

# **STŘEDOŠKOLSKÁ ODBORNÁ ČINNOST**

**Obor č. 13: Ekonomika a podnikání**

## **Pracovní příležitosti pro hendikepované**

**Karolína Kahounová**

**Středočeský kraj**

**Neveklov 2021**

# STŘEDOŠKOLSKÁ ODBORNÁ ČINNOST

Obor č. 13: Ekonomika a podnikání

**Pracovní příležitosti pro hendikepované**

**Job opportunities for the handicapped**

**Autoři:** Karolína Kahounová

**Škola:** Obchodní akademie Neveklov, Školní 303, 257 56 Neveklov

**Kraj:** Středočeský kraj

**Konzultant:** Mgr. Miroslava Hulanová

Neveklov 2021

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem svou práci SOČ vypracoval/a samostatně a použil/a jsem pouze prameny a literaturu uvedené v seznamu bibliografických záznamů.

Prohlašuji, že tištěná verze a elektronická verze soutěžní práce SOČ jsou shodné.

Nemám závažný důvod proti zpřístupnění této práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších předpisů.

V Neveklově dne 22. 3. 2021 Karolína Kahounová

## **Poděkování**

V úvodu své práce bych chtěla poděkovat Ing. Daně Roušavé za odborné vedení, trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu tvorby práce poskytla. Dále bych chtěla poděkovat Mgr. Miroslavě Hulanové za přípravu na Středoškolskou odbornou činnost.

## **Anotace**

Práce studentky 3. ročníku se zabývá problematikou pracovních příležitostí pro hendikepované osoby. Rozebírá, jaké pracovní příležitosti jsou nabízeny, jak k hendikepovaným přistupují zaměstnavatelé a spolupracovníci. Součástí jsou i odpovědi na nejčastější otázky spjaté se zaměstnáváním těchto osob.

## **Klíčová slova**

Hendikepování, zaměstnání, zaměstnavatel

## **Annotation**

Seminar work of a 3rd grade student deals with the issue of job opportunities for handicapped people. It discusses what job opportunities are offered, how employers and co-workers approach the disabled. It also includes answers to the most common questions related to the employment of these people.

## **Keywords**

Handicapped, employment, employer

# OBSAH

ÚVOD.....	8
1 Definice a klasifikace handicapu .....	9
1.1 Stupně handicapu.....	9
2 Druhy a příčiny zdravotního postižení .....	11
2.1 Zrakové postižení.....	11
2.2 Sluchové postižení .....	11
2.3 Tělesné postižení.....	12
2.4 Mentální postižení.....	12
2.5 Duševní nemoci .....	12
2.6 Kombinované postižení .....	13
3 Zákon o zaměstnanosti .....	14
3.1 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	14
3.2 Pracovní rehabilitace.....	14
3.3 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením .....	15
3.4 Chráněný trh práce.....	15
3.5 Příspěvek zaměstnavatelů .....	15
4 Výběr osob a domluva setkání .....	17
4.1 Příprava na rozhovor.....	17
5 Rozhovory s hendikepovanými občany.....	18
5.1 Rozhovor s tělesně postiženou ženou .....	18
5.2 Rozhovory s mentálně postiženými muži .....	18
6 Rozhovor se zaměstnavatelem hendikepovaných osob.....	20
7 Rozhovor s tajemnicí Městského úřadu Neveklov .....	22

Závěr.....	23
Seznam použité literatury .....	25
Seznam příloh.....	27

# ÚVOD

Lidí se zdravotním postižením, kteří jsou v produktivním věku, je v naší společnosti velké množství, ale jejich pozice na trhu práce není jednoduchá. Právě tato problematika je zpracována v práci s názvem Pracovní příležitosti pro hendikepované.

Pro zjištění potřebných informací budou v práci použity odborné metody sběru dat, jako je studium odborné literatury, řízené rozhovory s hendikepovanými osobami, majitelkou firmy, která zaměstnává osoby se zdravotním postižením v sociálně-terapeutické dílně, a rozhovor s tajemnicí Městského úřadu Neveklov.

Cílem práce je zjistit postavení hendikepovaných lidí na trhu práce, a to jak z pohledu zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Cílem je také zjistit, jak tito lidé získávají pracovní místo, jestli jim jsou nabídnuty zvýhodněné podmínky a zda jsou v práci spokojeni, i když lze předpokládat, že bude získán pouze malý vzorek dotazovaných osob.



