

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

**Možnosti pracovního uplatnění pro osoby  
se zdravotním znevýhodněním**

Autor: Marie Ochmanová

Vedoucí práce: PaedDr. Helena Havlisová, Ph.D.

Studijní proram Sociální pedagogika, specializace Výchovná a vzdělávací praxe

Datum odevzdání: 31. března 2010

### **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 § 47 b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím s uložením své bakalářské práce na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích v knihovním oddělení pedagogické fakulty a také s jejím zpřístupněním ke studijním účelům.

Ve Znojmě, 25. března 2010

.....  
Marie Ochmanová

## **Poděkování**

Na tomto místě bych především chtěla poděkovat své vedoucí bakalářské práce, paní PaedDr. Heleně Havlisové Ph.D., za cenné připomínky a odborné vedení mé bakalářské práce. Dále děkuji zaměstnancům sociálního družstva Znovoz za ochotu a vstřícnost. Poděkovat bych chtěla také své rodině za podporu a trpělivost při tvorbě mé bakalářské práce.

## ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá možnostmi pracovního uplatnění pro osoby se zdravotním znevýhodněním, dále pojednává o činnosti sociálního družstva Znovoz, které bylo založeno za účelem zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob. Práce se člení na teoretickou a praktickou část.

Pomocí rozhovorů se zdravotně znevýhodněnými zaměstnanci sociálního družstva Znovoz jsem zjišťovala společenskou potřebnost družstva a jeho přínos pro tyto jednotlivé zaměstnance. S ředitelkou družstva jsem uskutečnila hloubkový rozhovor, na základě kterého jsem se pokusila zhodnotit přínos sociálního družstva Znovoz z pohledu vedení, dále jeho dosavadní činnost, problémy, kterým musí čelit a jeho vizi do budoucna.

## **ABSTRAKT**

The bachelor's paper deals with job opportunities for disadvantaged persons with disabilities. The paper also deals with the activities of the Znovoz association which was founded with the purpose of providing employment for persons with disabilities. The paper is divided into a theoretical and practical part.

Through making interviews with the disadvantaged employees of the Znovoz association I determined the social need of the association and the benefits of its existence for the individual employees. I also made an interview with manager of the association for the purpose of evaluation of the activity of the Znovoz association, further identification of problems that the association has to face and its vision to future.

## OBSAH

<b>ANOTACE.....</b>	<b>4</b>
<b>ABSTRAKT.....</b>	<b>5</b>
<b>ÚVOD.....</b>	<b>8</b>
<b>1 Osoby se zdravotním znevýhodněním.....</b>	<b>10</b>
1.1 Kdo je osoba zdravotně znevýhodněná.....	10
1.2 Posuzování zdravotního stavu od 1. 1. 2010.....	10
1.3 Právo osob se zdravotním znevýhodněním na zaměstnání.....	11
1.4 Povinnost zaměstnavatele v souvislosti s osobami se zdravotním se postižením.....	12
1.5 Služby pro nezaměstnané osoby se zdravotním znevýhodněním.....	13
1.6 Pomoc úřadů práce občanům se zdravotním postižením.....	14
1.7 Pracovní rehabilitace.....	15
1.8 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna.....	16
1.9 Podporovaná zaměstnání.....	17
<b>2 Trh práce.....</b>	<b>19</b>
2.1 Typologie trhu práce.....	19
2.2 Aktivní politika zaměstnanosti na trhu práce.....	20
2.3 Nesnadný vstup na trh práce.....	21
2.4 Problematika vstupu mladých osob se zdravotním postižením na pracovní trh.....	22
2.5 Možnosti trhu práce pro zdravotně znevýhodněné v současnosti.....	23
2.6 Statistiky nezaměstnaných se zdravotním postižením.....	24
<b>3 Sociální družstvo Znovoz.....</b>	<b>25</b>
3.1 Sociální družstva.....	25
3.2 Vznik a hlavní poslání sociálního družstva Znovoz.....	25
3.3 Činnost sociálního úseku družstva.....	26
3.4 Výrobní činnost družstva.....	26
3.5 Důležité části stanov sociálního družstva Znovoz.....	27

<b>4</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>29</b>
4.1	Cíl práce.....	29
4.2	Dílčí cíle práce.....	29
<b>5</b>	<b>METODIKA</b> .....	<b>30</b>
5.1	Použité metody.....	30
5.2	Charakteristika výzkumného souboru.....	30
5.3	Rozhovory se zaměstnanci sociálního družstva Znovoz se zdravotním znevýhodněním.....	31
5.3.1	Vedení firmy.....	31
5.3.2	Pracovníci centra.....	31
5.3.3	Pracovnice skladu a zásobování.....	34
5.3.4	Prodavačky.....	35
5.3.5	Pracovníci dřevařské dílny.....	36
5.3.6	Pracovnice šicí dílny.....	38
5.3.7	Pracovnice výtvarné dílny.....	39
5.3.8	Pracovník zámečnické dílny.....	40
5.3.9	Pracovníci v úseku pro výrobu hraček.....	40
5.4	Hlubkový rozhovor s ředitelkou družstva.....	42
<b>6</b>	<b>SHRNUTÍ</b> .....	<b>44</b>
<b>7</b>	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>47</b>
<b>8</b>	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>49</b>
<b>9</b>	<b>KLÍČOVÁ SLOVA</b> .....	<b>52</b>
<b>10</b>	<b>PŘÍLOHY</b> .....	<b>53</b>
10.1	Seznam příloh.....	53

## ÚVOD

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné místo. Je pro něj podmínkou důstojné existence, přináší mu materiální prospěch, ale zároveň mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. V dnešní době, kdy se klade stále větší důraz na produktivitu práce, není vůbec snadné najít uplatnění na trhu práce. Mnohem menší šanci mají osoby, které jsou na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněny. Ať už se jedná například o absolventy, matky po mateřské dovolené, osoby v předdůchodém věku nebo o osoby se zdravotním znevýhodněním, všechny tyto skupiny osob mají určitý handicap a zaměstnavatelé mají dostatek zájemců na to, aby se mohli vybírat.

Na podporu znevýhodněných osob na trhu práce se zaměřuje aktivní politika zaměstnanosti. Jedná se o souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. V naší republice se aktivní politika zaměstnanosti zaměřuje mimo jiné na utváření pracovních míst pro uchazeče se zdravotním postižením.

Pro osoby se zdravotním znevýhodněním se nabízí řada možností podpory a pomoci. Zde sehraávají významnou úlohu úřady práce, které vedou evidenci osob se zdravotním znevýhodněním. Poskytují těmto osobám poradenské služby a zabezpečují pracovní rehabilitaci. Dále rozhodují o příspěvku na zřízení a provoz chráněných dílen a pracovišť. Další možností je podporované zaměstnávání, které je službou podporující lidi ze znevýhodněných skupin při hledání a udržení si zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Také zaměstnavatelům jsou v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením uloženy určité povinnosti. Týká se to zejména zaměstnavatelů s 25 a více zaměstnanci. Zaměstnavatelé, kteří osobu zdravotně znevýhodněnou zaměstnají, tím získají výhody ve formě daňových úlev. Přesto však mnoho zaměstnavatelů disponuje celou řadou předsudků a obav ze zaměstnávání těchto osob.

Ve své práci se zabývám činností sociálního družstva Znovoz, jehož posláním je zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním. Hlavním cílem mé



práce je zhodnotit společenskou potřebnost sociálního družstva Znovoz a také jeho přínos pro jednotlivé zaměstnance. Pomocí rozhovorů se zaměstnanci zjišťují druh jejich zdravotního znevýhodnění a rozsah jejich zdravotních problémů, druh práce, kterou ve Znovozu vykonávají a jejich spokojenost s touto prací, s pracovními podmínkami a se vztahy v pracovním kolektivu. V rozhovoru s ředitelkou družstva se zaměřuji na fungování družstva navenek, spolupráci s vnějšími subjekty, úspěšné momenty i případné problémy a v neposlední řadě záměry družstva do budoucna.

Téma jsem si zvolila z toho důvodu, že jsem také osobou se zdravotním znevýhodněním a patřím k zaměstnancům sociálního družstva Znovoz. Problematika zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním je mi proto velmi blízká.

## **1 Osoby se zdravotním znevýhodněním**

### **1.1 Kdo je osoba zdravotně znevýhodněná**

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., zavedl nový pojem „osoba se zdravotním postižením“, kterým se, podobně jako pojem osoba se změněnou pracovní schopností, označuje skupina osob, které mají pro zdravotní postižení ztíženou situaci na trhu práce a zákon jim zajišťuje na trhu práce podporu (Osoba zdravotně znevýhodněná, 2009, [online]).

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se za zdravotně znevýhodněnou osobu považuje fyzická osoba, která má zachování schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci či kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se 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 schopnost pracovního uplatnění.

Osoby se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (osoby s těžším zdravotním postižením) nebo částečně invalidními (osoby se zdravotním postižením), anebo jsou rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (osoby zdravotně znevýhodněné).

### **1.2 Posuzování zdravotního stavu od 1. 1. 2010**

Pro přiznání a výplatu invalidního důchodu má význam posouzení zdravotního stavu, posouzení míry poklesu pracovní schopnosti a invalidity. Posouzení invalidity provádí posudkový lékař okresní správy sociálního zabezpečení. Posouzení invalidity probíhá při zjišťovacích lékařských prohlídkách, pro potřeby orgánu, který rozhoduje o nároku na invalidní důchod nebo při kontrolních lékařských prohlídkách, kde se kontroluje, zda trvají

podmínky nároku na invalidní důchod.

Od 1. 1. 2010 posuzuje lékařská posudková služba sociálního zabezpečení – lékař na okresní/Pražské správě sociálního zabezpečení a posudková komise MPSV pro účely soudního řízení, zda se jedná o invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně. Zákon č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a vyhláška č. 359/2009 Sb. upravují posuzování invalidity (Posuzování invalidity od 1.1.2010, 2009 [online]).

### **1.3 Právo osob se zdravotním znevýhodněním na zaměstnání**

Podle listiny základních práv a svobod má každý občan právo získávat prostředky na své životní potřeby prací. Právo na práci je běžně chápáno jako právo na zaměstnání a povinnost státu podporovat vznik pracovních míst a zaměstnanost.

Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, národnosti, rasového nebo etnického původu, státního občanství, náboženství či víry, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, majetku, manželského nebo rodinného stavu atd. (Krejčířová a kol., 2005).

Zásada rovného zacházení a zásada zákazu diskriminace jsou legislativně upraveny v úvodních ustanoveních zákoníku práce č. 262/2006 Sb. (§ 1) i zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (§4).

Diskriminaci lze rozlišit na diskriminaci přímou a nepřímou. U přímé diskriminace jde o přímé porušení zákazu diskriminace. Může být způsobeno jednáním i opomenutím, kdy zaměstnavatel např. nepřijme zaměstnance do pracovního poměru jenom proto, že je zdravotně postižený nebo příslušník etnické menšiny apod. U diskriminace nepřímé jde o jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele zvýhodňuje či znevýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou

v konkrétním případě nezbytná, aby osoba se zdravotním postižením měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání (Gajdušek, Gnida, Hříbková, 2007).

Není proto možné, aby osoba se zdravotním postižením byla při ucházení o zaměstnání odmítnuta jenom z důvodu, že pro vykonávání práce potřebuje například speciální podmínky. Pokud ovšem důvod pro odepření zaměstnání spočívá v povaze zaměstnání, pro kterou by občan např. z důvodu svého zdravotního postižení nemohl práci vykonávat, není za diskriminaci považován (Krejčířová a kol., 2005).

„Zohlednění zdravotního postižení jako funkční poruchy zdravotního stavu odpovídá mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům, stejně jako hlavní zásada, že fyzickým osobám, které jsou zdravotně handicapovány, se při přístupu k zaměstnání poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.“ (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 116).

