

Návrh projektu zvýšení uplatnitelnosti zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Vsetíně

Markéta Kalinová

Bakalářská práce
2019

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Markéta Kalinová**
Osobní číslo: **M15078**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Návrh projektu zvýšení uplatnitelnosti zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Vsetíně**

Zásady pro vypracování:

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Představte teoretické přístupy zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob v České republice.

II. Praktická část

- Analyzujte problematiku nezaměstnanosti zdravotně znevýhodněných osob a vyhodnoťte politiku v této oblasti ve Vsetíně.
- Zpracujte návrh projektu zvýšení uplatnitelnosti zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Vsetíně.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40 stran
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

HORÁK, Pavel. Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 176 s. ISBN 978-80-210-7489-7.

KUCHAŘ, Pavel a Ladislav VASKA. Regional aspects of unemployment in the Czech Republic and Slovakia. 1st ed. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 2013, 206 s. ISBN 978-80-7414-674-9.

MICHALÍK, Jan. Zdravotní postižení a pomáhající profese. 1. vyd. Praha: Portál, 2011, 511 s. ISBN 978-80-7367-859-3.

SLOWÍK, Josef. Komunikace s lidmi s postižením. 1. vyd. Praha: Portál, 2010, 155 s. ISBN 978-80-7367-691-9.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Libor Šnědar, Ph.D.**
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání bakalářské práce: **14. prosince 2018**
Termín odevzdání bakalářské práce: **14. května 2019**

Ve Zřídě dne 14. prosince 2018

..S.

doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

RNDr. Pavel Bednár, Ph.D.
ředitel ústavu

**PROHLÁŠENÍ AUTORA
BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE**

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byla jsem seznámena s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 80 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen přípouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nebo výsledky diplomové/bakalářské práce využity ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považuji se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Nadevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 13. 5. 2019

Jméno a příjmení: Markéta Kainová

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá tématem zvýšení uplatnitelnosti zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Vsetíně. Pro každého člověka je důležité najít si vhodné zaměstnání, které odpovídá jeho znalostem a schopnostem. Cílem práce je poskytnout osobám se zdravotním znevýhodněním možnost získat dovednosti, které jim pomohou při hledání zaměstnání. V práci byla provedena analýza volných pracovních míst pro osoby se zdravotním znevýhodněním ve městě Vsetín a vypracována SWOT analýza. Následně je představen návrh projektu na rekvalifikační kurz práce na počítači. Díky tomuto kurzu získají lidé se zdravotním znevýhodněním nové znalosti, které zvýší jejich možnost uplatnění se na trhu práce ve Vsetíně.

Klíčová slova: zdravotně znevýhodněné osoby, zdravotní postižení, město Vsetín, trh práce, uplatnitelnost

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with the topic of increasing the employability of disadvantaged people in the labour market in Vsetín. It is important for everyone to find a suitable job that matches their knowledge and abilities. The aim of the thesis is to provide people with disabilities the opportunity to acquire skills that will help them to find a job. In the work, an analysis of vacancies for people with disabilities in Vsetín was carried out and a SWOT analysis was developed. Subsequently, the project proposal for a computer retraining course is presented. Thanks to this course, people with disabilities will acquire new knowledge that will increase their chances of employability in the Vsetín labour market.