# 1 DEFINICE A KLASIFIKACE HANDICAPU

Handicap je určitá fyzická či psychická vada člověka, která ho omezuje v jeho činnostech, například ve vzdělání, práci, sportech, ale i jakékoliv jiné volnočasové aktivitě, které by člověk rád dělal. „Kolem roku 1827 se v Anglii dle slovníku Petit Robert poprvé objevuje slovo „handicap“, které z anglického překladu znamená „ruka v klobouku“.“<sup>1</sup>

## 1.1 Stupně handicapu

Lidé, kteří mají nějaký handicap nebo zdravotní postižení, mají nárok si požádat o invalidní důchod, který jim bude vyplácen. Základní výše výměry invalidního důchodu je 3 490 Kč a nejnižší částka je 770 Kč měsíčně. Invalidita je dělena na 4 stupně. Těmi jsou: osoby zdravotně znevýhodněné, 1. stupeň invalidity, 2. stupeň invalidity a 3. stupeň invalidity.

Osoba zdravotně znevýhodněná

„Osoba zdravotně znevýhodněná je občan, který může nadále vykonávat zaměstnání, ale jeho schopnost pracovat a být pracovně začleněn je do určité míry omezena.“<sup>2</sup> Tento stupeň handicapu či zdravotního postižení je nejméně závažný ze všech možných stupňů postižení.

1. stupeň invalidity

„Do 1. stupně invalidity spadají lidé, kteří mají pokles míry pracovní schopnosti neboli mají zhoršený zdravotní stav 35 % až 49 %.“<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> POLZOVÁ, Kamila. *Změny sociálního postavení handicapovaných jedinců v České republice* [online]. Praha, 2014 [cit. 2020-11-26]. Dostupné z: [file:///C:/Users/03kar/Downloads/BPTX\\_2012\\_2\\_11280\\_0\\_363239\\_0\\_138929.pdf](file:///C:/Users/03kar/Downloads/BPTX_2012_2_11280_0_363239_0_138929.pdf). Bakalářská práce. Univerzita Karlova v Praze, Husitská teologická fakulta. Vedoucí práce PaedDr. Mgr. Hana Žáčková.

<sup>2</sup> Osoby zdravotně znevýhodněné a žádost o uznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné: Základní informace k životní situaci. Portál veřejné správy [online]. Ministerstvo vnitra, 2016, 01.01. [cit. 2020-11-27]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/obcan/zivotni-situace/socialni-zabezpeceni/osoby-zdravotne-znevychodnene/osoby-zdravotne-znevychodnene-a-zadost-o-uznani-statusu-osoby-zdravotne-znevychodnene.html>

<sup>3</sup> MAŘÍK, Karel. Invalidní důchod. *Naseduchody.cz* [online]. [cit. 2020-11-27]. Dostupné z: <https://www.naseduchody.cz/castecny-invalidni-uchod.html>

## 2. stupeň invalidity

„Druhý stupeň invalidity je vyplácen osobě, které má sníženou pracovní schopnost o 50 až 69 %.“<sup>4</sup> Jestli osoba spadá do druhého stupně invalidity posuzuje lékař, a to podle vyhlášky pro posuzování invalidity.

## 3. stupeň invalidity

Třetí stupeň invalidity je nejvyšší stupeň. Osoby, jejichž pracovní schopnost se tedy snížila nejméně o 70 % patří do 3. stupně invalidity. Dá se také považovat za „Plnou invaliditu“.

---

<sup>4</sup> POTMĚŠILOVÁ, Hana. *Kdo je člověk se zdravotním postižením?* [online]. 1996–2020 LMC, 2013, 25.2. [cit. 2020-11-27]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/kdo-je-clovek-se-zdravotnim-postizenim/>

## 2 DRUHY A PŘÍČINY ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ

Zdravotní postižení může být buď vrozené, nebo získané. Lidé se s nějakým druhem postižení již narodí anebo zdědí od svých rodičů, prarodičů či někoho blízkého z rodiny. Získané postižení se může projevit stářím člověka, přivoděným zraněním při práci, sportu, autonehodou, anebo jakoukoli jinou nehodou.

### 2.1 Zrakové postižení

Jeden z nejdůležitějších smyslů člověka je právě zrak. Do této skupiny postižení se zahrnují osoby nevidomé, či jen s poškozeným zrakem. „Podle posledního celosvětového výzkumu WHO bylo v roce 2002 na celém světě přibližně 161 000 000 osob s těžkým zrakovým postižením. Z toho bylo 124 000 000 lidí slabozrakých a 37 000 000 nevidomých.

Z průzkumu též vyplynulo, že se snižuje počet nevidomých a slabozrakých zapříčiněných infekčními chorobami a zvyšuje se i počet případů zapříčiněných vysokým věkem.“<sup>5</sup> Mezi nejčastější choroby patří například šedý zákal, zelený zákal. Tito lidé mají velmi omezené možnosti získat zaměstnání, mohou však dobře využívat své komunikační dovednosti a uplatnit se na trhu práce. Tato nabídka určitě zahrnuje telemarketing, a to konkrétně nabízení nějakých produktů nebo služeb telefonicky.