#### **1.4 Povinnost zaměstnavatele v souvislosti s osobami se zdravotním postižením**

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. upravuje zejména podmínky zaměstnávání fyzických osob, podmínky státní politiky zaměstnanosti a ochranu před nezaměstnaností. Je zde kladen především důraz na spolupráci zaměstnavatele a úřadu práce.

Podle tohoto zákona je zaměstnavatel povinnen oznamovat úřadu práce volná pracovní místa. Při tomto oznamování je povinnen uvést při charakteristice pracovního místa, je-li vhodné pro osobu se zdravotním postižením. To znamená, že zaměstnavatel by měl mít přehled o tom, jaká místa jsou vhodná pro osoby se zdravotním postižením, a to do té míry, že by s ohledem na zdravotní požadavky kladené na výkon práce na daném pracovním místě měl vědět, i jaký druh postižení nediskvalifikuje osobu se zdravotním postižením k výkonu takové práce. Evidenci osob se zdravotním postižením vede úřad práce.

Další povinností zaměstnavatele je vést evidenci zaměstnanců, osob

se zdravotním postižením. Zde je obsažen i důvod, pro který byla osoba uznána osobou se zdravotním postižením. Tato povinnost se splňuje nejen tím, že se vede zvlášť seznam těchto zaměstnanců. Lze také mít např. personální systém, v jehož rámci je daná možnost uvést u konkrétního zaměstnance tyto skutečnosti.

Zaměstnavatel by měl také rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání těchto osob individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.

K dalším úkolům zaměstnavatele je spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace, informovat úřad práce o pracovních místech vhodných pro zaměstnance se zdravotním postižením a vést evidenci pracovních míst vhodných pro zaměstnance se zdravotním postižením (Gajdušek, Gnida, Hříbková, 2007).

Zaměstnávání osob se zdravotním handicapem podporují povinné kvóty stanovené v zákoně o zaměstnanosti. Tento zákon ukládá zaměstnavatelům s 25 a více zaměstnanci, aby zaměstnali 4 % osob se zdravotním znevýhodněním.

Zaměstnavatel má na výběr několik možností, jak splnit svoji povinnost. Může zaměstnat handicapované spoluobčany přímo. Další variantou je odebírání výrobků či služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než polovinu osob se zdravotním znevýhodněním. Taktéž mají možnost odvodu do státního rozpočtu. Výše uvedené způsoby lze také kombinovat.

Volba varianty zaměstnání osoby se zdravotním znevýhodněním je státem podporovaná formou daňových úlev poskytovaných formou snížení daně. Za každého zdravotně znevýhodněného zaměstnance se například daň snižuje o 18.000 korun ročně. Zaměstnavatelé mají také možnost zřizovat chráněná pracoviště či místa v chráněných dílnách (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

## **1.5 Služby pro nezaměstnané osoby se zdravotním znevýhodněním**

V České republice zajišťují státní služby pro nezaměstnané úřady práce.

Pro klienty se zdravotním postižením sestavují plán pracovní rehabilitace. Dále vyplácí příspěvky zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením. Od doby platnosti zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách je dalším úkolem úřadů práce posuzování zdravotního znevýhodnění při případném pracovním uplatnění.

Pro osoby se zdravotním postižením u nás poskytují nestátní neziskové organizace především poradenství. Málokteré organizace jsou výlučně orientovány na pomoc nezaměstnaným v rámci této skupiny. Teprve se u nás začíná rozvíjet služba, kterou představují tzv. sociální firmy, zakládané některými neziskovými organizacemi pro jejich jinak obtížně zaměstnatelné klienty. Musí v nich pracovat nejméně 60 % občanů se zdravotním znevýhodněním. Úřad práce poskytuje příspěvek na pracovní místo pro občana, který je uznán osobou zdravotně znevýhodněnou (Matoušek, 2007).

## **1.6 Pomoc úřadů práce občanům se zdravotním postižením**

Úřad práce ukládá zaměstnavatelům obsazovat volná pracovní místa určená pro občany se zdravotním znevýhodněním pouze těmito občany. Vede evidenci uchazečů se zdravotním znevýhodněním. Poskytuje poradenské služby o volbě povolání a zabezpečuje pracovní rehabilitaci, přípravu pro pracovní uplatnění. Ve spolupráci s orgány státní zdravotní správy sleduje, zda příprava na pracovní uplatnění a pracovní podmínky nemají na jejich zdravotní stav nepříznivý vliv. Od zaměstnavatelů vyžaduje seznamy pracovních míst vhodných pro občany se zdravotním znevýhodněním. Zřizuje a spravuje výcviková střediska pro zdravotně znevýhodněné občany.

Úřad práce dále rozhoduje o přijetí občana se zdravotním znevýhodněním do přípravy pro pracovní uplatnění, o hmotném zabezpečení občanů se zdravotním znevýhodněním, také rozhoduje o příspěvku na zřízení a provoz chráněných dílen a pracovišť a občanům samostatně výdělečně činným se zdravotním znevýhodněním na vybavení nezbytnými pracovními prostředky a o udělení předchozího souhlasu k rozvázání pracovního poměru výpovědí

pracovníku se zdravotním znevýhodněním. V případě potřeby vyžaduje úřad práce, aby zaměstnavatelé vybírali z nahlášených volných míst místa vhodná pro uchazeče se zdravotním znevýhodněním (Kňazko, Mandys, 2008).

Úřady práce spolupracují se zdravotnickými zařízeními provádějícími léčebnou rehabilitaci, orgány sociálního zabezpečení a školství, zaměstnavateli, odborovými orgány, občanskými sdruženími, charitativními sdruženími, církvemi, náboženskými společnostmi, okresními úřady a obcemi.

Vedle řešení psychických a sociálních problémů občanů se zdravotním postižením zahrnuje poradenská služba úřadů práce především pracovně profesní poradenství pro volbu povolání. Rozvíjí se spolupráce úřadů práce se specializovanými zdravotnickými zařízeními, která komplexně vyšetří občana a posoudí jeho zbytkový pracovní potenciál pro jeho vhodné uplatnění na trhu práce (Kotýnková, Němec, 2003).

## **1.7 Pracovní rehabilitace**

U pracovní rehabilitace jde vlastně o spolupráci tří stran na zajištění přípravy zaměstnance k práci a následně k provádění této práce, když na základě smlouvy úřadu práce spolupracujícímu zaměstnavateli hradí náklady s touto rehabilitací spojené. Obsah této rehabilitace je širší a překračuje rámec pouhé spolupráce zaměstnavatele a úřadu práce. Jedná se o souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Obsahuje poradenskou činnost, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Úřad práce a osoba se zdravotním postižením sestavuje individuální plán pracovní rehabilitace podle individuálních možností uchazeče o zaměstnání. Účast zaměstnavatele spočívá v tom, že na základě písemné dohody s úřadem práce může být touto rehabilitací pověřen. Na základě této dohody mohou být zaměstnavateli hrazeny náklady spojené s výkonem této rehabilitace (Gajdušek, Gnida, Hříbková, 2007).

## 1.8 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna

Zaměstnavatel může požádat úřad práce o uzavření dohody o vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a úřad práce může na základě uzavřené dohody poskytnout zaměstnavateli příspěvek na vytvoření takového pracovního místa. Místně příslušný je úřad práce, v jehož územním obvodu bude chráněné pracovní místo vytvořeno. Výše příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa je sjednána v dohodě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Závisí na situaci na trhu práce, na efektivnosti vytvářeného chráněného pracovního místa, dále na tom, zda je místo vytvářeno pro osobu s těžším zdravotním postižením a také na počtu chráněných pracovních míst vytvářených na základě jedné dohody (Židoňová, 2005).

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, které je vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Na tomto pracovišti musí být v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % zaměstnanců, kteří mají zdravotní postižení. Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců chráněné pracovní dílny je uveden v prováděcí vyhlášce k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je obdobný jako způsob výpočtu zaměstnanců pro účely plnění povinného podílu. Úřad práce poskytuje příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny (Židoňová, 2005).

Při uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a místně příslušným úřadem práce o poskytnutí příspěvku na zřízení pracovních míst v chráněné dílně či na chráněném pracovišti je zákonem stanovena jeho maximální výše na jednoho občana se zdravotním postižením. Tyto prostředky mohou být při posouzení konkrétních podmínek určeny na nutné stavební úpravy budoucích pracovišť, např. vybudování bezbariérového přístupu, rekonstrukce topení, elektroinstalací nebo na vybavení potřebným výrobním zařízením, nábytkem apod.

V uzavřené dohodě se zaměstnavatel zavazuje, že poskytnuté prostředky od úřadu práce využije stanoveným způsobem, do šesti měsíců od jejich obdržení doloží úřadu práce doklady o jejich čerpání a že vzniklá pracoviště bude provozovat minimálně po dobu 24 měsíců.



Po vybudování těchto pracovišť a jejich obsazením osobami se zdravotním znevýhodněním má zaměstnavatel možnost požádat úřad práce o příspěvek na provoz chráněných dílen či pracovišť. Zákonem je stanovena maximální výše příspěvku poskytovaného ročně na jednoho občana se zdravotním postižením.

Příspěvek je možné hradit náklady např. na nájem, na doplatek do minimální mzdy, na topení, na svícení, u chráněných dílen třeba i na režijní mzdy obslužného personálu (vedoucí chráněné dílny, poměrnou část mezd pracovníků obslužného personálu). U chráněných pracovišť, které jsou zřízeny v domácnosti občana, také náklady spojené s rozvozem a svozem materiálu a hotových výrobků. Způsob hrazení těchto příspěvků je stanoven v uzavřené dohodě mezi úřadem práce a zaměstnavatelem a v tom případě záleží na zvyklostech a zkušenostech každého úřadu práce (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

Podmínky pro poskytování příspěvků, charakteristiku chráněného pracovního místa nebo dílny, způsob výpočtu přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) ve vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti (Gajdušek, Gnida, Hříbková, 2007).

## **1.9 Podporovaná zaměstnání**

Sociální služby pro osoby s postižením včetně služeb zaměstnanosti prošly ve vyspělých demokratických zemích v uplynulých více než padesáti letech významnými změnami. Společným jmenovatelem těchto změn byla snaha zabránit sociálnímu vyloučení pro zranitelné skupiny obyvatelstva. Boj se sociálním vyloučením ve světě práce patří mezi ty nejobtížnější a byly pro něj zavedeny různé, více či méně, účinné nástroje. Jedním z nich je model podporovaného zaměstnání (Doležel, Vítková, 2007).

Podporované zaměstnávání vzniklo v USA v 70. letech 20. století jako alternativa k tradičním službám zaměstnanosti, které se ukázaly pro lidi s mentálním postižením jako neúčinné. Podporované zaměstnávání bylo

připraveno pro skupinu lidí, kteří do té doby byli vnímáni jako neschopní odvádět „skutečnou práci“. Úspěchy podporovaného zaměstnávání pak ukázaly, že přechod mezi pojmy „práce schopný“ a „práce neschopný“ je umělý, vypovídá spíše o ochotě většinové společnosti poskytnout podporu než o schopnostech konkrétních lidí (Doležel, Vítková, 2007).

Definice podporovaného zaměstnávání jsou různé. Shodují se v tom, že jde o smysluplnou, placenou a konkurenceschopnou práci. Náplň práce je sestavena z pomocných, nekvalifikovaných činností. Člověk s postižením pracuje na běžném pracovišti a je v kontaktu se spolupracovníky, kteří jsou bez postižení. Ze strany zprostředkovatelské organizace je pro pracovníka zajištěná dlouhodobá podpora, nejčastěji jde o pracovní asistenci (Bartoňová, Pipeková, Vítková, 2005).