Keywords: disadvantaged people, disability, Vsetín, labour market, employability

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu práce JUDr. Liboru Šnédarovi, Ph.D., za cenné rady a připomínky. Ráda bych také poděkovala své rodině za podporu při celém studiu.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	12
I TEORETICKÁ ČÁST	13
1 LEGISLATIVA V OBLASTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB V ČESKÉ REPUBLICĚ	14
1.1 LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD	14
1.2 ZÁKON Č. 198/2009 SB., ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON.....	15
1.3 ZÁKON Č. 435/2004 SB., O ZAMĚSTNANOSTI.....	15
1.4 ZÁKON Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE	16
2 VLÁDNÍ VÝBOR PRO ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ OBČANY	17
2.1 NÁRODNÍ PLÁN PODPORY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA OBDOBÍ 2015 – 2020	17
2.1.1 Efektivně podporovat zaměstnanost osob se zdravotním postižením na chráněném i na otevřeném trhu práce	18
2.1.2 Zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve veřejném sektoru	18
2.1.3 Podporovat pracovní a profesní rehabilitaci osob se zdravotním postižením a programy zaměřené na udržení pracovního místa a návrat do zaměstnání	18
3 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA	19
3.1 PSYCHOLOGICKÉ NÁSLEDKY ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ.....	20
3.2 VOLBA POVOLÁNÍ U ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB	20
4 ZDRAVOTNÍ POSTIŽENÍ	23
4.1 LIDÉ S POHYBOVÝM A TĚLESNÝM POSTIŽENÍM.....	23
4.1.1 Komunikace s lidmi s tělesným postižením.....	23
4.2 LIDÉ SE ZRAKOVÝM POSTIŽENÍM	24
4.2.1 Komunikace s lidmi se zrakovým postižením	24
4.3 LIDÉ SE SLUCHOVÝM POSTIŽENÍM	25
4.3.1 Komunikace s lidmi se sluchovým postižením.....	25
4.4 LIDÉ S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM A JINOU DUŠEVNÍ PORUCHOU.....	25
4.4.1 Mentální retardace.....	25
4.4.2 Autismus	26
4.4.3 Schizofrenie.....	27
4.4.4 Komunikace s lidmi s mentálním postižením	27
4.5 PRŮKAZ OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	28
4.5.1 Průkaz TP.....	28
4.5.2 Průkaz ZTP.....	28
4.5.3 Průkaz ZTP/P	29
5 PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB V ČESKÉ REPUBLICĚ	30

5.1	OSMERO POŽADAVKŮ PRO EFEKTIVNÍ UPLATNĚNÍ ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB NA TRHU PRÁCE	31
5.2	PRACOVNÍ REHABILITACE	32
5.3	PŘÍSPĚVEK NA ZŘÍZENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA PRO OSOBU SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	33
5.4	CHRÁNĚNÝ TRH PRÁCE A DOHODA O UZNÁNÍ ZAMĚSTNAVATELE ZA ZAMĚSTNAVATELE NA CHRÁNĚNÉM TRHU PRÁCE.....	33
5.5	PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ A SPOLUPRÁCE S ÚŘADEM PRÁCE	34
5.6	SLEVA NA DANI	34
II	PRAKTICKÁ ČÁST	36
6	ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB VE VSETÍNĚ.....	37
6.1	MĚSTO VSETÍN.....	37
6.2	CHRÁNĚNÝ TRH PRÁCE VE VSETÍNĚ	37
6.3	ZAMĚSTNANOST ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB VE VSETÍNĚ	38
6.4	VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA URČENÉ PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM ZNEVÝHODNĚNÍM	39
7	ORGANIZACE POMÁHAJÍCÍ ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝM OSOBÁM VE VSETÍNĚ	41
7.1	SOCIÁLNÍ ORGANIZACE PODPORUJÍCÍ ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÉ OSOBY VE VSETÍNĚ	41
7.1.1	Elim Vsetín – Sociální rehabilitace.....	42
7.1.2	Charita Vsetín – CAMINO sociální rehabilitace	42
7.1.3	NADĚJE Vsetín – Sociálně terapeutická dílna.....	42
7.1.4	Vzdělávací a komunitní centrum Integra Vsetín – Sociálně terapeutická dílna	43
7.2	DOTAZNÍK.....	43
8	SWOT ANALÝZA	47
9	NÁVRH PROJEKTU ZVÝŠENÍ UPLATNITELNOSTI ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB NA TRHU PRÁCE VE VSETÍNĚ	48
9.1	CÍL PROJEKTU.....	48
9.1.1	SMART cíle	48
9.1.2	Logický rámec.....	49
9.2	ZAJINTERESOVANÉ STRANY.....	51
9.2.1	Cílová skupina.....	51
9.2.2	Zúčastněné osoby	51
9.3	ZÁKLADY OBSLUHY POČÍTAČE	52
9.4	HARMONOGRAM PROJEKTU	52
9.5	PŘEDBĚŽNÝ ROZPOČET PROJEKTU	54
9.5.1	Financování	56
9.6	ANALÝZA RIZIK PROJEKTU	56
	ZÁVĚR	59
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	60
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	65

