?

Ze čtyř dotazovaných je ochotno dojíždět do zaměstnání 75% (n=3) dotazovaných, z nichž 25% (n=1) 15km, 25% (n=1) 30km a 25% (n=1) neomezený počet km.

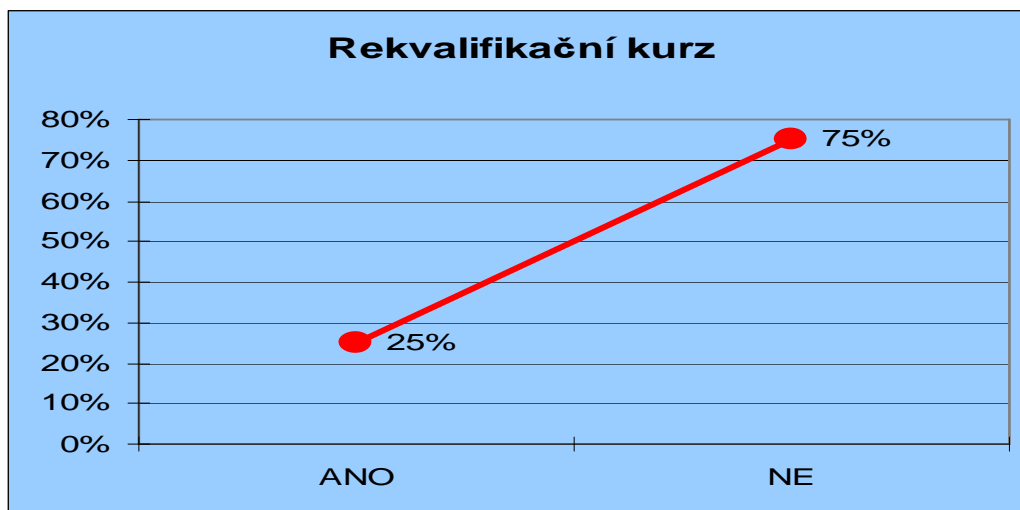
V případě, že jste ochotni dojíždět do zaměstnání, potřebujete při dopravě pomoc asistenta?

Ze čtyř dotazovaných jsou ochotni dojíždět do zaměstnání tři dotazovaní, z nichž ani jeden nepotřebuje pomoc asistenta.

Otázka č. 8

Podstoupil/-a jste někdy rekvalifikační kurz v rámci úřadu práce?

Graf č. 11



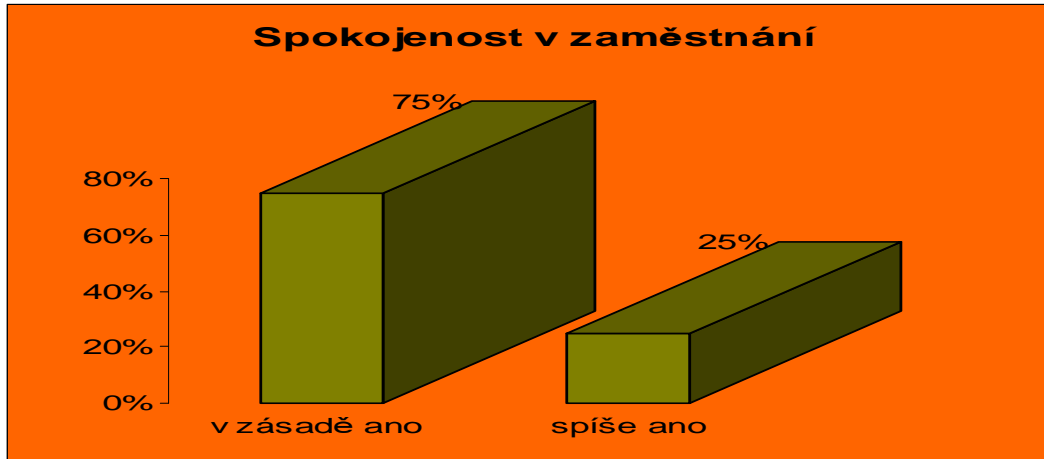
Zdroj: Vlastní výzkum

Jak výsledky znázorňují (viz. Graf č. 11), na otázku č. 8 odpovědělo 75% (n=3) dotazovaných že nepodstoupilo rekvalifikační kurz v rámci ÚP a 25% (n=1) uvedlo že rekvalifikační kurz v rámci ÚP podstoupilo.

Otázka č. 9

Cítíte se ve svém současném zaměstnání spokojeni?

Graf č. 12



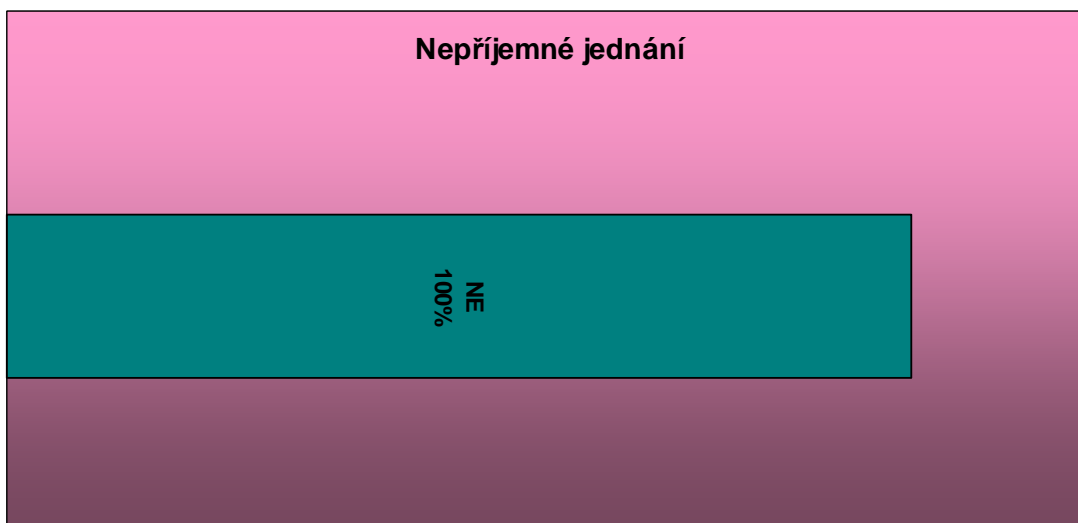
Zdroj: Vlastní výzkum

Na otázku č. 9 odpověděli dotazovaní tímto způsobem (viz. Graf č. 12). Z celkového počtu 4 dotazovaných 75% (n=3) odpovědělo: V zásadě ano a 25% (n=1) odpovědělo: Spíše ne.

Otázka č. 10

Setkal/-a jste se někdy s nepříjemným jednáním ze strany zaměstnavatele?

GRAF č. 13



Zdroj: Vlastní výzkum

Jak lze vyčíst z výsledků (viz. Graf č.13) ze 4 dotazovaných odpovědělo 100% (n=4) ne.

Otázka č. 11

K jakým názorovým změnám by mělo dojít, podle Vašeho názoru, ve společnosti ve vztahu k lidem postiženým paraplegií? Otázka č. 11 byla koncipována jako otevřená.

Ze 4 dotazovaných jeden uvedl: Brát je takové jací jsou a zlepšit bezbariérovost, druhý odpověděl: Tolerovat tyto lidi a brát ohled. Třetí dotazovaný uvedl: Lepší přístupnost-bezbariérovost a čtvrtý uvedl: Spíše sami postižení by si měli zvýšit kvalifikace, pak se snáze prosadí.