Výhodami při zaměstnávání zdravotně postižených osob a využívání podporovaného zaměstnávání je snížení mzdových nákladů (díky státní dotaci) a splnění státem stanovené kvóty pro zaměstnávání osob s postižením. Také dochází k odstraňování přesčasové práce (díky možnosti uzavření dohody na částečný úvazek) a k efektivnějšímu využití kvalifikovaných zaměstnanců. Podnik získává stálé a motivované zaměstnance. Např. lidé s mentálním postižením mají často zájem o manuální práci, která pro ostatní zaměstnance není atraktivní.

Dále má zaměstnavatel dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti nárok na příspěvek na dopravu (§ 115), pokud zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání v případě, že hromadná doprava neodpovídá potřebám zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením, kterému úřad práce věnuje ze zákona zvýšenou péči, má zaměstnavatel nárok na příspěvek na zapracování (§ 116). Pokud zaměstnavatel provádí na svém pracovišti přípravu k práci těchto osob, má dle ustanovení § 73 také nárok na úhradu nákladů spojených s přípravou k práci osob se zdravotním postižením (Procházková, 2009).

## 2 Trh práce

### 2.1 Typologie trhu práce

Trh práce je místo, kde se setkávají zaměstnanci a zaměstnavatelé. Je tvořen třemi základními faktory – nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce, tedy mzdou. Na trhu práce se setkáváme se dvěma stranami subjektů. Jsou to ti, kteří nabízejí pracovní sílu, tedy zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání, a dále firmy nakupující pracovní sílu svých zaměstnanců (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

Podle teorie duálního trhu práce se hovoří o primárním a sekundárním trhu práce. Na primárním trhu se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytují řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Na tomto trhu poskytují pracovní místa relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním. Pro pracovníky je zde snažší zvýšit si kvalifikaci a tím posílit stabilitu svého zaměstnání, případně zvýšit si tak šanci udržení se na tomto privilegovaném trhu práce i po situaci, kdy by došlo k propuštění. Zde je práce relativně dobře placená a je zde zajištěn i jistý růst mezd. Také je zde relativně nízká fluktuace. Na primární trh práce umísťuje pracovníky jejich lidský kapitál, a to jak jeho rozsah, tak i jeho specifická povaha a v neposlední míře i jeho spolehlivost. Sekundární trh práce je naopak charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Pracovní kariéra je zde málo výhodná nebo se o kariéře nedá vůbec hovořit. Je to trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob, které se na sekundárním trhu pohybují, je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti. Pracovníci na tomto trhu se častěji stávají nezaměstnanými, ale na druhé straně je zde snažší získat nové zaměstnání než v primárním sektoru. Existuje tu velká fluktuace pracovníků. Malá či nulová možnost zvýšení kvalifikace je faktorem umísťujícím většinu osob, které se na tomto trhu ucházejí o pracovní místa, do uzavřeného cyklu, který znemožňuje přechod na primární trh práce (Mareš, 2002).

Trh práce se dále člení na formální a neformální. Formální trh je trhem oficiálních pracovních příležitostí. Na tomto trhu práce se nacházejí pracovní místa, která kontrolují a regulují státní instituce. Neformální trh je naproti tomu trhem stojícím mimo kontrolu státu. Zde se hovoří o šedé nebo černé ekonomice. Každý z těchto trhu nabízí jiné možnosti. Formální trh práce zajišťuje sociální postavení, neformální snad vyšší výděly. Oba trhy jsou vzájemně propojeny, kolaps na jednom z nich se jistě promítá i na druhém (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

Další rozdělení je na externí a interní trh práce. V případě externího trhu jde o otevřený trh, kde si jednotlivé firmy konkurují. Interní trh je zase vnitřním trhem určité firmy. Pomocí tohoto rozdělení můžeme sledovat strategie mobility pracovní síly. Strategie mobility jedinců na trhu práce jistě ovlivňuje politika zaměstnanosti státu, který může poskytovat stimulační pobídky k pohybu zaměstnanců mezi firmami, rovněž management firem může podporovat rozvoj lidských zdrojů v rámci jednotlivých firem (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

## **2.2 Aktivní politika zaměstnanosti na trhu práce**

U nás se aktivní politika na trhu práce zaměřuje zejména na utváření společensky účelných pracovních míst, tj. pracovních míst s trvalým charakterem, dále na utváření pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací, utváření pracovních míst pro odbornou práci absolventů a pro mladistvé, utváření pracovních míst pro uchazeče se zdravotním postižením a rekvalifikační programy (Brožová, 2003).

Státní politika zaměstnanosti si klade závazky vzhledem k problematice zaměstnávání jedinců znevýhodněných na trhu práce. K nim patří přijímání opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový původ, s občany se zdravotním postižením a s dalšími skupinami občanů, kteří mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a ke specializovaným kurzům. Dále

plánuje přijímat opatření pro zaměstnávání občanů se zdravotním postižením a dalších skupin občanů, kteří mají ztížené postavení na trhu práce (Krejčířová a kol., 2005).

Nezaměstnaní s dobrým zdravotním stavem tvoří větší podíl účastníků programů aktivní politiky zaměstnanosti, než ti, které jejich zdraví omezuje ve výkonu pracovní činnosti. Výrazně větší zastoupení osob s dobrým zdravotním stavem v aktivní politice zaměstnanosti je zapříčiněno zejména jejich účastí v rekvalifikačních programech a v programech absolventských míst. Účast zdravotně znevýhodněných osob v subvencovaných místech částečně vyrovnává podíl této skupiny na aktivní politice zaměstnanosti (Winkler, Žižlavský, 2004).

Pomoc rizikovým skupinám (mezi které bezpochyby patří osoby se zdravotním postižením) při hledání zaměstnání, je součástí řady programů aktivní politiky zaměstnanosti. Zaměstnavatelé se však často zaměstnávání osob, které omezuje jejich zdravotní postižení či znevýhodnění, obávají. Z velké části myslí jen na obtíže a omezení, které mohou nastat. Často ani neví, že mají nárok na podporu, a to i v oblasti finanční ve formě finančních úlev a úhrad určitých nákladů ze strany státu (Procházková, 2009).

Problémy zdravotně znevýhodněných osob se zvyšují s delší dobou nezaměstnanosti a musí být řešeny ráznějším způsobem, to ovšem často naráží na nedostatek veřejných prostředků. Větší šanci na získání zaměstnání jim může přinést zlepšení situace na trhu práce (Casel, Nešporová, 2003). Vzhledem k probíhající ekonomické krizi se v současné době zlepšení nedá očekávat.

### **2.3 Nesnadný vstup na trh práce**

Uplatnění se na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností. Je zřejmé, že právě na tyto osoby je nutné zaměřit politiku zaměstnanosti (Buchtová, 2000).

Otázka, jak stabilizovat životní styl a podmínky života lidí

handicapovaných na trhu práce, je stále diskutovaná. Politické strany se přou o míru, v níž se má přizpůsobit občan situaci, respektive situace občanovi, přitom je jasné, že zdroje případně zlepšující situaci lidí handicapovaných na trhu práce budou velmi omezené (Matoušek, Kroftová, 2003).

Lidé, kteří nemají práci, mohou mít pocit, že nikam nepatří. Dostali se na okraj společnosti mezi ostatní ztroskotance, které nikdo nepotřebuje. Nezaměstnanost se může projevit také zhoršením jejich zdravotního stavu (Buchtová a kol., 2002).

U lidí, jejichž pracovní schopnost je omezena, vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přirozeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a pracovní výkon je pro tyto lidi v současné společnosti čím dále menší šance uplatnění se na trhu práce. Doba jejich evidence několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých jedinců.

I když dosavadní systém sociálního zabezpečení se na zajišťování jejich materiálních potřeb podílí, společenská integrace skupiny zdravotně postižených lidí závisí z velké části na širších sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách (Buchtová a kol., 2002).

#### **2.4 Problematika vstupu mladých osob se zdravotním postižením na pracovní trh**

Pro úspěšné uplatnění na trhu práce je klíčový zejména úspěšný vstup mladých zdravotně znevýhodněných osob na trh práce. Při vstupu postižených dospívajících, případně mladých dospělých do světa práce, je zde velmi důležitý postoj rodičů ke snahám dospívajících zařadit se úspěšně do zaměstnání. Ne vždy se postižený mladý dospělý se ve své rodině setkává s pochopením. Jeho snaha o profesionální uplatnění může být chápána jako něco, co přesahuje jeho vymezení jako postiženého jedince. Mnoho zdravých těžko chápe, že možnost mít zaměstnání a žít se sám je pro postiženého příležitostí k sebepotvrzení, nalezení smyslu vlastní existence (Vágnerová, 1999).

Práce představuje významný základní kámen k sociálnímu uznání

a k možnosti vést sebeurčující, rovnoprávný život ve společnosti. Proto je důležité, aby tu byl i po škole, při přechodu ze školy do povolání, popřípadě při hledání vhodného pracovního místa někdo, kdo poradí, doprovodí nebo pomůže a kdo přispěje k tomu, aby se zlepšily šance obzvláště mladých lidí s postižením k plnému začlenění do společnosti (Bartoňová, Pipeková, Vítková, 2005).

V mnoha ohledech se projevuje znevýhodnění lidí se zdravotním postižením na trhu práce. Více jsou zastoupeni mezi nezaměstnanými a mají v průměru mnohem nižší příjmy. I když absolvují školu a přípravu na povolání, zřídka se naplní jejich očekávání, jejich zkušenosti na počátku dospělosti jsou často poznamenány frustrací a zklamáním. Ti, kterým se podaří najít zaměstnání, jsou většinou soustředěni na pracovních místech s nízkými nároky a nízkou mzdou, zřídka se najdeme na vyšších úrovních společenského žebříčku. Dále se k tomu druží problémy s překonáváním překážek v oblasti dopravy, bydlení a pracovního prostředí. I přes rozsáhlou osvětu handicapovaní stále narážejí na předsudky zaměstnavatelů a spolupracovníků, což zhoršuje jejich nelehkou situaci. V některých případech jsou konfrontováni s rozhodováním, jestli nastoupit nejistou pracovní kariéru za cenu rizika ztráty sociálních dávek (Předsudky brání handicapovaným najít důstojnou práci, 2008, [online]).

## **2.5 Možnosti trhu práce pro zdravotně znevýhodněné v současnosti**

V současné tržní společnosti vyžaduje trh práce především vysoce kvalifikované výkonné pracovní síly. U lidí postižených se často již dopředu předpokládá, že buď žádnou nebo požadovanou kvalifikaci nemají anebo by danou práci nezvládli, aniž dojde k ověření jejich skutečných schopností, proto jsou jim nabízeny tzv. tradiční povolání pro postižené, jako je telefonista, vrátný, či zahradník. Existuje však mnoho zaměstnání, kde vysoká kvalifikace není zapotřebí. Naopak se ukazuje, že na trhu postupně ubývají dělníci a pomocný personál. U jedinců, kteří mají postižení, je proto potřeba zvolit takové zaměstnání, kde bude možné využít jejich schopností a potencialů (Procházková, 2009).

## **2.6 Statistiky nezaměstnaných se zdravotním postižením**

Podle analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2009 mírně vzrostl počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením. V evidenci úřadu práce jich bylo k 30. 6. 2009 64,0 tisíc (o 3,9 tisíc více než před rokem). K tomuto datu jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání klesl z 20,2 % na 13,8 %, což bylo způsobeno podstatně výraznějším nárůstem celkového počtu uchazečů.

Počet volných míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením plynule klesal. Tempo poklesu počtu volných míst pro tuto skupinu nezaměstnaných bylo pomalejší než u celkového počtu volných míst. K 30. 6. 2009 bylo těchto volných míst hlášeno 2,1 tis., což bylo 4,8 % všech volných míst hlášených na úřadu práce (Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. polovině 2009, 2009 [online]).