SEZNAM OBRÁZKŮ	66
SEZNAM TABULEK.....	67

ÚVOD

Zaměstnání hraje v životě nás všech důležitou roli. Když potkáme někoho nového, mezi první otázkou je, jaké vykonáváme zaměstnání. Je to naše vizitka, ukazuje, kým jsme a co nás baví. Práce nám přináší mnoho. Můžeme poznat přátele na celý život, dostáváme pochvaly a uznání od nadřízených za dobře odvedenou práci a samozřejmě peníze. Ruku na srdce, kolik lidí by pracovalo zadarmo. Peníze jsou nezbytné pro život, platíme si střechu nad hlavou, vodu, elektřinu, jídlo a oblečení. Z toho, co nám zůstane, si můžeme zajít do restaurace nebo divadla a užít si společenský a kulturní život. A po pár měsících šetření i pěknou dovolenou v tuzemsku či zahraničí. Důležité je také myslet na horší časy a ukládat část finančních prostředků na spořicí účty či dobře investovat. Ne každý si to ovšem může dovolit, tím spíše pokud nemá práci.

Pro většinu zaměstnání je důležitá praxe a vzdělání. Některé pozice bez vysokoškolského vzdělání vykonávat nemůžeme, například lékaře či soudce. Další pozice nevyžadují titul, ale znalosti a praxi určitě, například na pozice tesař či automechanik. Jsou zde i manuální práce, na které žádné vzdělání ani praxe potřeba nejsou. Jen se za pár hodin člověk zaučí a je to. Tyto pozice ovšem přináší i nižší ohodnocení. Tedy, čím více vzdělání, zkušeností a praxe člověk má, tím si může vybírat z více pozic a získat tak vyšší mzdu.

Osoby se zdravotním znevýhodněním mají často problém jak se vzděláním, tak i se získáním těchto zkušeností a praxí. Samozřejmě ne všichni. Nicméně kvůli jejich zdravotnímu stavu, kdy museli často navštěvovat lékaře, nemocnice, měli bolesti, byli nemocní kvůli oslabené imunitě nebo podstupovali nejrůznější léčby, to vše jim zabralo čas a v době, kdy měli být ve škole a učit se, museli se léčit doma či v nemocnici.

Pak jsou tu také lidé, kteří se narodili zcela zdraví, ale zdravotní postižení získali během života. Ať už v důsledku nějaké závažné nemoci nebo nehodou. To může způsobit, že člověk už nemůže vykonávat práci, kterou dělal celý svůj život. Těžko bude člověk se zrakovým postižením dělat řidiče kamionu nebo člověk, kterému se stane nehoda a skončí na invalidním vozíku, bude i nadále hasičem.

Je nutné pomáhat lidem se zdravotním znevýhodněním, kteří mají nižší vzdělání, málo praxe, ale i těm, kteří ztratili zaměstnání z důvodu změněné nebo zhoršené zdravotní situace. Je důležité tyto lidi motivovat, vést je a zvýšit jejich uplatnitelnost na trhu práce, a to například rekvalifikačními kurzy nebo získáváním zkušeností a praxí činnostmi, které si mohou vyzkoušet v organizacích pomáhajícím zdravotně znevýhodněným osobám.