### 2.2 Sluchové postižení

Sluch je dalším velmi důležitým smyslem člověka, s tímto postižením se na trhu práce dá také těžce uplatnit. Toto postižení je vada funkce sluchu člověka. Patří sem zejména lidé s nedoslýchavostí, nebo hluchotou.

Nedoslýchaví lidé mají tuto sluchovou vadu, která se lze částečně kompenzovat sluchadlem, nebo kochleárním implantátem. Neslyšící se znalostí znakového jazyka jsou osoby, které ztratily sluch před rozvinutím mluvené řeči a neměli možnost si osvojit slovní zásobu.

---

<sup>5</sup> *Charakteristika zrakového postižení* [online]. [cit. 2020-11-27]. Dostupné z: <http://www.n-i-s.cz/cz/charakteristika-zrakoveho-postizeni/page/366/>

„Ohluchlí jsou osoby, které ztratily sluch po rozvinutí mluvené řeči, a proto měli možnost si osvojit slovní zásobu.“<sup>6</sup>

## 2.3 Tělesné postižení

Tělesné postižení zahrnuje zejména omezení v pohybu a pohybových aktivitách. Při tělesném postižení mohou lidé využívat pomůcky, které jim pomáhají v jejich běžném životě. A těmito pomůckami mohou být berle, hole nebo invalidní vozíky. Lidé k tomuto postižení většinou přišli v průběhu jejich života, následkem autonehody nebo nehodou při práci. Veřejnost si toto postižení spojí nejvíce s lidmi na vozíku, kterým chybí například končetina. „Dělení tohoto handicapu je lehké, středně těžké a těžké tělesné postižení. Lehké tělesné postižení mohou být stavy po operaci výměny kloubů, operace plotýnek. Tato osoba je omezena ve svém pohybu. Mezi středně těžké tělesné postižení spadá amputace neboli ztráta části těla, trvalou změnu tvaru orgánu. A těžké tělesné postižení je úplné ochrnutí nějaké části těla, ať už spodní, či horní.“<sup>7</sup>

## 2.4 Mentální postižení

Mentální postižení je porucha mozku, která se nedá léčit. Tyto osoby mají sníženou inteligenci neboli snížené IQ. „Projevuje zejména zpomalenou chápavostí, těkavostí pozornosti, sníženou logickou pamětí, nedostatečnou slovní zásobou, neobratností při vyjadřování, impulzivností, hyperaktivitou, citovou vzrušivostí.“<sup>8</sup>

## 2.5 Duševní nemoci

Duševní nemoci jsou také nazývány psychickými nebo duševními poruchami. Lidé se zde dokáží odlišovat ve svém chování, ale hlavně ve svém myšlení. Spousta z nich se uzavírá do sebe. Mezi duševními nemocí je spousta známých nemocí jako například deprese, úzkosti,

---

<sup>6</sup> Sluchové postižení. *Práceozp* [online]. AV Institut [cit. 2020-11-27]. Dostupné z: <https://www.praceozp.cz/content/sluchov-posti-en>

<sup>7</sup> Tělesné postižení. *Práceozp* [online]. AV Institut [cit. 2020-11-27]. Dostupné z: <https://www.praceozp.cz/content/t-lesn-posti-en>

<sup>8</sup> *Problematika mentálního postižení: Popis, projev a příčiny* [online]. FOKUS – Opava [cit. 2020-11-27]. Dostupné z: [http://www.fokusopava.cz/hradecka\\_problematika\\_mentalniho\\_postizeni.php](http://www.fokusopava.cz/hradecka_problematika_mentalniho_postizeni.php)

schizofrenie či bipolární porucha. Deprese je v dnešní době velice „rozrostlá“ nemoc a trpí ji hlavně mladí lidé. Lidé s touto nemocí trpí velikou únavou, připadají si osamělí, a mají velice nízkou důvěru v sami sebe. Úzkost neboli úzkostná porucha je nemoc, kdy lidé mají nejčastěji z něčeho strach nebo obavy. Úzkost se může projevovat u každého člověka jinak a také záleží na typu úzkosti. A to například sociálně úzkostná porucha je porucha, kdy lidé mají obavy ze styku s lidmi, telefonování s lidmi či jiné aktivity na veřejnosti. Lidem buší rychleji srdce, klepou nohou, čím se projevuje nevolnost. Schizofrenie je nemoc, kdy lidé mají problém rozeznat iluzi od reality. A bipolární porucha je nemoc, kdy se lidem velice rychle střídají nálady, jako štěstí se smutkem.