### **3 Sociální družstvo Znovoz**

#### **3.1 Sociální družstva**

V naší republice je družstevní forma podnikání vymezena Obchodním zákoníkem č. 513/1991 Sb. Družstvo se od ostatních typů obchodních společností liší zejména demokratičtější formou vlastnictví a správy svých aktiv, podle mezinárodně platných principů. Kromě zemědělských, spotřebních a bytových družstev působí v ČR nejméně 500 tzv. Výrobních družstev, z toho větší část je členem Svazu českých a moravských výrobních družstev (SČMVD).

Družstva mohou mít velmi různorodou činnost, nejsou jen výrobně - obchodní. Významná část těchto družstev plní vedle své podnikatelské činnosti ještě funkci sociální a to tak, že zaměstnává v řadách svých členů a pracovníků nadpoloviční podíl zdravotně handicapovaných osob. Právě forma družstva umožňuje rovnováhu podnikatelské a sociální funkce. Družstva jsou subjekty, které se v rámci mezinárodně uznávaných pravidel budou stále více podílejí na řešení problému zaměstnanosti znevýhodněných skupin občanů (Sociální ekonomika a NNO v ČR, 2005, [online]).

#### **3.2 Vznik a hlavní poslání sociálního družstva Znovoz**

Znovoz, sociální družstvo bylo založeno 6. 9. 2006. V lednu r. 2009 získalo družstvo statut chráněné dílny. V současné době družstvo zaměstnává 38 zaměstnanců, 30 z nich má zdravotní znevýhodnění.

Jedním z hlavních cílů vzniku sociálního družstva je zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob, bez ohledu na věk a druh jejich zdravotního znevýhodnění. Jestliže družstvo zaměstnává pracovníky bez zdravotního znevýhodnění, jedná se vždy o osoby handicapované na trhu práce, např. osoby v předdůchodovém věku, matky po mateřské dovolené. Dalším záměrem družstva je ve spolupráci s občanským sdružením Vozíčkáři Znojemska poskytování všestranné pomoci zdravotně znevýhodněným. V rámci této spolupráce realizuje občanské sdružení projekt „Už zase skáču přes kaluže“, jehož plánovaným

výstupem je zaměstnat minimálně tři zdravotně znevýhodněné absolventy tohoto projektu v sociálním družstvu (sociální družstvo ZNOVOZ chráněná dílna, 2010, [online]).

### **3.3 Činnost sociálního úseku družstva**

Sociální úsek sociálního družstva Znovoz je zaměřen především na znovuzařezání osob se zdravotním znevýhodněním do pracovního procesu, také je vede k samostatnosti a pomáhá k lepšímu a plnohodnotnějšímu životu.

Spektrum činností se družstvo neustále snaží zdokonalovat a rozvíjet, aby mohlo nabídnout ucelený balík služeb. Mimo podpůrné a vzdělávací aktivity taktéž nabízí činnosti zaměřené na smysluplné využití volného času. Nejdůležitějším milníkem, ke kterému se snaží směřovat své klienty, je získání zaměstnání (Marek, 2009).

### **3.4 Výrobní činnost družstva**

V současnosti družstvo provozuje následující dílny: šicí, strojové vyšívání, výtvarnou dílnu, dřevařskou a zámečnickou dílnu. Družstvo má k dispozici několik prodejen, kde je možnost zakoupit výrobky z dílen.

Šicí dílna svou činnost zahájila v dubnu 2007. Jedná se o stěžejní dílnu družstva. V současné době v ní pracuje 8 pracovníků. Šije se zde na zakázku, dále je tu možnost provedení úprav a oprav šatstva, také šijí sériovou výrobu pro Moravskou ústřednu. V této dílně má družstvo k dispozici vyšívací stroj, díky kterému může nabídnout vyšívání loga, nápisů nebo jmen.

Ve výtvarné dílně se šijí hračky, dále je zde také možnost oprav starých látkových hraček.

Dřevařská dílna zahájila svou činnost v květnu 2007. V současné době zaměstnává 6 zaměstnanců, všichni z nich jsou zdravotně znevýhodnění. V této dílně se vyrábí různé drobné bytové doplňky a kuchyňské potřeby – kazety na víno, police na kořenky, dřevěné stoličky, dřevěná prkénka různých tvarů

a velikostí, ptačí krmítka, upomínkové předměty, hračky pro děti, puzzle nebo dřevěné hrací kostky, pexesa. Dále také zápichy do květináčů, vánoční ozdoby, svícny, betlémy, hry pro nevidomé - „Člověče nezlob se!“, domino, piškvorky. V této dílně je také možnost oprav starších hraček ze dřeva. Pro zaměstnance této dílny se stále hledá pravidelná pracovní náplň.

Zámečnická dílna nabízí výrobu drobného zahradního nářadí, broušení nožů i nožů pro masové strojky, atd. (sociální družstvo ZNOVOZ chráněná dílna, 2010, [online]).

Dále družstvo nabízí výrobu originálního zastřešení invalidního vozíku. Lidé upoutaní na vozík nemají mnoho možností, jak se chránit před nepřízní počasí, deštík je pro ně neúčinný. Proto v dílnách družstva vznikla odlehčená konstrukce potažená fólií, která je skládací a vyjímatelná. Zastřešení invalidního vozíku je registrováno pod obchodním názvem „Saša“. Je nabízený ve třech variantách – pro elektrické, mechanické vozíky pro aktivní vozíčkáře a mechanické vozíky, které ovládá doprovod, je šitý na míru bez ohledu na značku invalidního vozíku. Jeho součástí je potah na dolní končetiny „FaJa“. Vše lze snadno složit a rozložit bez pomoci druhé osoby. Chrání vozíčkáře nejen před deštěm, ale i před větrem a v zimě před mrazem (Smíšková, 2009). Výrobu konstrukce zajišťuje zámečnická dílna, potah na nohy se vyrábí na šicí dílně.

Nákupem zboží či služeb od sociálního družstva Znovoz je možno uplatnit náhradní plnění (sociální družstvo ZNOVOZ chráněná dílna, 2010, [online]).

### **3.5 Důležité části stanov sociálního družstva Znovoz**

Zakládací listinou sociálního družstva jsou stanovy. ZNOVOZ, sociální družstvo je název, pod kterým je firma zapsána v obchodním rejstříku. Sídlo družstva je ve Znojmě na ulici Kotkova 667/14, PSČ 669 02.

Družstvo je společenstvím neuzavřeného počtu osob, je založené za účelem vytváření podmínek pro pracovní uplatnění osob s tělesným postižením a osob jinak zdravotně znevýhodněných k uspokojování jejich sociálních potřeb.

Předmětem podnikání je velkoobchod, specializovaný maloobchod

a maloobchod se smíšeným zbožím, výroba kártačnického a konfekčního zboží, deštníků, upomínkových předmětů a dalších výrobků zpracovatelského průmyslu, silniční motorová doprava osobní, silniční motorová doprava nákladní, polygrafická výroba, ubytovací služby, hostinská činnost a technicko-organizační činnost v oblasti protipožární ochrany.

Práci v družstvu vykonávají především osoby se zdravotním postižením, úřad práce zprostředkovává jejich zaměstnávání.

Družstvo je právnická osoba, která za porušení svých závazků odpovídá celým svým majetkem. Právní poměry družstva upravuje obchodní zákoník a stanovy. Základní kapitál tvoří souhrn členských vkladů, členové družstva se zavázali k jejich splacení. Základní členský vklad činí 10.000,- Kč, je splatný při podání členské přihlášky.

Orgány družstva jsou: členská schůze, předseda a místopředseda. Všichni členové jsou oprávněni účastnit se na jednání a rozhodování členské schůze. Předseda a místopředseda je statutárním orgánem družstva. V době nepřítomnosti předsedy vykonává místopředseda svou působnost v rozsahu působnosti předsedy. Předseda také řídí běžnou činnost družstva. Za družstvo jedná předseda nebo místopředseda, při podepisování jménem družstva připojí k obchodní firmě družstva svůj podpis.

Družstvo používá zisk pouze na rozvoj činností, za jejichž účelem bylo založeno. Dosažený zisk je družstvo povinno použít především k úhradě případné ztráty předcházejících let, dále pak k doplnění svého nedělitelného fondu. Nedělitelný fond družstvo vytváří od svého vzniku a je ve výši nejméně 10 % zapisovaného základního kapitálu družstva.

Družstvo tvoří ze svého zisku sociální fond, který slouží k financování činností spojených s vytvářením podmínek pro pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením a dalších osob jinak zdravotně znevýhodněných a k uspokojování jejich sociálních potřeb.

## **4 PRAKTICKÁ ČÁST**

### **4.1 Cíl práce**

Cílem práce je zhodnotit společenskou potřebnost sociálního družstva Znovoz na základě názorů jeho zaměstnanců.

### **4.2 Dílčí cíle práce**

Ve své práci chci dále objevit přínos družstva pro jednotlivé jeho zaměstnance. Sleduji zde druh zdravotního znevýhodnění a vhodnost práce ve Znovozu, dále vztahy na pracovišti, pracovní prostředí, možnost seberealizace v kontextu předchozích pracovních zkušeností.

Dalším dílčím cílem je na základě rozhovoru s ředitelkou družstva zhodnotit přínos sociálního družstva Znovoz, jeho dosavadní činnost, problémy, kterým musí čelit a jeho vizi do budoucna.

## **5 METODIKA**

### **5.1 Použité metody**

Zvolila jsem metodu individuálního rozhovoru se zdravotně znevýhodněnými zaměstnanci sociálního družstva Znovoz. S vedoucí družstva jsem uskutečnila hloubkový rozhovor, kterým jsem zjišťovala zdroje financování, hodnocení spolupráce s dalšími institucemi a podniky, dále také s jakými problémy se družstvo potýká a jaké má představy do budoucna.

Metoda rozhovoru patří k metodám společenských věd, kdy shromažďování dat je založeno na přímém dotazování (verbální komunikaci výzkumného pracovníka a respondenta). Návazání osobního kontaktu ulehčuje hlouběji proniknout do motivů a postojů respondentů. Tato metoda je pružná, je možné se přizpůsobit zvláštnostem různých situací, slouží k hlubšímu objasnění kontextu a důvodů odpovědí. Při této metodě lze nejen zachytit sdělovaná fakta, ale i některé vnější reakce dotazovaného (Skalková, 1983).

### **5.2 Charakteristika výzkumného souboru**

Mým výzkumným souborem v praktické části mé práce jsou zaměstnanci sociálního družstva Znovoz, kteří mají zdravotní znevýhodnění.

Všechny zaměstnance jsem požádala o rozhovor s předstihem jednoho měsíce. Vysvětlila jsem jim výzkumný záměr své práce, abych si pak s nimi mohla domluvit individuální termíny rozhovorů. Z celkového počtu 30 zdravotně znevýhodněných zaměstnanců se mi podařilo zrealizovat 28 rozhovorů, 2 rozhovory jsem neuskutečnila, jeden z důvodu nepřítomnosti zaměstnance a druhý z důvodu rozhodnutí zaměstnance nezúčastnit se výzkumu.

Z celkového počtu 28 respondentů bylo 20 žen a 8 mužů ve věkovém rozmezí 21 let až 63 let. Věkový průměr činil 42 let. Respondenti se lišili stupněm zdravotního znevýhodnění, předchozími pracovními zkušenostmi a také délkou jejich zaměstnaneckého poměru u sociálního družstva Znovoz. Všechny tyto charakteristiky respondentů jsem v rozhovorech sledovala. Pro klasifikaci výzkumného vzorku jsem zvolila kritérium zařazení na jednotlivá pracoviště v rámci sociálního družstva Znovoz, protože cílem rozhovorů bylo vlastní

zhodnocení práce pro Znovoz samotnými repondenty, co se týká druhu vykonávané práce, pracovního prostředí a vztahů na pracovišti.