Tato práce se zabývá zvýšením uplatnitelnosti zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Vsetíně. V teoretické části je nejdříve rozebrána legislativa v České republice v oblasti zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob, dále je zmíněn Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, význam práce pro člověka a následně jsou popsány druhy zdravotního postižení a nakonec podpora zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob v České republice. V praktické části je jako první kapitola analýza zaměstnanosti zdravotně znevýhodněných osob ve Vsetíně, dále jsou vypsány organizace pomáhající zdravotně znevýhodněným osobám ve Vsetíně, SWOT analýza současného stavu ve Vsetíně a jako poslední je samotný návrh projektu na zvýšení uplatnitelnosti zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Vsetíně.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Lidé se zdravotním postižením jsou jednou ze skupinou znevýhodněnou na trhu práce a proto je důležité jim poskytnout pomoc při získávání zkušeností, praxe a zaměstnání. Cílem této práce je zvýšení uplatnitelnosti zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Vsetíně a to díky získání znalostí práce na počítači, která je častým požadavkem na zájemce o zaměstnání. Navíc využijí této znalosti i při samostatném vyhledávání volných pracovních míst nebo sepsáním motivačního dopisu.

Na první část práce je použita metoda literární rešerše. Na základě internetových zdrojů a knižní literatury jsou zpracovány témata v oblasti legislativy zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob v České republice, informace o Vládním výboru pro zdravotně postižené občany, význam práce pro člověka, následují druhy zdravotního postižení a podpora zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob.

V druhé části je pomocí dotazníkového šetření zjištěn aktuální stav návštěvnosti Sociálně terapeutických dílen ve Vsetíně a pracovní návyky, které se zde nacvičují. Dále je analyzován současný stav volných pracovních míst, které jsou určeny pro osoby se zdravotním znevýhodněním, počet nezaměstnaných osob ve Vsetíně a SWOT analýza pro město Vsetín z pohledu zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob. Na závěr práce je zpracován návrh projektu na rekvalifikační kurz počítačových dovedností pro osoby se zdravotním znevýhodněním, který přispěje ke zvýšení uplatnitelnosti těchto osob na trhu práce ve Vsetíně.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 LEGISLATIVA V OBLASTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB V ČESKÉ REPUBLICE

V České republice upravuje problematiku zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob celá řada zákonů, vyhlášek a nařízení. Toto téma je zmíněno i v Listině základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku. Na problematiku zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob se zaměřuje v celé jedné části zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. O zákazu diskriminovat člověka z jakýkoliv důvodů, tedy i ze zdravotních, pojednává zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon). Dále se tohoto tématu dotýká zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů nebo zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Vyhláška, která upravuje zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob, je v České republice především vyhláška č. 444/2017 Sb., kterou se mění vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Mezi nařízení, které se dotýkají tématu zdravotně postižené osoby a zaměstnání, patří nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí a nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

1.1 Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod uvádí, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné a zaručují se všem bez rozdílu.

V Hlavě čtvrté, článku 26, je uvedeno, že má každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, stejně jako právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý má právo na to, aby mohl získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občané, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, jsou v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťováni státem.

V článku 29 je napsáno, že osoby zdravotně postižené, stejně jako ženy a mladiství, mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Taktéž mají

tito lidé právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání (Zákon č. 2/1993 Sb.).

1.2 Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je uvedeno, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Tuto problematiku dále upravuje zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, který diskriminaci dělí na přímou a nepřímou.

§ 2 přímou diskriminaci popisuje jako jednání, kdy se s osobou zachází hůře než s jinou osobou ve stejné situaci, a to z důvodu například zdravotního postižení, pohlaví, rasy, náboženského vyznání či sexuální orientace.

§ 3 uvádí, že nepřímá diskriminace je jednání, kdy je osoba znevýhodněna oproti ostatním na základě zdánlivě neutrálního ustanovení. Diskriminace z důvodu zdravotního postižení je také odmítnutí přijmout opatření, která by umožnila osobě se zdravotním postižením přístup k výkonu pracovní činnosti. O diskriminaci by nešlo, pokud by toto opatření představovalo nepřiměřené zatížení, například nedostatečná finanční dostupnost a únosnost pro fyzickou či právnickou osobu, která by opatření měla realizovat (Zákon č. 198/2009 Sb.).