Otázka č. 12

Jaká opatření v rámci politiky zaměstnanosti by podle vás pomohla zvýšit počet zaměstnaných paraplegiků? Otázka č. 12 byla vytvořena jako otevřená otázka.

Na otázku č. 12 ze 4 dotazovaných odpověděl jeden dotazovaný: Vytvoření více pracovních míst v chráněných dílnách, ale vytvoření více míst i v normálním pracovním procesu. Druhý dotazovaný odpověděl: Povinnost krajů budovat chráněné dílny. Třetí dotazovaný uvedl: Větší pochopení a čtvrtý odpověděl: Nevím.

4.3. Výsledky polostandardizovaných rozhovorů s představiteli chráněných pracovišť

V rámci výzkumu byla získána (pro potřeby mé bakalářské práce) dvě chráněná pracoviště, která zaměstnávají osoby s paraplegií. Názory těchto oslovených pracovišť se samozřejmě (vzhledem k malému počtu) nedají zevšeobecňovat, nicméně jistým způsobem alespoň z části vypovídají o postojích a názorech zaměstnavatelů osob s paraplegií. V rámci výzkumu bylo původně osloveno více chráněných pracovišť, ale jejich ochota účastnit se výzkumu byla rovněž (jako tomu bylo v případě postižených paraplegií) velmi nízká.

V rámci rozhovoru bylo stanoveno sedm obecných otázek. Dále bylo stanoveno sedm uzavřených otázek, šest otevřených otázek a jedna polozavřená.

V rámci výzkumu byla oslovena chráněná dílna DELTA, výrobní družstvo invalidů, která byla založena v roce 1990, právní forma organizace je výrobní družstvo a složka vedení organizace je představenstvo družstva. Jako druhá byla oslovena chráněná dílna WEDET s.r.o., která byla založena v roce 2005, právní forma organizace je s.r.o. a složka vedení organizace jsou 2 jednatele.

Obecná otázka č. 2 Co bylo hlavním důvodem založení Vaší organizace? Co patří mezi primární cíle Vaší organizace?

Na otázku č. 2 jeden dotazovaný odpověděl, že hlavní důvod založení organizace je: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a mezi primární cíle organizace patří: Zapojování těchto osob po dlouhodobé nemoci, rekonvalescenci a rehabilitaci do pracovního procesu a návyk na běžný pracovní režim. Druhý dotazovaný odpověděl na hlavní důvod založení organizace: Vydělat peníze a primární cíle organizace neuvedl.

Obecná otázka č. 6 Počet pracovníků s paraplegií

Graf č. 14



Zdroj: Vlastní výzkum

Jak výsledky znázorňují (viz. Graf č. 14), WEDET s.r.o. zaměstnává 2 zaměstnance s paraplegií a DELTA, výrobní družstvo invalidu zaměstnává 2 zaměstnance s paraplegií.

Obecná otázka č. 7 Jaké jiné zaměstnance se změnou pracovní schopností zaměstnáváte

Tabulka č. 4

odpověď	
WEDET s.r.o.	pracovníky s dystrofií svalů
DELTA, výrobní družstvo invalidů	pracovníky s lehčím i těžším zdravotním postižením

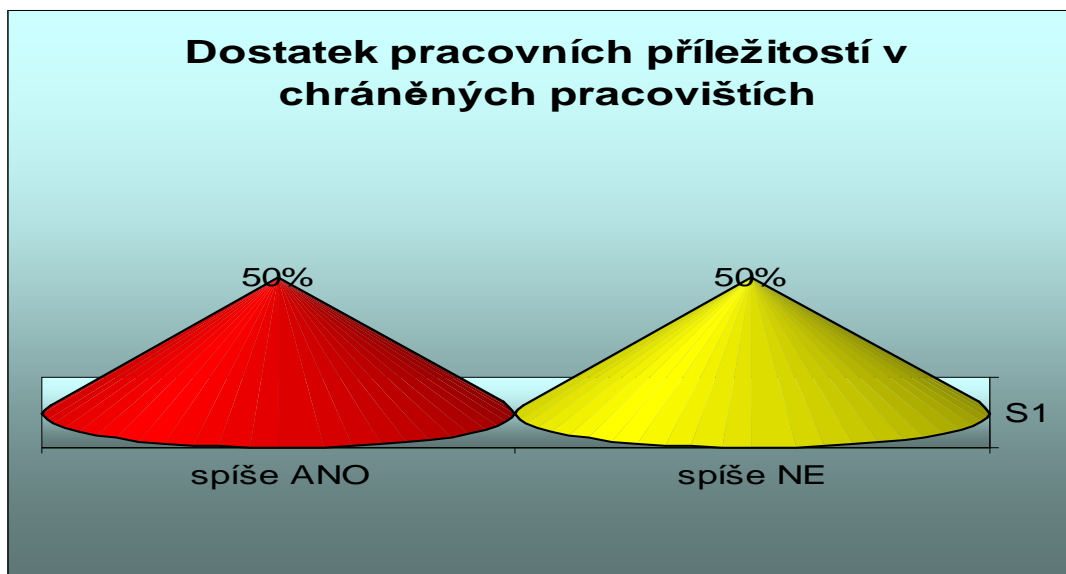
Zdroj: Vlastní výzkum

Ze zjištěných výsledků je patrné, (viz. Tabulka č. 4), že chráněná dílna WEDWT s.r.o. ještě zaměstnává pracovníky s dystrofií svalů a DELTA, výrobní družstvo invalidů (dále jen DELTA, v.d.i.) zaměstnává pracovníky s lehčím i těžším zdravotním postižením.

Otázka č. 1

Domníváte se, že mají v současné době lidé s paraplegií dostatek pracovních příležitostí v chráněných pracovištích?

Graf č. 15



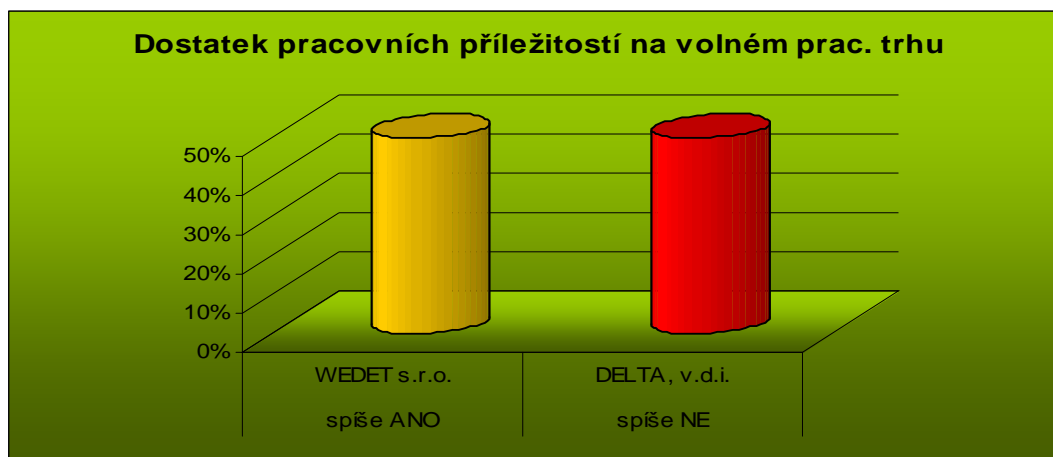
Zdroj: Vlastní výzkum

Výsledky u otázky č. 1 (viz. Graf č. 15) ukazují, že jedna organizace odpověděla spíše ano a druhá odpověděla spíše ne.