## **2.6 Kombinované postižení**

Kombinované postižení se také nazývá „multihandicap“ a je to postižení, kde se střetnou dvě nebo i více vad najednou. Mohou to být různé duhy a stupně postižení, proto jsou zařazovány mezi kombinované postižení. Jsou to například hluchoslepí lidé. Někdy se sem zařazuje i známý Downův syndrom, kdy osoby mají mentální postižení, ale i viditelné tělesné příznaky, jako jsou zrakové vady, šilhavost, úzké a šikmé oči, malá ústa. Časté jsou také srdeční vady.

## **3 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI**

Zákon 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti je dělen na 8 částí a každá část je dělena na určitý počet hlav. Jde o zákon, jehož smyslem je stanovit způsob, jakým jsou lidé do práce zařazeni. Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením se nachází ve třetí části.

### **3.1 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zaměstnání osob se zdravotní postižením je v zákoně o zaměstnanosti dáno § 67-84. Osobám zdravotně postiženým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. „Pro účely tohoto zákona je považován zdravotní stav, který podle lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.“<sup>9</sup> Úřad práce v každém kraji vede evidenci osob se zdravotním postižením, a proto jim také umožňuje nabízet zaměstnání nebo jim pomáhá hledat zaměstnání pro ně podle zákona o zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

### **3.2 Pracovní rehabilitace**

Pracovní rehabilitace je v zákoně o zaměstnanosti dána § 69-74. Osoby, které jsou zdravotně postižené, mají podle zákona právo na pracovní rehabilitaci. Tuto pracovní rehabilitaci lidem poskytuje úřad práce a jeho zaměstnanci spolupracují s rehabilitačními středisky. „Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost.“<sup>10</sup> Úřad práce připravuje speciální plán pracovní rehabilitace pro tyto lidi podle druhu jejich zdravotního postižení, aby byli schopni vykonávat určitý druh zaměstnání. Mezi úřadem práce a osobou hendikepovanou se uzavírá písemná dohoda. V dohodě musí být činnost, na kterou se osoba připravuje, místo, kde bude rehabilitace

---

<sup>9</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti: ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM [online]. MPSV, TREXIMA, spol. s r.o., 2004, 13. května [cit. 2021-01-02]. Dostupné z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_435\\_2004](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004)

<sup>10</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti: Pracovní rehabilitace [online]. MPSV, TREXIMA, spol. s r.o., 2004, 13. května [cit. 2021-01-02]. Dostupné z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_435\\_2004](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004)

prováděna, jakým způsobem a jaký rozsah příprava bude mít. Pro tyto osoby je zde možnost zorganizovat specializovaný kurz.

### **3.3 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením**

Je dán § 75. Zde jde o pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením, které zaměstnavatel zajistil. Na toto pracovní místo je zaměstnavateli poskytován příspěvek od úřadu práce. Tento příspěvek může dosahovat až osminásobek průměrné mzdy. Liší se tu ale i osoba s těžkým zdravotním postižením, pro kterou je tento příspěvek až ve výši dvanáctinásobku. Pokud má zaměstnavatel jakékoliv nedoplatky u finančních orgánů, nemá právo na příspěvek.

### **3.4 Chráněný trh práce**

Chráněný trh práce je dán § 78. „Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání.“<sup>11</sup> Zaměstnavatel žádající o uzavření dohody s úřadem práce musí mít čistý trestní rejstřík či nesmí být v likvidaci. Dohoda je uzavřena na 3 roky, ale pokud zaměstnavatel do 3 měsíců po skončení doby 3 let podá znovu žádost úřadu práce, dohoda se uzavírá na dobu neurčitou.

### **3.5 Příspěvek zaměstnavateli**

Příspěvek zaměstnavateli v zákoně o zaměstnanosti je dán § 78a. Zaměstnavateli, který zaměstnává osobu se zdravotním postižením, úřad práce vyplácí příspěvek za zaměstnávání hendikepované osoby. Platí to pro zaměstnavatele, kteří uzavřeli dohodu o uznání. „Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance

---

<sup>11</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti: Chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce [online]. MPSV, TREXIMA, spol. s r.o., 2004, 13. května [cit. 2021-01-02]. Dostupné z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_435\\_2004](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004)

v pracovním poměru.“<sup>12</sup> Zaměstnavateli, který podá písemnou žádost o příspěvek, je tento příspěvek vyplácen čtvrtletně zpětně. Zaměstnavatel nesmí mít žádné daňové nebo finanční nedoplatky. Příspěvek se však neuplatňuje na zaměstnance, který je sám osobou se zdravotním postižením. Pokud zaměstnavatel nebude splňovat podmínky uzavřené v dohodě, bude udělena pokuta za výkon nelegální práce, či vyplácení příspěvku neprávem nebo v jiné výši, je povinen tento příspěvek vrátit. „Maximální částka příspěvku zaměstnavateli činí 13600 Kč.“<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti: Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce [online]. MPSV, TREXIMA, spol. s r.o., 2004, 13. května [cit. 2021-01-02]. Dostupné z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_435\\_2004](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004)