1.3 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb. upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti v České republice a jeho cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Problematice zaměstnávání zdravotně postižených osob se věnuje část třetí. V § 67 je uvedeno, že osoby se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které orgán sociálního zabezpečení uznal

- a) invalidními ve třetím stupni,
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni,
- c) zdravotně znevýhodněnými.

Dle § 67 odst. 3 zdravotně znevýhodněná osoba má zachovanou schopnost vykonávat zaměstnání či jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna nebo využít svou kvalifikaci jsou omezeny z důvodu dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu. Osobou zdravotně znevýhodněnou však není osoba, která je osobou se zdravotním postižením invalidním v prvním, druhém nebo třetím stupni. Dlouhodobý nepříz-

nivý zdravotní stav trvá déle než jeden rok a výrazně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tedy i schopnost se pracovně uplatnit.

§ 68 pojednává o evidenci zdravotně postižených osob krajskými pobočkami Úřadu práce. Evidence obsahuje identifikační údaje, údaje o omezeních v pracovním uplatnění, údaje o právním důvodu, na jehož základě byla osoba uznána zdravotně postižená, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace.

§ 69 až §74 pojednávají o pracovní rehabilitaci. § 75 se týká příspěvku na zřízení pracovního místa pro zdravotně postiženou osobu, § 76 příspěvku na úhradu provozních nákladů, a § 78 chráněného trhu práce (Zákon č. 435/2004 Sb.).

1.4 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

V §16 je stanoveno, že zaměstnavatelé jsou povinni zajistit rovné zacházení se všemi svými zaměstnanci, ať už jde o pracovní podmínky, odměňování nebo o odbornou přípravu. I zde je uvedeno, že v pracovněprávních vztazích je jakákoliv diskriminace zakázána.

Podle § 103 odst. 5 je zaměstnavatel povinen pro svého zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zabezpečovat na svůj náklad potřebnou úpravu pracovních podmínek a pracovišť, nebo zřídit chráněná pracovní místa, zajistit zaškolení nebo zaučení a zvýšit kvalifikaci při výkonu jejich zaměstnání (Zákon č. 262/2006 Sb.).

2 VLÁDNÍ VÝBOR PRO ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ OBČANY

Tento vládní výbor je stálým, koordinačním, iniciativním a poradním orgánem, který se zabývá problematikou pomoci zdravotně postiženým občanům. Výbor byl zřízen roku 1991 a věnuje se problému, který nemůže vyřešit samostatně jediný resort. Usiluje o rovnoprávném zacházení se zdravotně postiženými osobami ve všech oblastech života. Na jeho činnosti se podílí sami občané se zdravotním postižením a to pomocí svých zástupců ve Výboru.

Vládní výbor se podílel na zpracování několika národních plánů, které měli za cíl pomoci různými způsoby zdravotně postiženým osobám. Aktuální plán se jmenuje Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020. Schválen byl usnesením vlády a to dne 25. května 2015. Plán vychází obsahově i strukturou z Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, stejně jako plán předchozí. Ten byl určen na období 2010-2014 a nazývá se Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením (Vláda České republiky, 2014).

2.1 Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015 – 2020

Tento Národní plán se problematice zaměstnávání věnuje v oblasti 4.13 Zaměstnávání.

Problémem zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob spočívá v první řadě v jejich handicapu, kdy nemohou vykonávat nějakou činnost. Často se však objevují předsudky o snížené výkonnosti a soběstačnosti, což není vždy pravda. Proto se musí vzít vždy v úvahu typ postižení a nároky na vykonávanou pracovní činnost.