Otázka č. 2

Domníváte se, že mají v současné době lidé s paraplegií dostatek pracovních příležitostí na volném pracovním trhu?

GRAF č. 16



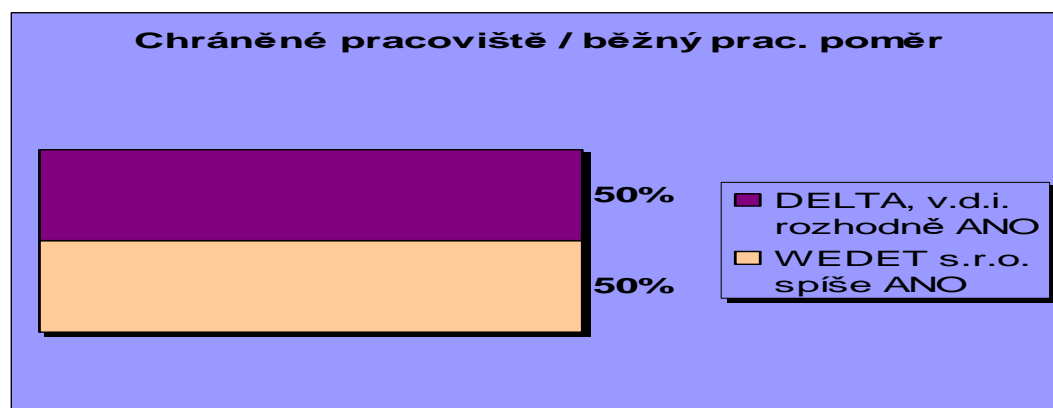
Zdroj: Vlastní výzkum

Jak lze vyčíst z výsledků k otázce č. 2 (viz. Graf č. 16), 50% (n=1) dotazovaných odpovědělo spíše ano a 50% (n=1) dotazovaných odpovědělo spíše ne.

Otázka č. 3

Domníváte se, že práce na chráněném pracovišti je pro lidi s paraplegií více vyhovující, než v běžném pracovním procesu?

GRAF č. 17



Zdroj: Vlastní výzkum

Výsledky u otázky č. 3 (viz. Graf č. 17) ukazují, že 50% (n=1) dotazovaných odpověděla rozhodně ano a 50% (n=1) odpovědělo spíše ano.

Otázka č. 4

Pokud se domníváte, že je vhodnější práce na chráněném pracovišti, uveďte důvody proč se domníváte, že je práce na chráněném pracovišti vhodnější pro lidi s paraplegií?

Otázka č. 4 byla koncipována jako otevřená.

Na otázku č. 4 odpověděl jeden dotazovaný: Méně pracovních hodin, lehčí práce. Druhý dotazovaný odpověděl: Pracovní prostředí je upraveno jako bezbariérové a pracují společně i se zdravými pracovníky.

Otázka č. 5

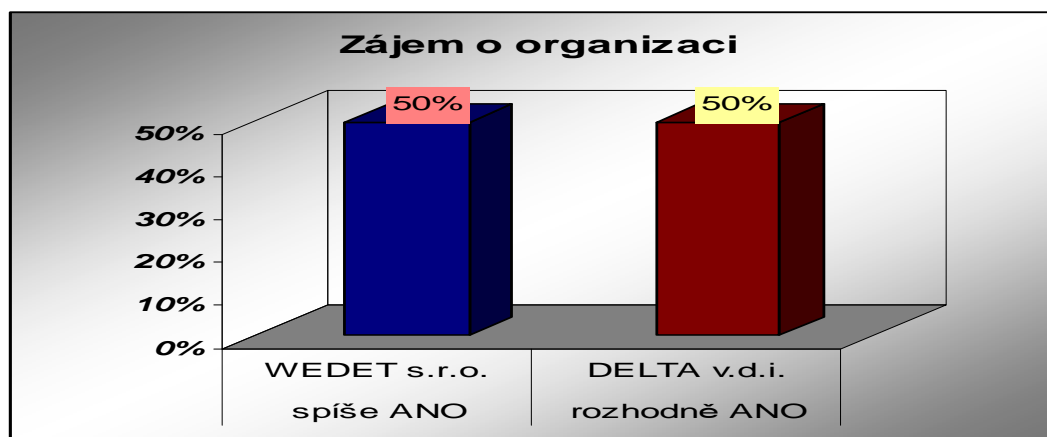
Jak významnou roli, podle Vašeho mínění, sehrává možnost získat zaměstnání v životě paraplegiků?

Na otázku č. 5 oba dotazovaní odpověděli shodně: Velmi významnou

Otázka č. 6

Je značný zájem ze strany paraplegiků o práci ve Vaší organizaci?

Graf č. 18



Zdroj: Vlastní výzkum

Podle výsledků u otázky č. 6 (viz. Graf č. 18) je zřejmé, že 50% (n=1) dotazovaných odpovědělo spíše ano a 50% (n=1) dotazovaných odpovědělo rozhodně ano.

Otázka č. 7

Co by se dalo pro zvýšení spokojenosti Vašich zaměstnanců ještě udělat? Otázka č. 7 byla koncipována jako otevřená.

Na otázku č. 7 odpověděl první dotazovaný: Zlepšení pracovního prostředí – rehabilitační centrum. Druhý dotazovaný odpověděl: Větší prostory.

Otázka č. 8

Jak jste spokojeni Vy s výkonem práce zaměstnanců s paraplegií?

Na otázku č. 8 odpověděli oba dotazovaní shodně: Jsme celkem spokojeni.

Otázka č. 9

Co považujete za specifické stránky práce lidí s paraplegií? Otázka č. 9 byla koncipována jako otevřená.

Tabulka č. 5

odpověď	
WEDETs.r.o	práce na PC
DELTA, výrobní družstvo invalidů	přístup (jednotlivě) k pracovníkům – pochvaly, ocenění

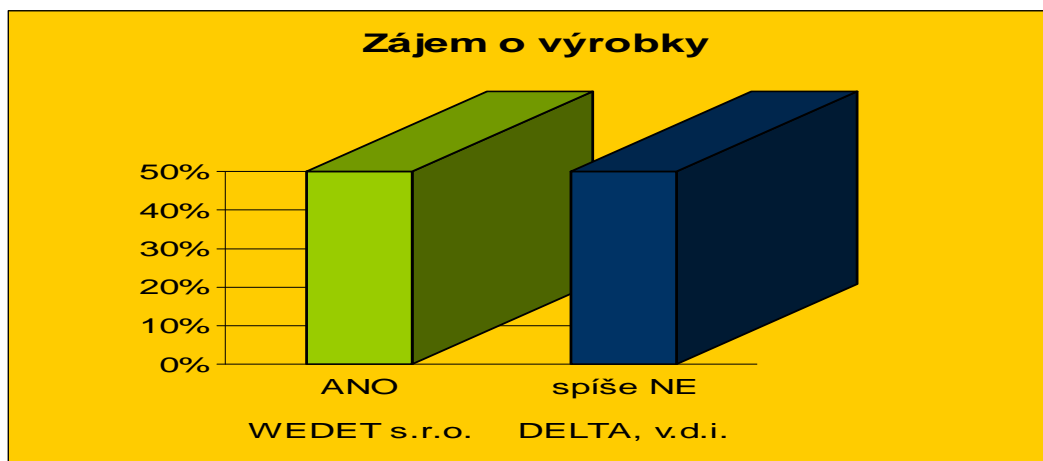
Zdroj: Vlastní výzkum

Ze zjištěných výsledků (viz. Tabulka č. 5) je patrné, že WEDET s.r.o. považuje za specifické stránky práce na PC a DELTA, v.d.i. považuje za silné stránky přístup (jednotlivě) k pracovníkům – pochvaly, ocenění.