<sup>13</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti: Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce [online]. MPSV, TREXIMA, spol. s r.o., 2004, 13. května [cit. 2021-01-02]. Dostupné z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_435\\_2004](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004)



## **4 VÝBĚR OSOB A DOMLUVA SETKÁNÍ**

Pro účely práce byly zvoleny osoby, které se s danou problematikou ztotožňují. Osoby byly vybrány na základě předem stanovených kritérií. Mezi vybraná kritéria patří získat co nejvíce ucelený obraz o dané problematice. Proto je součástí zdrojů pro tuto práci rozhovor se třemi hendikepovanými osobami různého typu postižení, na druhé straně pak rozhovor se zaměstnavatelkou osob zdravotně postižených a doplňuje to rozhovor s tajemnicí Městského úřadu Neveklov, kde rovněž zaměstnávají zdravotně tělesně postižené osoby.

Předem proběhla telefonická domluva přímo s majitelkou firmy Mela o.p.s. Setkání bylo domluveno záměrně na jeden z pracovních dní v dopoledních hodinách, kdy je v chráněné dílně nejvíce zaměstnanců.

Tajemnice Městského úřadu Neveklov byla, z důvodu složité situace v době pandemie, oslovena e-mailem, kde byla požádána o spolupráci a v příloze mailu jí byly zaslány otázky k danému tématu.

### **4.1 Příprava na rozhovor**

Při přípravě na rozhovor, byl brán zřetel na srozumitelnost daného tématu. Otázky byly formulované, pokud možno jednoduchou formou tak, aby jim porozuměli všichni zúčastnění. Dotazy byly směřovány zejména na složitost získání zaměstnání, pracovní podmínky a spokojenost na pracovišti. Pro zaměstnavatelku a tajemnici úřadu byly otázky zaměřeny více odborně. Týkaly se zákonných podmínek, které jsou stanové pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Cílem všech rozhovorů bylo získat ucelený obraz o této problematice.

## **5 ROZHOVORY S HENDIKEPOVANÝMI OBČANY**

Rozhovory byly vedeny pomocí metody řízených rozhovorů se 3 hendikepovanými osobami. Všechny osoby byly v přibližném věku 30–40 let. První dotazovanou byla žena, která je na invalidním vozíku a má přiznaný 1. stupeň invalidity. Další rozhovory byly vedeny se dvěma muži s mentálním postižením. Všechny tři osoby pracují v sociálně-terapeutické dílně Mela o.p.s. v Sedlčanech.

Práce hendikepovaných lidí je velmi různorodá a je zaměřena jednak na výrobu oděvů, šití a na výrobu výrobků z korálek. Další pracovní náplní hendikepovaných zaměstnanců je úklid u klientů v domácnostech, který probíhá pod vedením asistenta. Chráněná dílna je přizpůsobena všem hendikepovaným osobám bez ohledu na postižení.

### **5.1 Rozhovor s tělesně postiženou ženou**

Z rozhovoru s ženou s tělesným postižením, která má přiznaný 1. stupeň invalidity a je na vozíku od narození, vyplynulo, že vzhledem k handicapu, který má od narození, žádnou práci doposud v životě neměla. Proto pocítovala potřebu se zapojit do společnosti a přivítala tuto příležitost se uplatnit na trhu práce.

Chráněná dílna vznikla v blízkosti jejího bydliště, a tak zvládne dojíždět do práce na vozíku. V případě nepříznivého počasí jí navíc zaměstnavatelka vychází vstříc. Žena v rozhovoru sdělila, že má v těchto případech možnost manuální práce z domova. Chráněná dílna jí umožňuje bezbariérový přístup na pracoviště. Na otázku, zda jí tato práce uspokojuje, tato žena odpověděla, že našla své životní uplatnění a tato práce jí naplňuje.

*(otázky viz příloha č. 1)*

### **5.2 Rozhovory s mentálně postiženými muži**

První rozhovor byl veden s mužem, který se rovněž se svým postižením narodil a má přiznáno mentální postižení 1. stupně invalidity. Vykonává manuální práce a své nynější pracovní místo získal přes úřad práce. Muž v rozhovoru sdělil, že měl již zkušenosti s pracovním uplatněním v předešlém zaměstnání, ale tam neměl dobré vztahy se svým zaměstnavatelem.

Zdůraznil, že chování a ochota majitelky při pohovoru, ho velice mile potěšila a těšil se do nové práce. Na dotaz, zda potřebuje pro svoji práci speciální pracovní podmínky, muž sdělil, že pro něj žádné speciální podmínky stanoveny nebyly. *(otázky viz příloha č. 1)*

Druhý oslovený muž, se kterým byl veden rozhovor a který rovněž pracuje v sociálně-terapeutické dílně Mela o.p.s. v Sedlčanech, vykonává pracovní povinnosti pod vedením svého asistenta. Jeho náplní práce je například rozvoz jídla klientům v okolí. Po dlouhé snaze uplatnit se na trhu práce, muž nakonec tuto práci získal přes nabídku úřadu práce.