Dále jsem s ředitelkou družstva provedla hloubkový rozhovor, ve kterém jsem své otázky směřovala k důvodům založení sociálního družstva Znovoz, ke zdrojům financování, ke spolupráci s institucemi a podniky. Také jsem zjišťovala s jakými problémy se družstvo potýká a jakou má ředitelka družstva představu dalšího vývoje.

### **5.3 Rozhovory se zaměstnanci sociálního družstva Znovoz se zdravotním znevýhodněním**

#### **5.3.1 Vedení firmy**

*Paní Alena, 52 let*

Paní Alena pracuje v sociálním družstvu Znovoz jako ředitelka. Je zde zaměstnaná od 1. 7. 2006. Pracuje na plný úvazek. Pobírá plný invalidní důchod. Má paraparézu DK (dolních končetin). Může pracovat za zcela zvláštních pracovních podmínek. Spolupráci s kolegy hodnotí jako dobrou. Pracovní prostředí se jí líbí, protože je zcela bezbariérové, celkově veškeré prostředí i pracovní podmínky jsou přizpůsobeny osobám se zdravotním postižením. Práce ji zcela naplňuje, dává jí smysl života. Před onemocněním pracovala jako řídící pracovník, poté se 15 let léčila.

#### **5.3.2 Pracovní centra**

*Paní Marie, 27 let*

Paní Marie pracuje v sociálním družstvu Znovoz již 2 roky. Vykonává zde práci fakturantky a personální asistentky. Pracuje zde na plný úvazek. K jejím úkolům patří vystavování faktur a vedení hotovostní pokladny. Vzhledem k tomu, že účetnictví Znovozu zajišťuje účetní firma, obstará také podklady pro účetní a komunikuje s nimi. Pro zaměstnance družstva vyhotovuje pracovní smlouvy a vyplňuje různá potvrzení. Je uznaná osobou zdravotně znevýhodněnou. Následkem úrazu má omezenou hybnost pravé ruky. Při práci, kterou vykonává, jí její zdravotní znevýhodnění vůbec nevádí. Pracovní prostředí považuje

za příjemné, v práci je spokojená. S ostatními zaměstnanci vychází dobře. Zaměstnání ve Znovozu jí přináší práci ve výborném kolektivu, také je ráda, že má zaměstnání v místě bydliště. Před nástupem do sociálního družstva studovala, potom byla na stáži na Okresní správě sociálního zabezpečení ve Znojmě a také v evidenci úřadu práce. Kdyby hledala zaměstnání, zaregistrovala by se na úřadu práce, zároveň by aktivně hledala přes internet, případně inzeráty.

*Paní Věra, 47 let*

Paní Věra vykonává práci asistentky ředitele, zařizuje paní ředitelce schůzky a stará se o dokumentaci. V současné době zde pracuje na úvazek 35 hodin týdně. Pobírá částečný invalidní důchod. Podstoupila operaci plotýnky, po které má částečně ochrnutý nerv a chronické bolesti páteře. Také trpí středně těžkou poruchou funkce jater. Neměla by dlouho sedět, být v předklonu nebo chodit na delší trasy. Ve Znovozu je zaměstnaná už 2,5 roku. S prací je spokojená, uvádí: „Tady můžu mít své tempo, když mi není dobře, berou na to ohledy.“ S ostatními zaměstnanci vychází hodně dobře. Pracovní prostředí se jí líbí. Díky Znovozu má práci, která je různorodá a odpovídá jejím zdravotním problémům, je v kolektivu, má kontakt s veřejností. Dříve pracovala 22 let jako státní zaměstnanec v administrativě. V době, kdy začala mít zdravotní obtíže, jí byl přiznán plný invalidní důchod. Před nástupem do Znovozu byla v evidenci úřadu práce. Vůbec netuší, kde jinde by hledala práci. „Ani na pracovním úřadě mi neporadili, sociální družstvo Znovoz jsem si našla sama.“

*Paní Petra, 40 let*

Paní Petra ve Znovozu pracuje jako grafička. Na počítači zpracovává například loga a letáky určené k propagaci družstva nebo upravuje různé motivy obrázků, které se pak dále využívají při výrobě dřevěných kostek nebo pexes. Pracuje zde na plný úvazek asi 1 rok. Má problémy s páteří a pobírá částečný invalidní důchod. Neměla by vykonávat těžkou fyzickou práci, práci ve vynucených polohách a v nepříznivých klimatických podmínkách. Se svými spolupracovníky vychází dobře, v práci a s pracovním prostředím je spokojena. Práce ve Znovozu jí přináší především to, že je mezi lidmi. Dříve pracovala



v sadech, pak měla péči o osobu blízkou a potom byla na úřadu práce. Neví, kde by jinde by hledala zaměstnání.

*Pan Jaroslav, 25 let*

Pan Jaroslav je zaměstnán ve Znovozu asi 1 rok jako pracovník denního centra. Jeho úkolem je obstarávat nákup svačiny pro ostatní zaměstnance, dále pomáhá s administrativou a odnáší dopisy na poštu. Pracovní úvazek má 20 hodin týdně. Pobírá částečný invalidní důchod. K jeho zdravotním problémům patří astma, alergie, problémy s výškou, od dětství měl problémy s kyčelními klouby. Neměl by vykonávat těžší fyzickou práci, pracovat v prašném a alergizujícím prostředí a v nepříznivých klimatických podmínkách. S ostatními zaměstnanci vychází dobře. Pracovní prostředí se mu líbí. V práci je velmi spokojen: „Vždy se sem těším, přináší mi to dobrý pocit.“ Dříve pracoval u Městské zeleně ve Znojmě, ve Znojemských strojírnách, potom byl asi 3 roky na úřadu práce. Ve Znovozu nejprve navštěvoval denní centrum jako klient, po necelém roce zde získal zaměstnání. Kdyby hledal práci, nejprve by šel na úřad práce. Uvádí, že se práce hledá špatně.

*Paní Michaela, 21 let*

Paní Michaela pracuje v sociálním družstvu Znovoz asi 1,5 roku. Je zde zaměstnaná jako pomocná administrativní pracovnice. Jejím úkolem je zapisování pošty, předepisování docházkové knihy, dále vypomáhá při úklidu nebo při chystání obědů, které si sem zaměstnanci nechávají dovážet. Pracovní úvazek má 20 hodin týdně. Je uznaná osobou se zdravotním znevýhodněním. Má snížené intelektové schopnosti. Neměla by vykonávat práci fyzicky a psychicky náročnou. S ostatními pracovníky vychází skvěle, nemůže si stěžovat. Pracovní prostředí se jí moc líbí, je to pro ni tady jako druhý domov, cítí se tu jako doma. V práci je moc spokojená. Práce ve Znovozu jí dává pocit sebedůvěry. Absolvovala učební obor, potom krátce pracovala v kuchyni a při třídění textilu, potom byla na úřadu práce. Do Znovozu začala docházet jako klient v rámci denního centra, později zde získala zaměstnání. Kdyby hledala zaměstnání, přihlásila by se na úřad práce a potom by hledala dál.

*Paní Taťána, 36 let*

Paní Taťána pracuje ve Znovozu jako uklízečka necelé 2 roky. Pracovní úvazek má 30 hodin týdně. Je uznaná osobou se zdravotním znevýhodněním. V raném dětství prodělala zánět mozkových blan, má snížené intelektové schopnosti. Neměla by zvedat těžká břemena a pracovat na nočních směnách. S ostatními pracovníky vychází dobře, pracovní prostředí se jí líbí a v práci je spokojená. Díky zaměstnání ve Znovozu nemusí sedět doma a je mezi lidmi. Dříve pracovala u Městské zeleně ve Znojmě, v restauraci, pečovala o babičku, dále byla na úřadu práce. Do Znovozu nejprve začala docházet jako klient v rámci denního centra. Kdyby sháněla práci, nejprve by šla na úřad práce, potom by hledala práci například u Městské zeleně ve Znojmě.

*Pan Jiří, 39 let*

Pan Jiří pracuje ve Znovozu teprve 2 měsíce. Vykonává zde práci údržbáře. Pracuje na plný úvazek. Pobírá částečný invalidní důchod. Zdravotní potíže má s páteří, je po operaci plotýnky. Neměl by zvedat těžká břemena a prochladit se. S ostatními zaměstnanci vychází dobře, v práci je spokojen. Prostředí se mu líbí, zejména si chválí teplo. Práce ve Znovozu mu přináší pocit užitečnosti, také je rád, že pracuje v kolektivu. Dříve pracoval jako vrátný. Práci by hledal podle příležitostí.

### **5.3.3 Pracovnice skladu a zásobování**

*Paní Jaroslava, 43 let*

Paní Jaroslava pracuje ve Znovozu asi 8 měsíců. Vykonává práci skladové účetní, chystá zboží do prodejen a na trhy, případně zastupuje v obchodě. Pracovní úvazek má 25 hodin týdně. Pobírá částečný invalidní důchod. Problémy má s páteří, je po operaci plotýnek. Neměla by se prochladit, dlouho stát, nosit těžké předměty, pracovat v předklonu. S ostatními zaměstnanci vychází dobře, v práci je spokojená, pracovní prostředí se jí líbí. Práce ve Znovozu jí přináší zkušenost s chodem ve skladu, baví ji, když vytvářejí nové výrobky, objevují se nové nápady. Dříve uklízela v Jihomoravském muzeu, potom byla v evidenci úřadu práce. Kdyby hledala práci, zkusila by to zase v Jihomoravském muzeu.

*Paní Kateřina, 30 let*

Paní Kateřina v sociálním družstvu Znovoz pracuje již 2 roky. Vykonává práci skladové účetní. Pracuje zde na 30 hodin týdně. Má roztroušenou sklerózu a je uznaná osobou se zdravotním znevýhodněním. Neměla by pracovat na směny a v zimě. Se všemi vychází dobře, líbí se jí pěkné prostředí a práci s příjemnými kolegy. V práci je celkem spokojená. Díky Znovozu získala práci a stala se lepším člověkem než předtím. Než nastoupila do Znovozu, byla v evidenci úřadu práce. Zaměstnání by hledala pomocí inzerce a na úřadu práce.

*Paní Alena, 34 let*

Paní Alena pracuje ve Znovozu asi 5 měsíců. Vykonává zde administrativní práci, zadává data do počítače. Její úvazek je 35 hodin týdně. Má zdravotní problémy s páteří a pobírá částečný invalidní důchod. Neměla by zvedat těžká břemena a pracovat v nepříznivých klimatických podmínkách. S ostatními zaměstnanci vychází dobře, pracovní prostředí se jí líbí a v práci je spokojená. Zaměstnání v sociálním družstvu jí přineslo především uplatnění. Než nastoupila do Znovozu, byla na mateřské dovolené. Práci by hledala na úřadu práce.

#### **5.3.4 Prodavačky**

*Paní Marie, 48 let*

Paní Marie prodává v prodejně sociálního družstva Znovoz na ulici Pražská. Pracuje na úvazek 30 hodin týdně. Její pracovní poměr 10 měsíců. Prodělala onkologickou léčbu a pobírá částečný invalidní důchod. Neměla by vykonávat těžkou a stresující práci. S prací je spokojená, se spolupracovníky vychází velmi dobře a prostředí, ve kterém pracuje považuje za pěkné a příjemné. Práce jí přináší nové zkušenosti. Než nastoupila do sociálního družstva, pobírala plný invalidní důchod. Kdyby nepracovala ve Znovozu, hledala by práci na úřadu práce.