Otázka č. 10

Jste spokojeni se zájmem veřejnosti o výrobky (služby), které nabízíte?

Graf č. 19



Zdroj: Vlastní výzkum

Jak lze vyčíst z výsledků k otázce č. 10 (viz. Graf č. 19) 50% (n=1) dotazovaných odpovědělo ano, že je spokojeno se zájmem veřejnosti o výrobky které nabízí a 50% (n=1) odpovědělo spíše ne.

Otázka č. 11

Co považujete za hlavní příčinu úspěchu/neúspěchu nabídky Vašich výrobků/Vašich služeb? Otázka č. 11 byla koncipována jako otevřená.

Tabulka č. 6

	odpověď	
	úspěch	neúspěch
WEDET s.r.o.	kvalita	
DELTA, v.d.i.	náhradní plnění pro velké organizace	nedůvěra některých firem k našim výrobkům

Zdroj: Vlastní výzkum

Jak výsledky znázorňují (viz. Tabulka č. 6), na otázku č. 11 odpověděla WEDET s.r.o., že za hlavní příčinu úspěchu považuje kvalitu a neúspěch nemá. DELTA, v.d.i. považuje za úspěch náhradní plnění pro velké organizace a za neúspěch považuje nedůvěru některých firem k jejich výrobkům.

Otázka č. 12

Z jakých finančních zdrojů financujete provoz Vašeho pracoviště?

Tabulka č. 7

	finanční zdroje			
	výnosy samostatného chráněného pracoviště	dotace Krajského úřadu	příspěvky státu na zaměstnávání osob ZP	příspěvky ÚP na mzdové náklady pracovníků sociálních služeb
WEDET s.r.o	75%		20%	5%
DELTA, v.d. i.	45%	10%	15%	30%

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 13

Jak se Vaší organizace dotkl nově přijatý Zákon o sociálních službách? Otázka č. 13 byla vytvořena jako otevřená otázka.

Na otázku č. 13 odpověděli oba dotazovaní shodně, že se jich nově přijatý zákon nedotkl.

Otázka č. 14

Co by se mělo změnit, zlepšit ze strany společnosti k problematice zaměstnávání paraplegiků? Otázka č. 14 byla koncipována jako otevřená.

Tabulka č. 8

	odpověď
WEDET s.r.o.	spokojenost
DELTA, v.d.i.	podílet se prostřednictvím ÚP na rozšiřování pracovišť (pokud zaměstnavatel prokáže zajištění odbytu svých výrobků smlouvou na dobu nejméně 1 roku)

Zdroj: Vlastní výzkum

Jak výsledky u otázky č. 14 (viz. Tabulka č. 8) uvádí, WEDET s.r.o. odpověděla, že je spokojena a nechtěla by změnit, nebo zlepšit nic ze strany společnosti k problematice zaměstnávání paraplegiků a DELTA, v.d.i. odpověděla: Podílet se prostřednictvím ÚP na rozšiřování pracovišť (pokud zaměstnavatel prokáže zajištění odbytu svých výrobků smlouvou na dobu nejméně 1 roku).

4.4. Výsledky polostandardizovaných rozhovorů s představiteli nechráněných pracovišť

V rámci výzkumu byly osloveny 2 pracoviště na volném pracovním trhu, které zaměstnávají osoby s paraplegií, ale rozhovor s nimi mi byl odmítnut. Představitelé těchto dvou oslovených pracovišť nebyli ochotni se výzkumu mé bakalářské práce účastnit.

V rámci rozhovoru bylo stanoveno šest obecných otázek. Dále bylo stanoveno šest uzavřených otázek a šest otevřených otázek (viz. znění otázek polostandardizovaného rozhovoru s představiteli nechráněných pracovišť, které jsou uvedeny v příloze) .

V rámci výzkumu se mi (již bohužel dále) nepodařilo najít pracoviště, které by zaměstnávalo osoby s paraplegií.

5. Diskuze

Cílem práce bylo zjistit, jaká je zaměstnanost paraplegiků v regionu České Budějovice a v jaké míře. Pro tento výzkum byli sestaveny 3 polostandardizované rozhovory. Jeden rozhovor byl určen pro osoby s paraplegií, který obsahoval 7 identifikačních otázek, 6 otázek uzavřených, z toho 2 otázky s podotázkou, 3 otázky otevřené a 1 otázku polozavřenou. Druhý rozhovor byl s představiteli chráněných pracovišť, který obsahoval 7 obecných otázek, 7 uzavřených otázek, 6 otevřených otázek a 1 polozavřenou. Třetí rozhovor byl s představiteli nechráněných pracovišť, který obsahoval 6 obecných otázek, 6 uzavřených otázek a 6 otázek otevřených. Třetí rozhovor se nepodařil uskutečnit, jelikož je velmi málo pracovišť na volném pracovním trhu, kteří zaměstnávají osoby s paraplegií a 2 oslovené organizace odmítli poskytnout jakékoli informace.

Přístup společnosti, jak říká Vysokajová (27) vůči osobám se zdravotním postižením musí být založen na principu rovných možností. Podle standardních pravidel pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením nesmějí právní předpisy v oblasti zaměstnanosti diskriminovat osoby se zdravotním postižením a klást jejich zaměstnávání překážky. (27)

Z výsledků u otázky č. 10 vyplývá (viz. Graf. č.13), že ze 4 dotazovaných osob s paraplegií, se ani jeden z nich nesetkal s nepříjemným jednáním ze strany zaměstnavatele. Což je nečekaný a velmi příjemný výsledek, který ale nemůžeme až tak zevšeobecňovat vzhledem k malému množství respondentů. Ale dozajista to vypráví o tom, že otázka diskriminace se od roku 1990 zlepšila.

Přes stále se zdokonalující motivační systém zůstává dlouhodobá nezaměstnanost osob se zdravotním postižením palčivým sociálním problémem i v EU. Příčin obtíží při zaměstnanosti osob zdravotně postižených je několik, které často současně navzájem působí na umístění těchto osob na otevřeném trhu práce. Z výsledků vyplývá, že pro osoby s paraplegií je více pracovních možností v chráněných dílnách než na volném pracovním trhu.

Na otázku č. 1 Domníváte se, že v současné době je pro postižené s paraplegií dostatek pracovních příležitostí na volném trhu práce 4 dotazované osoby s paraplegií odpověděli shodně spíše ne.

Na otázku č. 2 Domníváte se, že větší množství pracovních příležitostí pro paraplegiky nabízejí chráněná pracoviště, než volný trh práce, odpověděli 3 osoby s paraplegií shodně určitě ano a 1 spíše ne.

Na otázku č. 2 (viz. Graf č. 16) Domníváte se, že mají v současné době lidé s paraplegií dostatek pracovních příležitostí na volném trhu práce, jeden dotazovaný představitel chráněných pracovišť odpověděl spíše ne a druhý odpověděl spíše ano

Na otázku č. 3 (viz. Graf č. 17) Domníváte se, že práce na chráněném pracovišti je pro lidi s paraplegií více vyhovující, než v běžném pracovním poměru, jeden dotazovaný představitel chráněných pracovišť odpověděl rozhodně ano a druhý spíše ano.