Při pohovorech pro zájemce o zaměstnání se setkal s tím, že zaměstnavatelé požadovali řidičský průkaz nebo praxi v oboru, a tyto požadavky muž kvůli svému handicapu nespĺňoval. Tento muž je v této chráněné dílně v Sedlčanech zaměstnán již 9 let a jak řekl, tak ho práce naplňuje a vnitřně uspokojuje. *(otázky viz příloha č. 1)*

## **6 ROZHOVOR SE ZAMĚSTNAVATELEM HENDIKEPOVANÝCH OSOB**

Rozhovor byl veden podle připravených otázek se zaměstnavatelkou hendikepovaných osob v sociálně-terapeutické dílně. V chráněné dílně je zaměstnávána spousta osob s různým druhem handicapu. Je nabízena podpora a pomoc lidem s mentálním nebo kombinovaným postižením a s psychiatrickým onemocněním, kteří jsou vzhledem k této skutečnosti znevýhodněni zejména v sociálním začlenění a pracovním uplatnění. Firma poskytuje chráněné bydlení, sociálně-terapeutickou dílnu, poradnu a sociální rehabilitace. Dílnu podporují partneři v různých ohledech, jako jsou finanční příspěvky či dotace na koupi vybavení. Pod tuto firmu spadá i Čajovna Ve Dvoře.

Chráněná dílna je také nazývána terapeutická dílna. Je určena pro lidi se zdravotním postižením, kteří se zde zabývají různými činnostmi, jako je vyrábění věcí, které pak prodávají a tím si vydělávají na své činnosti.

Majitelka v rozhovoru uvedla, že se rozhodla zaměstnat hendikepované osoby proto, aby i tito lidé mohli najít uplatnění na trhu práce jako ostatní jiné osoby a nepřipadaly si méněcenní. U těchto osob je často důležitý dohled jejich asistenta, protože hendikepovaní lidé jsou rychleji unavitelní. Na otázku, jak je k lidem přistupováno při pohovorech, z její odpovědi vyplynulo, že k hendikepovaným osobám se používá stejný přístup jako k ostatním potencionálním zaměstnancům, ale je důležité dbát na srozumitelnost všech sdělení. Někteří lidé, zejména s mentálním postižením, mají problém porozumět některým, hlavně odborným výrazům. Co se týče pracovních podmínek, vše zde bylo připraveno, jen bylo nutné dodělat bezbariérový přístup pro invalidní vozíky a rampu k východu z budovy. Na dotaz, zda je zaměstnávání hendikepovaných osob výhodné, zaměstnavatelka odpověděla, že výhoda zde je. Není tady vytvářen nátlak na výkon zaměstnance, a to kvůli jejich snížené pracovní schopnosti. Za osobu se zdravotním postižením jsou odpovědní asistenti. Podle zákona o zaměstnanosti firma získává dotace na chráněná místa od státu, a je uhrazováno 75 % hrubé mzdy. Na dotaz, zda má pro zaměstnavatelku tato práce smysl a zda jí naplňuje a přináší uspokojení, odpověděla, že ano, protože má takto možnost osobám se zdravotním postižením

umožnit plnohodnotný život. Může uplatnit jejich potenciál a jejich znalosti.

*(otázky viz příloha č. 2)*

## **7 ROZHOVOR S TAJEMNICÍ MĚSTSKÉHO ÚŘADU**

### **NEVEKLOV**

Rozhovor byl proveden tak, že otázky byly zaslány na služební e-mail paní tajemnici a ona pak odpovědi zaslala zpět. *(otázky viz příloha č. 3)*

Z odpovědí vyplynulo, že město Neveklov zaměstnává 14 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr a z toho dva zaměstnanci jsou v částečném invalidním důchodu. Dále zaměstnává další občany na dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, mezi kterými je rovněž několik zaměstnanců s nižším stupněm zdravotního postižení. Tito hendikepovaní pracovníci vykonávají manuální pomocné a úklidové práce. Městský úřad nabízel volná pracovní místa formou inzerátu, ale lidé se i sami poptávali. Mezi speciální pracovní podmínky je na úřadě zařazen bezbariérový přístup. Městský úřad nedostává žádnou státní dotaci a ani o ni nebylo žádáno. Tyto osoby svou práci zvládnou úplně stejně jako jiné osoby. Oslovená paní tajemnice zdůraznila, že je k hendikepovaným osobám přístupováno stejně jako k jiným kolegům v práci. Zdravotní stav zaměstnanců je takový, že nepotřebují svého asistenta. Na dotaz, zda je na úřadě určitý počet pracovních míst pro hendikepované, byla uvedena odpověď, že limit není stanoven. Lidem není ani potřeba nabízet speciální ubytování, protože jsou zaměstnáni pouze místní občané. Město Neveklov nemá tzv. chráněné místo pro osoby se zdravotním postižením.