*Paní Jana, 36 let*

Paní Jana prodává v prodejně sociálního družstva Znovoz na Horním náměstí. Pracuje na celý úvazek. Je zde zaměstnaná půl roku. K jejím zdravotním

problémům patří astma, alergie, dále má vadu páteře. Neměla by dělat sedavou práci a pracovat v zaprášeném prostředí. Se svými kolegy vychází bez problémů. V práci je spokojená. Prostor, ve kterém dělá, se jí velmi líbí, protože si prodejnu zazřídila podle svého vkusu. Jako výhodu zaměstnání ve Znovozu vidí to, že je zaměstnaná a nemusí být na úřadu práce. Předtím než nastoupila do Znovozu, byla v evidenci úřadu práce. Jinak by hledala práci v různých prodejnách.

### **5.3.5 Pracovníci dřevařské dílny**

*Pan Jaroslav, 63 let*

Pan Jaroslav pracuje v sociálním družstvu Znovoz více než 3,5 roku. Pracovní úvazek má 30 hodin týdně. Dříve pobíral částečný invalidní důchod, v současné době je již ve starobním důchodu. Je zde zaměstnán jako vedoucí dřevařské dílny. Jeho diagnóza je post polio syndrom – obrna. Neměl by dlouho stát, dlouho chodit, předklánět se a tahat těžká břemena. S ostatními vychází dobře, s nikým nemá žádné problémy. S pracovním prostředím je zcela spokojen. V práci je také spokojen: „Našel jsem si práci, která se mi líbí a kterou jsem dříve nikde nemohl provozovat.“ Díky práci ve Znovozu může svůj koníček spojit se zaměstnáním. Dříve pracoval jako frézař (Technometra – výroba letadel). Kdyby hledal práci, obrátil by se na úřad práce, ale tam nemohl najít žádnou práci.

*Pan Josef, 56 let*

Pan Josef pracuje ve Znovozu necelé 2 roky. Vykonává práci na dřevařské dílně. Pracuje na plný úvazek. Pobírá částečný invalidní důchod. Zdravotní problémy má s páteří, má vychýlenou plotýnku. Neměl by dlouho stát, pracovat ve vynucených polohách, v předklonu. S ostatními pracovníky vychází celkem dobře, v práci je spokojen. Pracovní prostředí by mohlo být lepší, hlavně co se týká vybavení. Práce ve Znovozu mu umožňuje přivýdělek a být mezi lidmi. Dříve pracoval jako zedník, potom byl krátce v evidenci úřadu práce, potom mu byl přiznán částečný invalidní důchod. Neví, kde jinde by hledal práci: „S prací je to špatné, možná na obci.“

*Paní Drahoslava, 57 let*

Paní Drahoslava pracuje na dřevařské dílně už více než 2,5 roku. Pobírá částečný invalidní důchod. Pracuje na plný úvazek. Má problémy s páteří, byla už na dvou operacích plotýnky. Nesmí zvedat těžká břemena a pracovat ve vynucených polohách. Se svými spolupracovníky vychází dobře. Co se týká pracovního prostředí, uvítala by lepší vybavení pracovních náradí a strojů. Práce ji baví. Jako pozitivum vidí, že je zaměstnaná v dobrém kolektivu. Od revoluce vystřídala více zaměstnání a potom byla na úřadu práce. Nemá tušení, kde jinde by hledala práci, šla by na úřad práce a možná do předčasného důchodu.

*Pan Vilém, 53*

Pan Vilém je zaměstnán v sociálním družstvu Znovoz 5 měsíců. Pracuje zde jako dělník dřevařské dílny. Pracovní úvazek má 30 hodin týdně, je uznán osobou se zdravotním znevýhodněním. Má potíže s páteří, s klouby, dále má cukrovku a problémy s očima. Nesmí pracovat ve výškách a zvedat těžká břemena. V práci je spokojený, pracovní prostředí se mu líbí, s kolegy vychází dobře. Práce ve Znovozu mu přináší především to, že opět našel zaměstnání. Dříve pracoval v chráněných dílnách, potom byl v evidenci úřadu práce. Než získal práci v sociálním družstvu Znovoz, docházel do denního centra jako klient. Vůbec neví, kde jinde by hledal zaměstnání.

*Pan Marian, 32 let*

Pan Marian je zaměstnán jako dělník v dřevařské dílně, pracuje zde necelé 2 roky. Pracovní úvazek má 35 hodin týdně. Pobírá částečný invalidní důchod. Má snížené intelektové schopnosti. Je neschopen práce s nutností samostatného rozhodování a práce psychicky náročné. V práci i s pracovním prostředím je spokojený. S ostatními zaměstnanci vychází dobře. Díky tomu, že je ve Znovozu, má možnost být zaměstnaný a něco si přivydělat, je rád v kolektivu. Dříve pracoval v chráněných dílnách. Ve Znovozu nejprve navštěvoval denní centrum jako klient, později zde získal zaměstnání. Kdyby hledal práci, obrátil by se na úřad práce a spoléhal se na jejich nabídku.

*Pan Pavel, 40 let*

Pan Pavel pracuje ve Znovozu necelých 5 měsíců jako dělník v dřevařské dílně. Pracovní úvazek má 30 hodin týdně. Pobírá plný invalidní důchod. Zdravotní problémy má se štítnou žlázou – nádorové onemocnění. Neměl by pracovat ve stresu, mít fyzickou a psychickou zátěž, přenášet těžká břemena. S ostatními zaměstnanci vychází v pohodě, pracovní prostředí se mu líbí, v práci je spokojen. Práce ve Znovozu mu přináší to, že se tady cítí dobře, lépe, než když byl doma. Dříve pracoval na pile, dále ve firmě UNEX, potom už pobíral plný invalidní důchod. Práci by hledal, kde se dá, na úřadu práce, na internetu.

### **5.3.6 Pracovnice šicí dílny**

*Paní Marcela, 37 let*

Paní Marcela je zaměstnaná v sociálním družstvu Znovoz asi 2,5 roku, pracuje na šicí dílně. Pracuje na plný úvazek. Pobírá částečný invalidní důchod. Po autonehodě má problémy s chůzí a s páteří. Neměla by dlouho sedět, dlouho stát, zvedat těžká břemena, pracovat v nepříznivých klimatických podmínkách. Dále by se neměla pohybovat po nerovném terénu. S ostatními zaměstnanci vychází dobře, pracovní prostředí se jí líbí a v práci je spokojena, když je dost práce. Díky Znovozu má zaměstnání a je mezi lidmi. Dříve prodávala v trafice, šila volanty, po nehodě dostala plný invalidní důchod, později jí byl přiznán jen částečný invalidní důchod, také byla v evidenci úřadu práce. Neví, kde jinde by sháněla práci, asi na úřadu práce a kde by se dalo.

*Paní Pavla, 34 let*

Paní Pavla pracuje ve Znovozu asi 2,5 roku. Pracuje na plný úvazek na šicí dílně. Pobírá částečný invalidní důchod. Má problémy s páteří. Neměla by vykonávat těžké fyzické práce, práce ve vynucených polohách a v nepříznivých klimatických podmínkách. Na pracovišti má dobré vztahy. Pracovní prostředí se jí líbí, s prací je spokojena. Práce ve Znovozu jí přináší především to, že je mezi lidmi. Dříve pracovala v keramice, potom byla na mateřské dovolené, dále měla plný invalidní důchod. Neví, kde jinde by hledala práci, zřejmě na úřadu práce.

*Paní Hana, 52 let*

Paní Hana pracuje ve Znovozu asi půl roku. Je zaměstnaná na šicí dílně na plný úvazek. Je uznaná osobou se zdravotním znevýhodněním. Zdravotní problémy má s krční a bederní páteří, dále má psychické potíže. Neměla by dlouho stát, ohýbat se, zvedat těžká břemena, být v předklonu. S ostatními zaměstnanci vychází výborně. Pracovní prostředí se jí líbí, s prací je spokojena. Práce ve Znovozu ji přináší pohodu a klid, také se víc zasvětila do šití. Dříve pracovala v obchodě, měla péči o maminku, dále byla na úřadu práce. Jinou práci než ve Znovozu by hledala těžko.

*Paní Anna, 39 let*

Paní Anna je zaměstnaná ve Znovozu asi 1,5 roku. Pracuje na šicí dílně na plný úvazek. Pobírá částečný invalidní důchod. K jejím zdravotním problémům patří cukrovka, která s sebou přináší další potíže. Neměla by pracovat na nočních směnách, v nepříznivých klimatických podmínkách, v chladném prostředí ani na sluníčku. Neměla by vykonávat namáhavé práce. S ostatními zaměstnanci vychází dobře, pracovní prostředí se jí líbí a v práci je spokojena. Je ráda, že pracuje mezi lidmi. Dříve šila obuv. Před nástupem do Znovozu byla v evidenci úřadu práce. Kdyby sháněla zaměstnání, práci by hledala kdekoliv.

### **5.3.7 Pracovnice výtvarné dílny**

*Paní Milada, 51*

Paní Milada je zaměstnaná ve Znovozu 3 roky, pracuje na výtvarné dílně, kde provádí ruční práce. Pracuje na úvazek 30 hodin týdně. Je uznaná osobou zdravotně znevýhodněnou. Má revmatoidní artritidu, dále potíže s očima, ušima a zádama. Neměla by zvedat nic těžkého a pracovat ve špatných klimatických podmínkách. Prostor, kde pracuje se jí líbí, práce ji baví a s kolegy vychází dobře. Největší přínos ve Znovozu pro ni představuje zajímavá práce. Dříve pracovala jako doručovatelka, spojovatelka, potom byla v evidenci úřadu práce. Protože je vyučená prodavačka, tak by práci pravděpodobně hledala v obchodě.

### **5.3.8 Pracovník zámečnické dílny**

*Pan František, 57 let*

Pan František pracuje ve Znovozu asi 3 roky, svou práci vykonává v zámečnické dílně, kterou má doma. Zde vyrábí například různé zahradní náčiní, svícny, provádí broušení nožů, nůžek, dále vyrábí konstrukci na zastřešení invalidního vozíku. Jeho pracovní úvazek je 30 hodin týdně. Pobírá částečný invalidní důchod. Má Pagetovu nemoc (metabolické onemocnění, u něhož dochází k poruše kostní přestavby), dále problémy s játry a vysoký krevní tlak. Neměl by zvedat těžké předměty, pracovat ve vynucených polohách a jezdit v nákladním automobilu. S ostatními zaměstnanci vychází výborně. Prostředí, ve kterém pracuje se mu líbí, protože si svoji dílnu zařídil sám. V práci je spokojen, je rád, že má zaměstnání: „Člověk, když má problém, tak ho nikdo nezaměstná.“ Práce ve Znovozu mu přinesla jiný pohled na lidi se zdravotním znevýhodněním. „Když jezdím k lidem vyměřovat míry na zastřešení vozíků, tak se setkávám s lidmi, kteří jsou na tom ještě hůř.“ Dříve pracoval jako topenář, plynář, potom nastaly zdravotní problémy. Myslí si, že by ho nikdo nezaměstnal, že by neměl šanci. Uvádí, že nejhorší pro něj bylo čekání na úřadu práce.

### **5.3.9 Pracovníci v úseku pro výrobu hraček**

*Paní Helena, 40 let*

Paní Helena pracuje ve Znovozu asi půl roku. Její náplní práce je výroba hraček. Jde například o lepení obrázků na dřevěné kostky. Pracuje zde na úvazek 35 hodin týdně. Je uznaná osobou se zdravotním znevýhodněním. Má více zdravotních problémů. Jedná se o potíže s páteří, závratě od páteře, revmatické kloubní potíže, poruchu imunity, chudokrevnost, alergii na prach a na dezinfekční prostředky, onemocnění štítné žlázy, migrény, chronické střevní problémy, onemocnění srdce, křečové žíly, hemeroidy, je trvale léčena injekcemi kortikoidů. Neměla by dlouho stát, zvedat těžká břemena, pracovat v prašném prostředí, pracovat s počítačem, dále nesmí být v dezinfikovaném terénu, pracovat ve směnném provozu a na nočních směnách. Má zákaz fyzického a psychického přetěžování, zákaz práce s chemickými látkami a zákaz práce ve výškách. Pracovní prostředí se jí líbí, v práci je spokojena, s ostatními zaměstnanci vychází



dobře. Největším přínosem ve Znovozu je pro ni zajímavá práce, vhodná k jejímu zdravotnímu stavu. Dříve pracovala jako zdravotní sestra na lůžkových odděleních nemocnice. Krátce pracovala jako administrativní pracovnice u počítače, zde však měla problémy se zrakem a migrény. Zaměstnání by zřejmě hledala v Charitě ve Znojmě nebo v jejích chráněných dílnách.