Chráněné pracovní dílny osoby se zdravotním postižením shromažďují. Dle výzkumu jsou využívány více než možnost být zaměstnán na volném pracovním trhu. Otázka však je, zda chráněné pracovní dílny splňují cíl pracovní rehabilitace a zda jsou skutečně vhodným zaměstnáním.

Bezbariérové prostředí, jak uvádí Votava (26) je chápáno v širším smyslu, tedy přístupnost veřejných budov, veřejných prostranství i upravené zeleně, a to tak, aby postiženým osobám nehrozilo zvýšené nebezpečí. V posledních letech platí vyhláška, že nové, veřejné přístupné budovy se musí stavět bezbariérově. (26)

Jak výsledky uvádí, dva ze čtyř dotazovaných k otázce č. 11 K jakým názorovým změnám by mělo dojít ve společnosti ve vztahu k lidem postižených paraplegií uvedli, že by se měla zlepšit bezbariérovost, přístupnost. O otázce bezbariérovosti se zmiňovali všichni dotazovaní (mimo otázky na záznamovém archu). Lepší bezbariérovost by jistě přispěla k lepšímu uplatnění lidí s paraplegií na volném pracovním trhu.

Dozajista k lepšímu uplatnění patří i rekvalifikace. Dle výsledků u otázky č. 8 (viz. Graf č. 11) jen jeden dotazovaný ze čtyř podstoupil rekvalifikační kurz v rámci ÚP. Zvyšování kvalifikací by přispívalo k lepším možnostem uplatnění se na volném pracovním trhu a zvýšila by se pracovní poptávka. Nejde jen o rekvalifikace v rámci ÚP, ale jakákoliv jiná rekvalifikace, kurzy atd.

Lze říci, podle Votavy (26), že ačkoliv náš stát vyvinul v oblasti pracovní rehabilitace značné úsilí, přesto dosud u nás neexistuje systém vzdělávání, kterým by se cíleně kvalifikace pro oblast pracovní rehabilitace OZP získala. V USA i některých dalších rozvinutých zemích existují odborníci zvaní vocational counsellor (poradce pro volbu povolání), kteří mají dostatečné znalosti na jedné straně o OZP a na druhé o požadavcích, která klade na pracovníka určitá profese a jsou zaměstnaní v institucích, které odpovídají našim ÚP.(26) Podle dosažených výsledků u otázky č. 3 (viz. Graf č. 7), ze 4 dotazovaných byli vedeni na ÚP 3 dotazovaní, z toho jeden 1měsíc, druhý 2měsíce a třetí 10měsíců.

V současné společnosti se sice, podle Vágnerové (25) už uvolňuje byrokratický způsob volby budoucí profese, hrozí však jiné nebezpečí a to všeobecný tlak na výkonnost a rentabilitu. Zaměstnávat mladého nezkušeného člověka je pro řadu podniků nevýhodné i v případě zdravého a profesionálně dobře připraveného jedince. Tím spíše to platí pro postiženého, jehož výkonnost bude pravděpodobně vždy nižší. Tento problém ovšem musí řešit celá společnost a ne pouze jen postižený.(25)

V podstatě podobný závěr přináší i vlastní výzkum v této práci, kdy je zřetelné, jak již bylo řečeno, že postižený člověk bude méně výkonný než zdravý. Graf. č. 8 u otázky č. 4 znázorňuje, že všichni dotazovaní vystřídali několik zaměstnání a jako největší důvod změny práce (sdělováno mimo záznamový arch) uváděli právě nespokojenost zaměstnanců s jejich nižší výkonností.

Zdravotně postiženým musí být dána stejná příležitost k výkonu produktivní výdělečné činnosti a k uplatnění na trhu práce jako ostatním. K uskutečnění této zásady je třeba odstranit překážky integrace, zejména ve sféře zaměstnávání. „Právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí vlastní prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme“ není v praxi realizováno, pokud v mnoha státech je jedinou pracovní příležitostí pro postižené zaměstnance práce v chráněných dílnách za podprůměrných podmínek. Stav, kdy osoby s určitým stupněm postižení jsou účelově omezovány jen na některá povolání nebo výrobu určitého zboží, je porušením tohoto práva. A význam práce a být zaměstnán je pro postižené jedince velmi často důležitou složkou. (27)

Na otázku č. 5 (viz. Graf č. 9) Kolik bodů by jste ve Vašem životě přiřadili významu možnosti být zaměstnán, 3 dotazovaní osoby s paraplegií dali 10 bodů a jeden dotazovaný dal 9 bodů významu být zaměstnán. Výzkum přináší podobný závěr, jak zde bylo již řečeno literaturou, že význam možnosti být zaměstnán pro osoby s paraplegií je velmi důležitý. Na otázku č. 5 Jak významnou roli, podle Vašeho mínění, sehrává možnost získat zaměstnání v životě paraplegiků, odpověděli oba dotazovaní představitelé chráněných pracovišť velmi významnou.

Tabulka č. 3 u otázky č. 6 Co je pro Vás tím nejvíce rozhodujícím faktorem toho, že se snažíte uplatnit v zaměstnání, ukazuje, že dva dotazovaní postižení paraplegií odpověděli: Protože jsem zaměstnán mám větší pocit osobní důvěry, třetí dotazovaný odpověděl: Nechci být doma sám a poslední dotazovaný odpověděl: Kontakt s lidmi. Z toho plyne, že postižení paraplegií se snaží zapojovat se do společnosti, nebýt vyčlenění a jde jim o svojí seberealizaci. Graf. č. 10 zobrazuje (viz. Otázka č. 7), že 75% dotazovaných paraplegiků je

ochotno dojíždět do zaměstnání a nepotřebují k tomu pomoc asistenta, jen 25% dotazovaných není ochotno dojíždět do zaměstnání.

Podle grafu č. 12 (otázka č. 9) se 75% dotazovaných osob s paraplegií cítí ve svém současném zaměstnání zásadně spokojeno, jen 25% odpovědělo spíše ano. Na otázku č. 8 zda jsou zaměstnanci spokojeni s výkonem práce zaměstnanců s paraplegií, odpověděli shodně jsme celkem spokojeni.

Zajímavé výsledky (viz. Graf č. 19) se objevily u otázky č. 10 Jste spokojeni se zájmem veřejnosti o výrobky (služby), které nabízíte, kdy jedna organizace odpověděla ano, že je zájem o jejich výrobky či služby a druhá organizace odpověděla spíše ne. Velmi velký rozdíl mezi odpověďmi svědčí o těžkosti se uplatnit na dnešním trhu práce a prosadit se s výrobky.

Dále zajímavé výsledky ukazuje identifikační otázka č. 3 (viz. Graf č.2), která se zabývá nejvyšším dosaženým vzděláním. Jeden dotazovaný má osvědčení a pracuje na chráněném pracovišti, dva dotazovaní mají výuční list a pracují také na chráněném pracovišti. Čtvrtý dotazovaný má vysokoškolský diplom a pracuje v běžném pracovním poměru na volném trhu práce. Tyto výsledky ukazují na fakt, že kdyby si postižení paraplegií zvyšovali kvalifikaci, pak by se snáze mohli prosadit na volném trhu práce, nebo by měli alespoň větší výběr pracovních možností, ať na volném trhu práce nebo na chráněných pracovištích. Samozřejmě nezáleží jen na kvalifikaci, je tu i otázka bezbariérovosti na pracovištích atd., ale určitě to hraje velkou roli.