## ZÁVĚR

Práce na téma „Pracovní příležitosti pro hendikepované“ byla vypracována s cílem zjistit postavení hendikepovaných lidí na trhu práce. Úkolem bylo zjistit, jak osoby se zdravotním postižením získávají pracovní místo, zda mají zvýhodněné pracovní podmínky a jak jsou tito lidé v zaměstnání spokojeni. Dalším úkolem bylo zjistit, jaký je na tuto problematiku pohled zaměstnavatele, jak je k hendikepovaným lidem přistupováno, jestli jsou nabízeny lepší pracovní podmínky a zda čerpají dotace na vytvoření pracovního místa nebo dotace na mzdy.

V ročníkové práci byly provedeny řízené rozhovory se třemi různě hendikepovanými osobami a dvěma zaměstnavateli, soukromou obecně prospěšnou společností i městským úřadem. Z práce vyplývá, že některé osoby se zdravotním postižením mají těžší podmínky pro nalezení vhodného zaměstnání a některé mají naopak štěstí, že je pro ně nalezeno vhodné pracovní místo. Při hledání zaměstnání je běžné, že po zájemcích o práci může být vyžadována praxe, flexibilita, řidičský průkaz, ale bohužel osoby s hendikepem nemohou tyto podmínky splňovat. Z rozhovorů také vyplynulo, že je velice důležité, aby občané se zdravotním postižením byli k potencionálnímu zaměstnavateli upřímní a nezatajovali svůj handicap, protože by pak nebyli schopni práci v potřebném rozsahu a kvalitě vykonávat.

Z rozhovorů vyplývá, že oslovené osoby jejich práce naplňuje, protože mohou využít svůj potenciál a své schopnosti a cítí se potřební.

Oslovení zaměstnavatelé, sociálně-terapeutická dílna Mela o.p.s. v Sedlčanech i Městský úřad Neveklov s touto skupinou osob pracují už delší dobu, takže mají zkušenosti, jak k těmto lidem nejlépe přistupovat a jaké pracovní podmínky je potřeba pro ně mít zajištěné. Záleží na druhu stupni zdravotního postižení osob. Lidé s nižším stupněm invalidity mohou vykonávat běžnou práci a jejich hendikep jim není překážkou. Toto ukazuje zaměstnávání těchto osob např. Městským úřadem Neveklov. Naopak pro osoby s těžším zdravotním postižením, ať už fyzického nebo mentálního druhu, je potřeba zajistit speciální podmínky, jako je např. bezbariérový přístup, anebo vytvořit místo asistenta, který umožní hendikepovanému práci vykonávat. Takto je tomu v Mela o.p.s. v Sedlčanech. S tím pak souvisí i otázka čerpání

možných dotací. Společnosti Mela o.p.s. tyto dotace umožňují tyto lidi zaměstnávat a dále přispívat k jejich uplatnění na trhu práce a k jejich spokojenosti.



## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Charakteristika zrakového postižení [online]. [cit. 2020-11-27]. Dostupné z: <http://www.n-i-s.cz/cz/charakteristika-zrakoveho-postizeni/page/366/>

MAŘÍK, Karel. Invalidní důchod. Naseduchody.cz [online]. [cit. 2020-11-27]. Dostupné z: <https://www.naseduchody.cz/castecny-invalidni-duchod.html>

Osoby zdravotně znevýhodněné a žádost o uznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné: Základní informace k životní situaci. Portál veřejné správy [online]. Ministerstvo vnitra, 2016, 01.01. [cit. 2020-11-27]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/obcan/zivotni-situace/socialni-zabezpeceni/osoby-zdravotne-znevychodnene/osoby-zdravotne-znevychodnene-a-zadost-o-uznani-statusu-osoby-zdravotne-znevychodnene.html>

POLZOVÁ, Kamila. Změny sociálního postavení handicapovaných jedinců v České republice [online]. Praha, 2014 [cit. 2020-11-26]. Dostupné z:

[file:///C:/Users/03kar/Downloads/BPTX\\_2012\\_2\\_11280\\_0\\_363239\\_0\\_138929.pdf](file:///C:/Users/03kar/Downloads/BPTX_2012_2_11280_0_363239_0_138929.pdf).

Bakalářská práce. Univerzita Karlova v Praze, Husitská teologická fakulta. Vedoucí práce PaedDr. Mgr. Hana Žáčková.