*Paní Jana, 39 let*

Paní Jana je zaměstnaná ve Znovozu necelého půl roku. Pracuje v úseku výroby hraček. Pracovní úvazek má 20 hodin týdně. Pobírá částečný invalidní důchod. Má systémový lupus (onemocnění imunitního systému). Neměla by být vystavena psychické a fyzické zátěži, střídání teplot, toxickým látkám, dále by neměla zvedat těžká břemena a provádět úchop obouručně. Vztahy s ostatními zaměstnanci považuje za bezproblémové, pracovní prostředí se jí líbí, v práci je spokojena. Být zaměstnaná ve Znovozu jí dalo práci, kterou zvládne vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu. Dříve pracovala v keramických závodech, potom byla na mateřské dovolené, od roku 2008 jí byl přiznán částečný invalidní důchod. V evidenci úřadu práce je stále. Práci by hledala prostřednictvím úřadu práce, internetu a inzerátů.

*Paní Alena, 53 let*

Ve Znovozu je zaměstnaná asi 2 roky. Pracuje v úseku výroby hraček. Pracovní úvazek má 19 hodin týdně. Pobírá částečný invalidní důchod. Její onemocnění je mozkové aneurisma, již podstoupila operaci. Neměla by být vystavena žádné psychické ani fyzické zátěži, dále velkému teplu, nevhodná je pásová výroba a dvousměnný provoz. V práci je spokojená, vztahy s kolegy jsou bezproblémové a pracovní prostředí se jí líbí. Nejvíce oceňuje, že práce vyhovuje jejímu zdravotnímu stavu. Dříve pracovala jako kuchařka, od roku 2000 jí byl přiznán částečný invalidní důchod, stále je v evidenci úřadu práce. Zaměstnání by hledala na úřadu práce a přes internet.

Tabulka č.1

**Druh zdravotních potíží a jejich četnost u zaměstnanců sociálního  
družstva Znovoz**

<b>Druh zdravotního problému</b>	<b>Počet osob</b>
Vady páteře, ploténky	11x
Vrozené poruchy intelektu (slabě podprůměrná inteligence, nižší stupeň mentální retardace)	3x
Astma, alergie	2x
Onkologické problémy	2x
Mozkové aneurisma	1x
Revmatoidní artritida	1x
Systémový lupus (onemocnění imunity)	1x
Paréza plexu brachialis (omezená hybnost ruky)	1x
Post polio syndrom - obrna	1x
Diabetes mellitus (komplikace)	1x
Páteř, psychické problémy	1x
Paraparéza dolních končetin	1x
Více diagnóz (páteř, klouby, alergie, porucha imunity, migrény, chudokrevnost,...)	1x
Roztroušená skleróza	1x

#### **5.4 Hlubkový rozhovor s ředitelkou družstva**

Sociální družstvo Znovoz vzniklo za účelem zaměstnávání zdravotně znevýhodněných a tzv. těžce zaměstnatelných – maminky po mateřské dovolené a pracovníci v předdůchodovém věku. Dalším účelem je organizační a finanční podpora občanského sdružení Vozíčkáři Znojemska.

Družstvo nabízí výrobky z vlastních dílen: dřevařské, šicí, výtvarné a zámečnické dílny, výrobky vyrobené klienty denního centra, výrobky ruční výroby od klientů v rámci komisního prodeje, dále kancelářské zboží.

Družstvo je financováno ziskem z prodeje výrobků, což je jeho hlavním zdrojem příjmu. Dále dostává dotace z úřadu práce dle § 78 a příspěvek na provoz

chráněné dílny. Dalším zdrojem příjmu jsou úvěry.

Cílem sociálního úseku sociálního družstva Znovoz je znovu zařadit zdravotně znevýhodněné na trh práce a nabízet jim možnost využití volného času. Klienti mohou docházet do denního centra, kde jsou mezi lidmi a vykonávají tam různé tvůrčí činnosti a další aktivity.

Sociální družstvo spolupracuje s Úřadem práce ve Znojmě a Městským úřadem ve Znojmě na dobré úrovni. Dále spolupracuje s řadou podniků, jedná se například o Moravskou ústřednu Brno, Ploberger a Kick off Consulting, s.r.o., Znojmo. S uvedenými firmami družstvo spolupracuje na dobré úrovni.

Sociální družstvo Znovoz prezentuje svou činnost na vlastních webových stránkách, v regionálním tisku, v rámci různých přednášek a besed, dále ve firemních prodejnách.

Ředitelka družstva by uvítala větší zájem odběratelů o výrobky a služby nabízející družstvem. Stále hledá nová odbytí. Vzhledem k probíhající ekonomické krizi, která postihla také spolupracující podniky, považuje současnou situaci za neuspokojivou.

Přínos sociálního družstva Znovoz vidí paní ředitelka ve snížení počtu nezaměstnaných osob se zdravotním znevýhodněním, dále možnost uplatnění osob se zdravotním znevýhodněním na pracovním trhu, což zlepšuje jejich sebevědomí, dále pak možnost uplatnění i absolventů praktických škol. Dále považuje za velmi přínosné, že vytvořila téměř 40 pracovních míst ve znojemském regionu, který je postihnut velkou nezaměstnaností.

Další vývoj družstva si představuje v udržení minimálně stejné šře výroby, dále v rozšíření činnosti o poskytování pracovní rehabilitace.

## 6 SHRnutí

Svůj výzkum jsem uskutečnila se zaměstnanci sociálního družstva Znovoz. Zaměřila jsem se pouze na ty zaměstnance, kteří mají zdravotní znevýhodnění. Zrealizovala jsem celkem 28 rozhovorů.

Z celkového počtu dotazovaných pobírá 61 % částečný invalidní důchod, 32 % zaměstnanců má přiznán statut osoby se zdravotním znevýhodněním a 7 % respondentů pobírá plný invalidní důchod. V průběhu psaní mé bakalářské práce došlo ke změně posuzování invalidity, od 1. 1. 2010 se posuzuje, zda se jedná o invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně. Ve své práci nadále užívám pojmy plný a částečný invalidní důchod, protože tyto pojmy jsou užívány respondenty, jsou jim srozumitelné.

Mým hlavním cílem bylo zjistit společenskou potřebnost sociálního družstva Znovoz, dále jsem sledovala přínos družstva pro jednotlivé zaměstnance.

Z mého výzkumu vyplynulo, že 96 % zaměstnanců je v práci spokojeno. U jednoho respondenta podmiňuje **spokojenost v práci** obava, aby byl dostatek práce.

**Práce ve Znovozu** má podle zaměstnanců rozmanité **přínosy**. Analýzou odpovědí respondentů jsem identifikovala následující kategorie přínosů: 25 % zaměstnanců odpovědělo, že jsou rádi mezi lidmi nebo v dobrém kolektivu. 18 % dotázaných se vyjádřilo, že jsou rádi, že jsou zaměstnaní, 7 % respondentů přináší práce ve Znovozu pocit užitečnosti nebo to, že našli uplatnění. 11 % zaměstnanců za přínos považuje získávání nových zkušeností. 14 % dotázaných zase nejvíce ocenilo, že mohou vykonávat práci, která odpovídá jejich zdravotnímu stavu. 18 % respondentů práce přináší dobrý pocit, klid a pohodu nebo sebedůvěru. U 7 % dotázaných se vyskytuje odpověď, že díky práci ve Znovozu může člověk získat jiný pohled na osoby se zdravotním postižením nebo se stát lepším člověkem. 14 % zaměstnanců kladně ohodnotilo zajímavou práci, pro někoho může být zároveň koníčkem. Pro jednoho dotázaného je práce ve Znovozu smyslem života.

**Pracovní prostředí** se líbilo 93 % dotázaným, kteří ho považují za pěkné, příjemné. 7 % z nich si pracovní prostředí obzvlášť chválilo, protože si ho

mohli upravit podle sebe. Jedna dotázaná je s prostředím spokojena tak, že ho považuje za druhý domov. U jednoho respondenta zde byla zase oceněna úplná bezbariérovost pracovního prostředí. Drobné připomínky mělo pouze 7 % dotázaných, týkaly se vybavení dřevařské dílny.

**Vztahy na pracovišti** byly označeny 75 % zaměstnanců za dobré, bezproblémové, zbývajících 25 % se o pracovním kolektivu vyjádřilo ještě pozitivněji, označovaly kolektiv za výborný, chválili příjemné kolegy a velmi dobré vztahy.

**Pracovní úvazky** jsou zde uzpůsobeny individuálním potřebám zaměstnanců. Kromě plného úvazku, který má 39 % dotázaných, se tady vyskytují úvazky na 35 hodin (u 11 %), 30 hodin (u 32 %), 25 hodin (u 3,5 %), 20 hodin (u 11 %) i 19 hodin týdně (u 3,5% dotázaných).

**Zdravotní problémy** se u jednotlivých dotázaných pochopitelně odlišují. Nejpočetnější skupinu tvoří zaměstnanci, kteří mají potíže s páteří, jedná se asi o 39 %. Jinak se tu vyskytuje mnoho různorodých onemocnění. Na tomto pracovišti se bere ohled na to, co lékaři svým pacientům nedoporučují nebo zakazují. Upravují se zaměstnancům pracovní podmínky a tempo se jim přizpůsobuje.

**Doba trvání pracovního poměru** dotazovaných se taktéž liší. 15 % zaměstnanců pracuje ve Znovozu 3 roky a více. V časovém rozmezí 1-3 roky zde pracuje nejvíce zaměstnanců, jedná se o 51 % dotázaných, 36 % zaměstnanců tady pracuje méně než 1 rok.

**Předchozí profese** dotazovaných jsou velmi rozdílné. Více se zaměstnanci shodují v tom, co dělali než do Znovozu nastoupili. Asi 71 % zaměstnanců bylo před nástupem do sociálního družstva Znovoz v evidenci úřadu práce. 7 % současných zaměstnanců je nadále vedeno v evidenci úřadu práce vzhledem k jejich pracovnímu úvazku. Jen 7 % dotazovaných nastoupilo do Znovozu rovnou po ukončení předchozího zaměstnání, jedna respondentka nastoupila do Znovozu po mateřské dovolené. Dalších 7 % respondentů pobíralo před nástupem plný invalidní důchod. Nejvíce mě zaujal výsledek, že 18 % zaměstnanců nejprve navštěvovalo denní centrum sociálního družstva Znovoz jako klienti tohoto centra a po nějaké době zde získali zaměstnání.

Asi 21 % dotazovaných vůbec netuší, **kde jinde by hledali práci**, v možnost získání práce příliš nevěří. 57 % dotázaných by se pravděpodobně zaregistrovalo na úřadu práce. 28,5 % z nich dále uvedlo, že by práci ještě hledali prostřednictvím internetu a inzerce nebo kdekoliv by byla možnost. 11 % respondentů mělo konkrétnější představu, kde by se ucházeli o práci.

Z rozhovoru s ředitelkou družstva vyplynulo, že hlavní přínos sociální družstva Znovoz spočívá ve snížení počtu nezaměstnaných osob se zdravotním znevýhodněním ve znojenském regionu, ve kterém je vysoká nezaměstnanost.