Překvapivé zjištění bylo nalezeno (viz. Graf č.6) u identifikační otázky č. 7. Byla jím výše invalidního důchodu postižených, na kterou nemuseli odpovídat. Ze 4 dotazovaných, jen jeden neuvedl, což bylo pro mě překvapivé, jelikož jsem se domnívala, že to bude naopak, že dotazovaní nebudou chtít sdělovat soukromou věc týkající se peněz.

Dále mě překvapily dvě rozdílné odpovědi u obecné otázky č. 2: „Co bylo hlavním důvodem založení Vaší organizace a co patří mezi primární cíle Vaší organizace“, která byla určena představitelům chráněných pracovišť. Kdy jedna odpověď zněla: Hlavním důvodem založení organizace bylo zaměstnávání osob se zdravotní postižením, zapojování těchto osob po dlouhé nemoci, rekonvalescenci a rehabilitaci do pracovního procesu a návyk na běžný pracovní režim. Druhá odpověď zněla: Vydělat peníze. Jak je vidět, obě organizace mají zcela jinak stanovený cíl. Možná je to dáno dlouholetou zkušeností u prvního dotazovaného a mladistvím rozčarováním u druhého dotazovaného a nebo každá organizace vznikala s jiným záměrem.

Vlastní výzkum v této práci splnil svůj cíl, kterým bylo zjistit možnosti pracovního uplatnění paraplegiků v regionu České Budějovice v prostorách chráněných pracovišť i otevřeného trhu práce.

Z výsledků výzkumu jsem došla k závěru, že osoby postižené paraplegií v regionu České Budějovice chtějí být zaměstnávány, význam být zaměstnán je pro ně důležitý, dále jsem zjistila, že pokud postižený paraplegií bude chtít být zaměstnán, najde v regionu České Budějovice uplatnění. Tím se hypotéza č. 1, (která předpokládala, že zdravotně postižení paraplegií v regionu České Budějovice chtějí být zaměstnáni) domnívám potvrdila.

Dále jsem z výsledků výzkumu zjistila, že v regionu České Budějovice jsou postižení paraplegií více zaměstnávány v chráněných pracovištích, než v běžném pracovním poměru na volném trhu práce. Ze 4 dotazovaných byl jeden postižený paraplegií, který pracoval v běžném pracovním poměru. Je zřejmé, že tento výsledek nelze moc zevšeobecňovat, vzhledem k malému množství respondentů, ale určitě ho nelze přehlížet a určitě o něčem vypovídá. Také firmy a organizace na Českobudějovicku nenabízejí postiženým paraplegií moc pracovních možností, proto převládá zaměstnanost v chráněných pracovištích, které možnost být zaměstnán nabízejí ve větší míře a s lepšími přístupovými možnostmi. Tím se hypotéza č. 2, (která předpokládala, že více paraplegiků v regionu České Budějovice je zaměstnáno na chráněných pracovištích, než v běžném pracovním poměru) domnívám potvrdila .

6. Závěr

Cílem této práce bylo zjistit možnosti pracovního uplatnění paraplegiků v regionu České Budějovice v prostorách chráněných pracovišť i otevřeného trhu práce. Výzkum probíhal s osobami postiženými paraplegií a s představiteli chráněných pracovišť v regionu České Budějovice. Při realizaci stanovení kvantitativního výzkumu byla použita dotazovací technika, konkrétně technika polostandardizovaného rozhovoru a dále sekundární analýza dat.

V rámci stanoveného kvantitativní výzkumu byly stanoveny dvě hypotézy:

Hypotéza č.1: Zdravotně postižení paraplegií v regionu České Budějovice chtějí být zaměstnáni.

Hypotéza č.2: Více paraplegiků v regionu České Budějovice je zaměstnáno na chráněných pracovištích, než v běžném pracovním poměru.

Domnívám se, že hypotéza č. 1 se potvrdila, protože zdravotně postižení paraplegií v regionu České Budějovice chtějí být zaměstnáváni.

Dále se domnívám, že hypotéza č. 2 se rovněž potvrdila, protože více paraplegiků v regionu České Budějovice je zaměstnáno na chráněných pracovištích, než v běžném pracovním poměru.

Cíl práce byl výzkumem naplněn.

Dle mého názoru by zvyšování kvalifikace postižených paraplegií mělo přinést pozitivní změnu (ve smyslu většího uplatnění paraplegiků rovněž na otevřeném trhu práce). Postižení paraplegií chtějí být zaměstnáni nejen v prostorách chráněných pracovišť, ale pro pocit jejich osobní seberealizace má svůj nesporný význam i možnost, co nejvíce v pracovním prostředí konkurovat jedincům bez postižení. Stále však převládá problém bezbariérovosti u většiny zaměstnavatelů, opět především na volném trhu práce, což je největší překážka pro postižené paraplegií. Zaměstnavatelé se vždy bohužel předem zaleknou toho, co vše by museli udělat, upravit, zlepšit, kdyby přijali do pracovního poměru člověka postiženého paraplegií.

Výsledky výzkumu, který byl zaměřen na Českobudějovický region, přinesly zajímavé aktuální poznatky, které mohou být použity k zvyšování informovanosti široké i odborné veřejnosti o možnostech zapojování zdravotně postižených paraplegiků do pracovního

procesu. Rovněž doufám, že získané výsledky se stanou zajímavým informačním zdrojem pro řadu studentů Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity, případně pro studenty jiných vysokých škol.

7. Seznam použité literatury:

1. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické, 2003. 140s. ISBN 80-86429-16-4
2. BUDILOVÁ, A., et al. *Informace pro posudkové lékaře sociálního zabezpečení*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, 192s. ISBN 80-86552-50-0
3. BUCHTOVÁ, B., et al. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 240s. ISBN 80-247-9006-8
4. BURIÁNEK, J. *Sociologie*. 2. vyd. Praha: Fortuna, 2003. 128s. ISBN 80-7168-254-5
5. DOROTÍKOVÁ, S. *Filosofie hodnot: Problém lidské existence poznání a hodnocení*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze. Pedagogická fakulta, 1998, 162s. ISBN 80-86039-79-X
6. FILIPIOVÁ, D. *Život bez bariér*. 1. vyd. Praha: Grada, 1998. 104s. ISBN 80-7169-233-6
7. FILIPIOVÁ, D. *Projektujeme bez bariér*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, 104s. ISBN 80-86552-18-7
8. ICM. *Zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením*
Dostupno z <http://www.icm.cz/prava-a-povinnost-zamestnavatelu-ozp>, Žáková, M.
(cit. 2007-3-8.)
9. INFOPOSEL. *Informační systém pro zdravotně postižené*
Dostupno z <http://www.infoposel.cz/index.php?idm=legislativa>
(cit. 2007-3-8.)
10. JANDOUREK, J. *Úvod do sociologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003, 232s. ISBN 80-7178-749-3

11. JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999, 95s. ISBN 80-7079-635-9

12. Knihovna Kroměřížska. Příspěvková organizace

Dostupno <http://www.knihkm.cz/handy/para.html>

(cit. 2007-4-2.)

13. Liga za práva vozíčkářů

Dostupno z <http://www.ligavozic.cz/ip/pomucky.php?oblast=9000019>

(cit. 2007-2-2)

14. KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Codex Bohemia, 1997, 328s.

ISBN 80-85963-33-7

15. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické, 1994.

151s ISBN 80-901424-9-4

16. Ministerstvo práce a sociálních věcí. CHPM, CHPD

Dostupno z http://portal.mpsv.cz/sz/local/do_info/ostatniinformace/chpm_chpd, Volmut, J.