Další příčina omezující uplatnění se na trhu práce je nižší úroveň vzdělání. Lidé se zdravotním postižením mají specifické potřeby v oblasti vzdělávání. Proto je třeba cílit i na tuto oblast, vytvářet podmínky a individuálně pomáhat jednotlivcům v jejich snaze učít se a rozvíjet své dovednosti. Tomuto tématu se Národní plán věnuje v kapitole 4.10 Vzdělávání a školství.

Problém může být však i na straně osob se zdravotním postižením. Ať už v neochotě najít si zaměstnání, spoléhání se na sociální systém, ze strachu z neúspěchu nebo nízké sebedůvěře.

Národní plán podpory si zde klade 3 cíle.

2.1.1 Efektivně podporovat zaměstnanost osob se zdravotním postižením na chráněném i na otevřeném trhu práce

Jako první cíl je zde předložení návrhu vládě ohledně systémových změn v oblasti pomoci zdravotně postiženým osobám, specifikovat činnosti poskytovatelů sociálních služeb, kteří se zaměřují na uplatnění zdravotně postižených osob. Dále mají za cíl odstranit nerovnoprávné postavení těchto osob v odměňování minimální mzdou, propojit systém vzdělávání a zaměstnanosti, aby zvýšili možnosti jednoduchého přejítí ze školy do zaměstnání a zvýšit poradenské služby Úřadu práce či věnovat větší pozornost zájemcům o zaměstnání, kterým byl snížen stupeň invalidity.

2.1.2 Zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve veřejném sektoru

Ústřední orgány státní správy i se svými organizačními složkami se budou snažit o přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zároveň budou brát ohled na vyrovnané zaměstnávání mužů a žen. Při výběru zaměstnanců budou spolupracovat s Úřadem práce. Jednotlivé resorty budou předkládat údaje o vývoji zaměstnanosti.

2.1.3 Podporovat pracovní a profesní rehabilitaci osob se zdravotním postižením a programy zaměřené na udržení pracovního místa a návrat do zaměstnání

Zde si kladou cíle legislativně nebo organizačně upravit a ekonomicky zajistit systém sociální a pracovní rehabilitace pro osoby, které mají velký problém si najít zaměstnání. Především osoby s těžkými formami zdravotního postižení, lidé s kombinovaným a mentálním postižením. Spolu s NRZP a dalšími organizacemi informovat zdravotně postižené osoby o příležitosti pracovní rehabilitace, poradenství a dalších nástrojů, které Úřad práce poskytuje (Vláda České republiky, 2015).

3 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA

Význam práce je pro člověka nezbytně důležitý. Přináší mu jak materiální prospěch, tak i pocit uznání a úcty. Práce tedy není jenom vytváření určitých statků nebo poskytování služeb. V zaměstnání jednotlivec potkává jiné lidi, s nimiž může navázat přátelský vztah. Při plnění svých úkolů člověk rozvíjí své schopnosti a osobní identitu. Práce umožňuje odvod nadměrné tělesné i duševní energie (Buchtová a kol., 2002, s. 75).

Vágnerová (2008, s. 732) zmiňuje tyto motivy k práci:

- **Peníze** - zde je cílem spotřeba. Každý člověk potřebuje uspokojovat své potřeby prostřednictvím statků a služeb, které může za peníze obstat. Protikladem je chudoba, což znamená omezení spotřeby.
- **Aktivita** - práce může pro člověka znamenat uspokojování potřeby užitečné aktivity. Pokud jedinec nemá práci, může postrádat životní náplň.
- **Seberealizace** - cílem je získat určitou sociální pozici. Dokázat, že je užitečný pro společnost, že něco umí. Povolání může být pro člověka smyslem života. Opakem je pocit nepotřebnosti a neúspěchu.
- **Sociální kontakt** - na pracovišti má každý možnost získat kontakty, navázat sociální vztahy s ostatními lidmi. Opakem je vyčlenění ze společnosti.
- **Nezávislost a soběstačnost** - ekonomická nezávislost na rodině nebo na společnosti a soběstačnost potvrzuje dospělost.