Aktuálním problémem družstva je nedostatečný zájem odběratelů o výrobky sociálního družstva Znovoz. Přes veškerou snahu stále není zajištěn trvalý odbyt. Zisk z prodeje výrobků je přitom hlavním zdrojem příjmů družstva.

Ředitelka vidí budoucí vývoj družstva přinejmenším v udržení stejného rozsahu výroby, ráda by rozšířila služby také o poskytování pracovní rehabilitace.

## 7 ZÁVĚR

Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo zhodnotit společenskou potřebnost sociálního družstva Znovoz. Dalším cílem bylo zjistit přínos sociálního družstva Znovoz pro jednotlivé zaměstnance a na základě rozhovoru s vedením družstva zhodnotit přínos sociálního družstva Znovoz, jeho dosavadní činnost, problémy, kterým musí čelit a jeho vizi do budoucna.

Domnívám se, že cílů, které jsem si stanovila na začátku práce, bylo dosaženo. Po shrnutí výsledků mého výzkumu lze říci, že sociální družstvo Znovoz je pro společnost velmi potřebné. Nezaměstnanost je jevem, který zatěžuje naši společnost, zvláště osoby, které mají na trhu práce ztížené postavení. Existenci organizací podporujících zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce považuji proto za velice přínosné. Vzhledem k tomu, že v současné době našlo sociální družstvo Znovoz uplatnění pro 30 zdravotně znevýhodněných osob, domnívám se, že je pro společnost velmi užitečné, zvláště proto, že se vyskytuje na Znojemsku, kde je vysoké procento nezaměstnanosti. Domnívám se, že co se týká zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním, je zde naplňován účel, za kterým sociální družstvo Znovoz vzniklo.

Z výsledků mého výzkumu vyplynulo, že práce v sociálním družstvu Znovoz přináší jednotlivým zaměstnancům mnoho pozitivního. Pro každého zaměstnance je přínos trochu jiný. Zaměstnanci družstva nejvíce oceňují nejen to, že mají práci, že našli uplatnění, ale také to, že tato práce je pro ně zajímavá, chválí si práci v dobrém kolektivu nebo to, že jsou mezi lidmi. Práce jim dále může dodávat dobrý pocit nebo sebedůvěru. Zaměstnanci si také váží toho, že mají práci vhodnou k jejich zdravotnímu stavu. Dále mi z výzkumu vyplynulo, že zaměstnanci jsou v sociálním družstvu Znovoz spokojeni i pracovní prostředí se jim líbí.

Z výsledků rovněž vyšlo, že kdyby zaměstnanci neměli možnost pracovat v sociálním družstvu Znovoz, většina z nich by se obrátila na úřad práce, v jehož pomoc by však příliš nevěřila, protože práce se podle mínění respondentů špatně hledá.

Velmi kladně bych hodnotila činnost denního centra v rámci sociálního

úseku sociálního družstva Znovoz, které nabízí zdravotně handicapovaným osobám možnost využití volného času a být mezi lidmi, což je pro ně velmi důležité. Z výsledků mého výzkumu vyplynulo, že několik klientů tohoto denního centra později získalo ve Znovozu zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že hlavním zdrojem příjmu družstva je zisk z prodeje výrobků, je pro něj velmi potřebné, aby mělo stále zajištěný odbyt. V tomto ohledu to v současné době není ideální. Zájem odběratelů o výrobky a služby sociálního družstva Znovoz není dostatečný. Sociální družstvo Znovoz prezentuje svou činnost na vlastních webových stránkách, ve firemních prodejnách, v regionálním tisku nebo v rámci různých přednášek a besed předsedkyně, stále hledá nová odbytíště.

Tato práce také pomůže zvýšit povědomí o problematice zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním, dále o existujících formách pomoci a podpory pro tyto osoby. Může ukázat na potřebnost takových organizací, které pomáhají osobám, jejichž postavení na trhu práce není jednoduché.

Pro mě bylo psaní této bakalářské práce velmi obohacující. Uvědomila jsem si, jak moc důležité je pro člověka mít zaměstnání, někam patřit a být užitečný. Jsem ráda, že vznikají organizace, které se specializují na pomoc osobám znevýhodněným na trhu práce. Přála bych si, aby se sociálnímu družstvu Znovoz dařilo a dále mohlo podávat pomocnou ruku osobám, kterým se vzhledem ke svému handicapu nedaří získat zaměstnání.



## 8 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

BARTOŇOVÁ, Miroslava, PIPEKOVÁ Jarmila, VÍTKOVÁ Marie. *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. Brno: MSD, 2005. 201 s. ISBN 80-86633-31-4

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN: 80-86429-16-4

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8

BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Masarykova univerzita v Brně, 2000. 79 s. ISBN 80-210-2425-9

CAZES, Sandrine, NEŠPOROVÁ, Alena. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy : pružnost trhu a ochrana pracovníka* [z anglického originálu, překlad zajistilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR]. Praha: JAN, 2003. 150 s. ISBN 80-86552-78-0

GAJDUŠEK, Lubomír, GNIDA Aleš, HŘÍBKOVÁ Hana. *Manuál zaměřený na legislativní otázky ve vztahu k osobám se zdravotním postižením*. Olomouc, Univerzita Palackého v Olomouci, 2007, 36 s. ISBN 978-80-244-1637-3

KŇAŽKO, Vladimír, MANDYS, Jan. *Podpora při hledání zaměstnání a na pracovišti pro osoby znevýhodněné na trhu práce z důvodu sociální situace nebo ztráty pracovních návyků*. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, 2008. 64 s. ISBN: 978-80-87244-02-9

KREJČÍŘOVÁ, Olga a kol. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus, 2005. 87 s. ISBN: 80-903598-1-7

MAREK, Milan. *Sociální družstvo Znovoz*. Sociální péče: odborný časopis pracovníků sociální péče, Brno: IKARIA, 2009, č. 1 ISSN 1213-2330

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3

MATOUŠEK, Oldřich, KROFTOVÁ, Andrea. *Mládež a delikvence*. Praha: Portál, 2003, 344 s. ISBN 80-7178-771

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální služby*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. 184 s. ISBN 978-80-7367-310-9

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. 170 s. ISBN 978-80-7392-094-4

SKALKOVÁ, Jarmila a kol. *Úvod do metodologie a metod pedagogického výzkumu*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1983. 209 s.

SMÍŠKOVÁ, Alena. *Saša aneb pláštěnka na invalidní vozík*. Sociální péče: odborný časopis pracovníků sociální péče, Brno: IKARIA, 2009, č. 3 ISSN 1213-2330

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN: 978-80-85819-76-2

VÁGNEROVÁ, Marie, HADJ-MOUSSOVÁ, Zuzana, ŠTECH, Stanislav. *Psychologie handicapu*. Praha: Karolinum; Univerzita Karlova, 1999. 230 s. ISBN 80-7184-929-4

WINKLER, Jiří a ŽIŽLAVSKÝ, Martin. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, 2004. 241 s. ISBN: 80-210-3565-X

ŽIDOŇOVÁ, Jana. *Průvodce zaměstnáváním osob se zdravotním postižením*. Praha: BMSS-Start, 2005, 63 s. ISBN 80-86140-26-1

## **SEZNAM POUŽITÉ LEGISLATIVY**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

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

Vyhláška MPSV č. 359/2009 Sb., vyhláška o posuzování invalidity

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Stanovy sociálního družstva Znovoz

## SEZNAM POUŽITÝCH INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

Integrovaný portál MPSV *Analýza za 1. pololetí 2009* [online]. [cit. 2009-01-02]  
Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2009p1](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2009p1)>

Integrovaný portál MPSV *Osoba zdravotně znevýhodněná*. [online]. 8. 7. 2009,  
[cit. 2009-10-11] Dostupné z:  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/local/rk\\_info/next\\_info/info3](http://portal.mpsv.cz/sz/local/rk_info/next_info/info3)>

Integrovaný portál MPSV *Posuzování invalidity od 1.1.2010* [online]. 31.12.2009,  
[cit. 2010-02-05] Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/8032>>

Integrovaný portál MPSV *Předsudky brání handicapovaným najít důstojnou práci*. [online]. 9.5.2008, [cit. 2010-02-01] Dostupné z:  
<<http://www.mpsv.cz/cs/5333>>

*Sociální ekonomika a NNO v ČR, CVNS 2005* [online]. [cit. 2009-02-03]  
Dostupné z:  
<<http://www.scmvd.cz/download/SocekonomieaNNO-CVNS2005.pdf>>

*Znovoz, sociální družstvo, chráněná dílna* [online]. [cit. 2009-12-12] Dostupné z:  
<<http://www.znovoz.eu/?stranka=onas>>

## **9 KLÍČOVÁ SLOVA**

Aktivní politika zaměstnanosti

Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna

Podporované zaměstnání

Pracovní rehabilitace

Sociální družstvo

Trh práce

Zdravotní znevýhodnění

## **10 PŘÍLOHY**

### **10.1 Seznam příloh**

*Příloha č. 1: Otázky k rozhovoru*

*Příloha č. 2: Průvodní dopis*

*Příloha č. 3: Otázky k rozhovoru pro ředitelku družstva*

## **Příloha č. 1**

### **Otázky k rozhovoru**

Křestní jméno:                      věk:

- 1) Jak dlouho pracujete v sociálním družstvu Znovoz?
- 2) Jakou práci ve Znovozu vykonáváte?
- 3) Jaký máte pracovní úvazek?
- 4) Pobíráte invalidní důchod nebo jste uznaná/ý osobou zdravotně znevýhodněnou?
- 5) Jaké máte zdravotní potíže?
- 6) Jakou činnost Vám lékař ze zdravotních důvodů nedoporučuje?
- 7) Jak vycházíte se svými spolupracovníky (s nadřízeným)?
- 8) Jak se Vám líbí prostředí, ve kterém pracujete?
- 9) Jak jste v práci spokojen/a?
- 10) Jaký přínos má pro Vás práce v sociálním družstvu Znovoz?
- 11) Co jste dělal/a než jste nastoupil/a do sociálního družstva Znovoz?
- 12) Kde byste hledal/a práci, kdybyste nebyl/a zaměstnaná/ý v sociálním družstvu Znovoz?

## **Příloha č. 2**

### ***Průvodní dopis***

Vážená paní, vážený pane,

jmenuji se Marie Ochmanová a jsem studentkou 3. ročníku Pedagogické fakulty, oboru Sociální pedagogika. Téma mé bakalářské práce zní „**Možnosti pracovního uplatnění pro osoby se zdravotním znevýhodněním.**“ Součástí této práce je výzkum a touto cestou bych Vás chtěla požádat, zda byste byli tak ochotni a zodpověděli mi několik otázek týkajících se výše zmíněného tématu. Rozhovor bude anonymní a veškeré údaje použity výhradně pro tento výzkum. Předem Vám děkuji za ochotu a těším se na spolupráci!

Marie Ochmanová

### **Příloha č. 3**

## **Otázky k rozhovoru pro ředitelku družstva**

- 1) Za jakým účelem vzniklo sociální družstvo Znovoz?
- 2) Jaké sortiment výrobků družstvo nabízí?
- 3) Jaké jsou zdroje jeho financování?
- 4) Co je vaším hlavním zdrojem příjmu?
- 5) Co je cílem sociálního úseku?
- 6) Jaká je vaše spolupráce s úřady?
- 7) Se kterými podniky spolupracujete?
- 8) Jak hodnotíte součinnost s těmito podniky?
- 9) Jakým způsobem prezentujete svoji činnost?
- 10) S jakými problémy se družstvo potýká? Co byste ráda změnila?
- 11) V čem vidíte přínos družstva pro společnost?
- 12) Jakou máte představu dalšího vývoje družstva?