(cit. 2007-3-2)

17. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Politika zaměstnanosti

Dostupno z <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest>, aktualizováno 26.3.2006, ing. Duhán, Š.

(cit. 2007-4-2)

18. NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita

v Liberci, 1996, 66s. ISBN 80-7083-165-0

19. NOVOSAD, L. *Některé aspekty socializace lidí se zdravotním postižením: Kapitoly ze sociologie handicapu*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 1998, 50s.

ISBN 80-7083-268-1

- 20.** NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství: Struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 116s. ISBN 80-7367-1743
- 21.** REINTEGRA. *Osoby se zdravotním postižením*
Dostupno z http://www.reintegra.cz/zps/new_page_6.htm
(cit. 2007-3-2)
- 22.** SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu: Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. 1. vyd. Brno: Masarykova Univerzita v Brně, 1997.151s. ISBN 80-210-1716-3
- 23.** TOMEŠ, I., et al. *Sociální správa*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. 303s. ISBN 80-7178-560-1
- 24.** TOMEŠ, I., KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské Unie*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2003, 284s. ISBN 80-7179-831-2
- 25.** VÁGNEROVÁ, M., et al. *Psychologie handicapu*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2001. 230s. ISBN 80-7184-929-4
- 26.** VOTAVA, J., et al. *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003. 207s. ISBN 80-246-0708-5
- 27.** VYSOKAJOVÁ, M. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2000, 139s. ISBN 80-246-0057-9
- 28.** Zákon č. 108/2006Sb, o sociálních službách, v platném znění
- 29.** *Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2006*
Dostupno z http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/dokstah/analyza2006.doc, aktualizováno 1.2.2007, RNDr. Brablec, V., Mgr. Beran, J.
(cit. 2007.3.1.)

8. Klíčová slova

Nezaměstnanost

Paraplegie

Úřad práce

Chráněná pracoviště

9. Přílohy

Příloha č. 1: Záznamový arch k polostandardizovaným rozhovorům

Příloha č. 2 : Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionech okresu České Budějovice v roce 2006

Příloha č. 1: Záznamový arch k polostandardizovaným rozhovorům

Polostandardizovaný rozhovor s postiženými paraplegií

Identifikační otázky:

Věk.....

Pohlaví.....

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání.....

Název organizace kde jste zaměstnán/-a.....

Jak dlouho jste zdravotně postižen/-a

Potřebujete při výkonu zaměstnání pomoc asistenta?.....

Výše Vašeho invalidního důchodu? (nemusíte uvádět).....

1. Domníváte se, že v současné době je pro postižené s paraplegií dostatek pracovních příležitostí na volném trhu práce?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne

2. Domníváte se, že větší množství pracovních příležitostí pro paraplegiky nabízejí chráněná pracoviště, než volný trh práce?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne

3. Byl jste někdy veden/-a na Úřadě práce?

- a) Ano
- b) Ne

V případě, že jste byl/-a evidován/-a uveďte prosím, jak dlouho?.....

4. Kolik pracovních míst jste vystřídal/-a?.....

5. Kolik bodů by jste ve Vašem životě přiřadili významu možnosti být zaměstnán?
(Zvolte prosím počet bodů z bodové stupnice 0-10 bodů. Čím vyšší význam přiřadíte významu zaměstnání ve Vašem životě, tím větší počet bodů uveďte).

0; 1; 2; 3;4; 5; 6; 7; 8; 9; 10

6. Co je pro Vás tím nejvíce rozhodujícím faktorem toho, že se snažíte uplatnit v zaměstnání?
(Dotazovaný může vybrat pouze jednu odpověď)

- a) Zajímavá práce
- b) Plat, který pobírám
- c) Protože jsem zaměstnán mám větší pocit osobní sebedůvěry
- d) Nechci být doma sám
- e) Něco zcela jiného (dotazovaný

uvede).....
.....

7. Jste ochotni dojíždět do zaměstnání?

- a) Ano
- b) Ne

V případě, že jste ochotni dojíždět do zaměstnání, uveďte jakou maximální vzdálenost?.....

V případě, že jste ochotni dojíždět do zaměstnání, potřebujete při dopravě pomoc asistenta?.....

8. Podstoupil/-a jste někdy rekvalifikační kurz v rámci ÚP?

- a) Ano
- b) Ne

9. Cítíte se ve svém současném zaměstnání spokojeni?

- a) V zásadě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

10. Setkal/-a jste se někdy s nepříjemným jednáním ze strany zaměstnavatele?

- a) ano
- b) ne

11. K jakým názorovým změnám by mělo dojít, podle Vašeho názoru, ve společnosti ve vztahu k lidem postiženým

paraplegií?.....
.....
.....

12. Jaká opatření v rámci politiky zaměstnanosti by podle Vás pomohla zvýšit počet zaměstnaných

paraplegiků?.....
.....

Polostandardizovaný rozhovor s představiteli chráněných pracovišť

Název organizace:

.....
.....
.....

Co bylo hlavním důvodem založení Vaší organizace? Co patří mezi primární cíle Vaší organizace ?.....

.....
.....
.....

Právní forma organizace:.....

Složky vedení

organizace:.....

.....
.....

Kdy byla Vaše organizace založena?

Počet pracovníků s paraplegií.....

Jaké jiné zaměstnance se změněnou pracovní schopností zaměstnáváte?.....

.....
.....

1. Domníváte se, že mají v současné době lidé s paraplegií dostatek pracovních příležitostí v chráněných pracovištích?

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Rozhodně ne

2. Domníváte se, že mají v současné době lidé s paraplegií dostatek pracovních příležitostí na volném trhu práce?

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Rozhodně ne

3. Domníváte se, že práce na chráněném pracovišti je pro lidi s paraplegií více vyhovující, než v běžném pracovním poměru?

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Vhodnější je běžný pracovní poměr

4. Pokud se domníváte, že je vhodnější práce na chráněném pracovišti uveďte důvody proč se domníváte, že je práce na chráněném pracovišti vhodnější pro lidi s paraplegií?.....

.....

5. Jak významnou roli, podle Vašeho mínění, sehrává možnost získat zaměstnání v životě paraplegiků?

- a) Velmi významnou
- b) Významnou
- c) Ne příliš významnou

6. Je značný zájem ze strany paraplegiků o práci ve Vaší organizaci?

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše není

7. Co by se dalo pro zvýšení spokojenosti Vašich zaměstnanců ještě udělat?.....

.....

8. Jak jste spokojeni Vy s výkonem práce zaměstnanců s paraplegií?

- a) Převážně jsme velmi spokojeni
- b) Jsme celkem spokojeni
- c) Převažuje nespokojenost s prací těchto zaměstnanců

9. Co považujete za specifické stránky práce lidí s paraplegií?.....

.....

10. Jste spokojeni se zájmem veřejnosti o výrobky (služby), které nabízíte?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

11. Co považujete za hlavní příčinu úspěchu/neúspěchu nabídky Vašich výrobků/Vašich služeb?.....

.....