Jedinec se zdravotním znevýhodněním má často nejen psychické, sociální a ekonomické problémy, ale také může postrádat smysl života či má nedostatek pocitu lidské důstojnosti. Zaměstnavatelé mají velké nároky na produktivitu, proto má menší pravděpodobnost uplatnění se na trhu práce. Pro jeho rodinu to znamená, že se musí postarat o nezaměstnaného postiženého jedince. I když český systém sociálního zabezpečení pomáhá jemu i jeho rodině v zajišťování základních potřebách, integrace zdravotně znevýhodněné osoby je závislá především na legislativních a ekonomických podmínkách (Buchtová a kol., 2002, s. 113).

Pro zdravotně znevýhodněného člověka důležitý pocit, že není pro společnost zbytečný. Pokud tento člověk potřebuje péči od osob blízkých, cítí se na obtíž. Práce člověku dává sebedůvěru. V zaměstnání může pomáhat na oplátku on, jak kolegům, zákazníkům i společnosti.

3.1 Psychologické následky ztráty zaměstnání

První fáze, kterou člověk po ztrátě zaměstnání zažije, je fáze **šoku**. Ta přichází náhle po tom, co člověk zaměstnání ztratí. Nezaměstnaný odmítá připustit tuto skutečnost, zažívá strach z budoucnosti a je mentálně nevyvážený. Tato fáze obvykle trvá čtyři dny.

Po fázi šoku přijde **optimismus**. Trvá asi tři měsíce a v této fázi je mentální stabilita velmi dobrá a člověk čelí svému postavení. Nezaměstnaný věří, že najde práci brzy a začne ji aktivně hledat. V případě neúspěchu dochází k finančním a duševním problémům. Odmítnutí od zaměstnavatelů zvýší úzkost, člověk ztrácí pocit vnitřní rovnováhy a pesimismus roste.

Ve fázi **pesimismu** aktivita nezaměstnaného hledání práce se snižuje, finanční a psychické problémy dále rostou. Tato fáze je fází milníku, který je způsoben stupněm vážnosti problémů. Nezaměstnaný si začíná zvykat na nižší sociální status. Tato fáze pesimismu trvá od čtyř do šesti měsíců po ztrátě zaměstnání.

V poslední fázi **fatalismu** nezaměstnaný rezignuje a přestává hledat práci. Nezaměstnaný se stává pasivním v této fázi, protože předpokládá, že to nemá smysl. Akceptuje svoji sociální roli nezaměstnaného. V nejhorším případě může dojít k celkové demoralizaci a k rozpadu osobnosti.

Tyto stavy a období nemohou být aplikovány všeobecně na všechny nezaměstnané. Je nezbytné brát v úvahu odlišení každého jednotlivce. Je nemožné přesně definovat délku každé fáze. Nicméně je důležité, aby sociální pracovníci a poradci zasáhli již na začátku první fáze a sloužili jako účinný průvodce klienta při jeho absolvování jednotlivých fází nezaměstnanosti (Kuchař a Vaska, 2013, s. 20).

3.2 Volba povolání u zdravotně znevýhodněných osob

Většina lidí stráví v zaměstnání několik desítek let. Pokud vykonává činnost, kterou nemá rád a nebaví ho, promarní velkou část svého života. Samozřejmě existují zaměstnání, která by nebavila asi nikoho, nicméně i v takovém zaměstnání se dá najít smysl, jelikož žádná práce není malá. Nicméně pracovní nespokojenost nemají lidé jen na takových pozicích. Každého baví něco jiného a vyniká v jiných činnostech. Vysněné zaměstnání by mělo být takové, které život obohacuje více než jen výplatou. Ideální zaměstnání by se mělo opírat o naše silné stránky a rozvíjet je a zároveň neklást nároky na věci a oblasti, které nám nejdou. Najít ideální práci, která by nám naprosto vyhovovala a kopírovala naše silné a slabé

stránky, je obtížné. Ovšem pečlivá volba povolání může předejít rozdílům mezi tím, co nám jde, a tím, co od nás vyžaduje práce.