POTMĚŠILOVÁ, Hana. Kdo je člověk se zdravotním postižením? [online]. 1996–2020 LMC, 2013, 25.2. [cit. 2020-11-27]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/kdo-je-clovek-se-zdravotnim-postizenim/>

Problematika mentálního postižení: Popis, projev a příčiny [online]. FOKUS – Opava [cit. 2020-11-27]. Dostupné z:

[http://www.fokusopava.cz/hradecka\\_problematika\\_mentalniho\\_postizeni.php](http://www.fokusopava.cz/hradecka_problematika_mentalniho_postizeni.php)

Sluchové postižení. Práceozp [online]. AV Institut [cit. 2020-11-27]. Dostupné z:

<https://www.praceozp.cz/content/sluchov-posti-en>

Tělesné postižení. Práceozp [online]. AV Institut [cit. 2020-11-27]. Dostupné z:

<https://www.praceozp.cz/content/t-lesn-posti-en>

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti: Chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce [online]. MPSV, TREXIMA, spol. s r.o., 2004, 13. května [cit. 2021-01-02]. Dostupné z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_435\\_2004](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004)

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti: Pracovní rehabilitace [online]. MPSV, TREXIMA, spol. s r.o., 2004, 13. května [cit. 2021-01-02]. Dostupné z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_435\\_2004](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004)

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti: Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce [online]. MPSV, TREXIMA, spol. s r.o., 2004, 13. května [cit. 2021-01-02]. Dostupné z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_435\\_2004](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004)

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti: Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce [online]. MPSV, TREXIMA, spol. s r.o., 2004, 13. května [cit. 2021-01-02]. Dostupné z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_435\\_2004](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004)

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti: ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM [online]. MPSV, TREXIMA, spol. s r.o., 2004, 13. května [cit. 2021-01-02]. Dostupné z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_435\\_2004](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004)

## **SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha č. 1 - Otázky k rozhovorům s hendikepovaným osobami**

**Příloha č. 2 - Otázky k rozhovoru se zaměstnavatelem**

**Příloha č. 3 - Otázky k rozhovoru s tajemnicí Městského úřadu Neveklov**

## **Příloha č. 1**

### **Otázky k rozhovorům s hendikepovaným osobami**

1. Jakým způsobem jste sháněl/a práci? (Např. úřad práce, internet, doporučení známých)
2. Jak těžké bylo pro vás sehnat práci?
3. Kolik pohovorů jste musel/a absolvovat, než jste práci našel/našla?
4. Jaká byla ochota potencionálního zaměstnavatele zaměstnat handicapovaného?
5. Jaké pracovní podmínky zaměstnavatel nabízel? Př. bezbariérový přístup, délka pracovní doby, mzdové ohodnocení
6. Porovnejte prosím, jak jste byl/a spokojený/á s přístupem vašich minulých zaměstnavatelů a zaměstnavatele současného.

## **Příloha č. 2**

### **Otázky k rozhovoru se zaměstnavatelem**

1. Kdy jste se rozhodl/a zaměstnat handicapovaného člověka a proč?
2. Jak jste přistupoval/a k handicapovanému při pohovoru?
3. Jak jste zajistil/a pracovní podmínky pro handicapovaného vzhledem k jeho handicapu?
4. Má zaměstnávání handicapovaného v něčem výhodu?
5. Čerpáte od úřadu práce na tyto hendikepované zaměstnance dotaci na mzdy?
6. Jak jste spokojená/ý se zaměstnáváním handicapovaného?

### **Příloha č. 3**

#### **Otázky k rozhovoru s tajemnicí Městského úřadu Neveklov**

1. Zaměstnáváte na Městském úřadu Neveklov osoby se zdravotním postižením?
2. Kolik je zde zaměstnáváno hendikepovaných osob?
3. Kolik pracovních míst pro hendikepované osoby nabízíte?
4. S jak těžkým postižením tito lidé, které zaměstnáváte, jsou? Potřebují mít svého asistenta?
5. Jakou práci zaměstnanci s hendikepem vykonávají?
6. Jak se k vám hendikepovaní dostali? Nabízeli jste pro ně volná pracovní místa nebo vás oslovili oni sami?
7. Je potřeba k hendikepovaným lidem, které zaměstnáváte, přistupovat jinak, než k ostatním (zdravým) zaměstnancům?
8. Máte vytvořené speciální podmínky pro hendikepované osoby? (např. máte pro ně bezbariérový přístup?)
9. Čerpáte od úřadu práce na tyto hendikepované zaměstnance dotaci na mzdy?
10. Jak se k těmto lidem chovají ostatní kolegové v práci?
11. Má Městský úřad Neveklov možnost nabídnout hendikepovaným zaměstnancům ubytování, když by nebyli z Neveklova?
12. Máte pro tyto lidi tzv. chráněné místo?