12. Z jakých finančních zdrojů financujete provoz Vašeho pracoviště?
- a) Výnosy samotného chráněného pracoviště (dílny, kavárny, atd., doplňkové práce pracovníků chráněného pracoviště u jiných zaměstnavatelů)
(v průměru z kolika procent tyto výnosy zafinancují provoz chráněného pracoviště ?)
 - b) Dotace Krajského úřadu Jihočeského kraje
(v průměru z kolika procent tyto dotace zafinancují provoz chráněného pracoviště ?)
 - c) Příspěvky státu na zaměstnávání osob se ZP
(v průměru z kolika procent tyto příspěvky zafinancují provoz chráněného pracoviště ?)
 - d) Příspěvky ÚP na mzdové náklady pracovníků sociálních služeb
(v průměru z kolika procent tyto příspěvky zafinancují provoz chráněného pracoviště ?)
 - e) Prostředky z grantových projektů
(v průměru z kolika procent tyto prostředky zafinancují provoz chráněného pracoviště ?)
 - f) Sponzorské dary
(v průměru z kolika procent tyto prostředky zafinancují provoz chráněného pracoviště ?)
 - g) Další finanční zdroje (uveďte prosím jaké?).....
.....
.....

13. Jak se Vaší organizace dotkl nově přijatý Zákon o sociálních službách?.....
.....
.....
.....

14. Co by se mělo změnit, zlepšit ze strany společnosti k problematice zaměstnávání paraplegiků?.....
.....
.....
.....

Polostandardizovaný rozhovor s představiteli nechráněných pracovišť

Název organizace:

.....
.....
.....

Právní forma organizace:.....

Složky vedení

organizace:.....

.....
.....

Kdy byla Vaše organizace založena?

Počet pracovníků s paraplegií.....

Jaké jiné zaměstnance se změnou pracovní schopností
zaměstnáváte?.....

.....
.....

1. Vaše společnost vedle zaměstnanců bez změněné pracovní schopnosti
zaměstnává postižené zaměstnance. Jaký je hlavní důvod toho, že
zaměstnáváte zdravotně
postižené?.....

.....
.....

2. Domníváte se, že s některou formou zdravotního postižení by u Vás zájemce
o zaměstnání nemohl nalézt
uplatnění?.....

.....

3. Domníváte se, že mají v současné době lidé se zdravotním postižením dostatek
pracovních příležitostí na volném trhu práce?

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- e) Spíše ne
- f) Rozhodně ne
- g) Nevím

4. Domníváte se, že mají v současné době lidé s paraplegií dostatek pracovních
příležitostí na volném trhu práce?

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- c) Rozhodně ne
- e) Nevím

5. Domníváte se, na základě svého osobního úsudku, že práce na chráněném pracovišti je pro lidi s paraplegií více vyhovující, než v běžném pracovním poměru?

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Vhodnější je běžný pracovní poměr
- d) Nevím. To nemohu kvalifikovaně posoudit.

6. Jak významnou roli, podle Vašeho mínění, sehrává možnost získat zaměstnání v životě postižených?

- a) Velmi významnou
- b) Významnou
- c) Ne příliš významnou
- d) Nevím

7. Je značný zájem ze strany postižených o práci ve Vaší organizaci?

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše není

8. Co by se dalo pro zvýšení spokojenosti zdravotně postižených zaměstnanců ještě udělat?.....

.....

.....

.....

9. Jak jste spokojeni Vy s výkonem práce zaměstnanců s paraplegií?

- d) Převážně jsme velmi spokojeni
- e) Jsme celkem spokojeni
- f) Převažuje nespokojenost s prací těchto zaměstnanců

10. Co považujete za specifické stránky práce lidí s paraplegií?.....

.....

.....

11. Jak se Vaší organizace dotkl nově přijatý Zákoník práce ve vztahu k zaměstnávání zdravotně postižených?.....

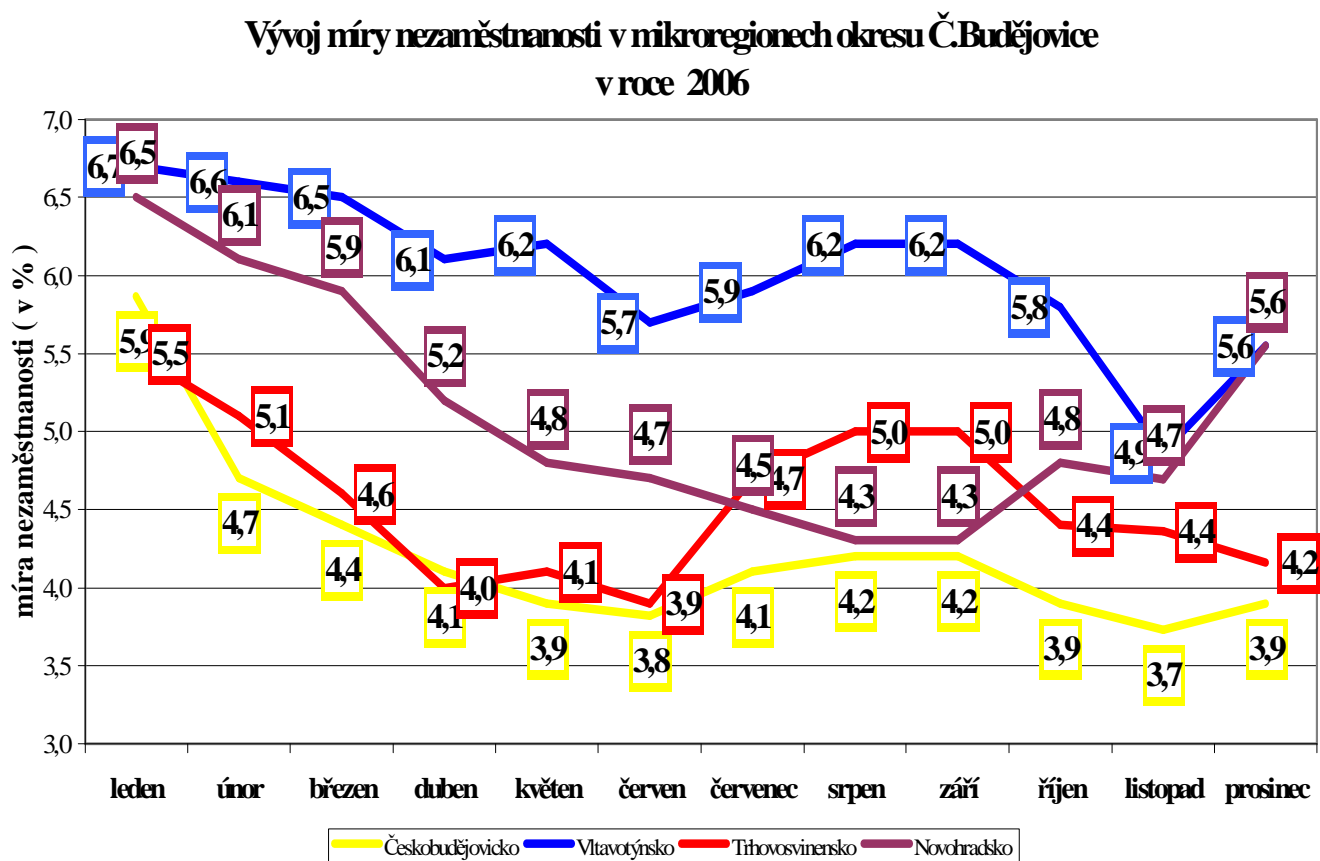
.....
.....
.....
.....

12. Co by se, podle Vás, mělo změnit, zlepšit ze strany společnosti k problematice zaměstnávání paraplegiků?.....

.....
.....
.....

Příloha č. 2 : Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionech okresu České Budějovice v roce 2006

Graf č. 20



Zdroj: Úřad práce v Českých Budějovicích