Při volbě povolání lidé berou ohledy na nejrůznější aspekty:

- plat,
- zaměstnanecké benefity,
- délka pracovní doby,
- možnost pružné pracovní doby,
- práce z domova,
- dostupnost pracoviště,
- kvalita a čistota pracovního prostředí,
- možnost kariérního postupu,
- možnost či nutnost služebních cest,
- nároky na vzdělání,
- vlastní předpoklady a zájmy

(Čákr, 2010, s. 10).

Další důležitý aspekt u výběru povolání je motivace. Zaměstnavatelé přichází na to, že motivovaný člověk pracuje s vyšší produktivitou než nespokojený zaměstnanec. Motivace může být pozitivní nebo negativní. U našich předků byla motivace založena na strachu z přežití. V dnešní době se však člověk nemusí bát, že by umřel hladem. Člověk v ideálním zaměstnání by neměl pracovat proto, že má strach o uživení sebe nebo své rodiny, ale pro spokojenost z dobře odvedené práce. Ta nám nepřináší pouze peníze, ale často i nehmatatelné odměny, jako například pochvala za dobře odvedenou práci, úctu nebo spokojenost. Život však není ideální a ne všichni mají příležitost nebo prostor, aby poznal své nadání a věci, které je motivují. Dále jsou tady rodiče, kteří často ovlivní své dítě, kam jde na školu a jakému povolání se tedy bude věnovat. Avšak po letech zjistí, že to nebyla správná volba. Nicméně všichni můžeme sledovat v průběhu našeho života, co nás baví a motivuje. Kolem nás je spousta informací a tím se nám otevírá mnoho příležitostí. Ovšem i to, co nás motivuje, se může změnit. Sice tato změna neproběhne ihned, ale za pár let se naše preference můžou pozměnit (Barrett a Williams, 2016, s. 115).

Pro zdravotně znevýhodněného člověka je důležité, aby v práci mohl využívat své zbývající tělesné schopnosti. Potřebuje, aby pracovní výkon nezhoršoval jeho zdravotní stav. Za

pracovní činnost by se mu mělo dostat uznání, které přináší do života uspokojení a stává se podstatou jeho samostatného života (Opatřilová a Zámečnicková, 2005, s. 15).

Zdravotně znevýhodněný jedinec se však dokáže adaptovat i na profese, o kterých si zdraví lidé myslí, že jsou z důvodu postižení těmto lidem nepřístupná. Postižený člověk má obvykle rozvinuté kompenzační metody. Díky tomu dokáže najít individuální pracovní postup. Nicméně musí k tomuto přizpůsobení dostat příležitost.

Pro podniky je však často nevýhodné zaměstnat mladého a nezkušeného člověka bez praxe a to i zdravého. Výkonnost zdravotně znevýhodněné osoby bude patrně nižší. Toto je však problém, z kterého musí najít východisko celá společnost a nemůže ho řešit pouze zdravotně znevýhodněný jedinec (Vágnerová, Hadj-Moussová a Štech, 2004, s. 222).

Důležité pro spokojenost v zaměstnání je to, zda budeme vykonávat práci, která nás baví. Jsou dvě cesty, jak tuto spokojenost mít: buď takové zaměstnání najdeme, nebo zkusíme najít radost ve stávající práci (Čakrt, 2010, s. 11).

4 ZDRAVOTNÍ POSTIŽENÍ

Oproti jiným znevýhodněným skupinám je skupina osob se zdravotním postižením specifická její různorodostí. Obsahuje osoby s nejrůznějšími druhy fyzického, mentálního nebo smyslového postižení. Jako zdravotně postižení se v dnešní době uznávají i osoby s psychickou poruchou. Se zdravotní postižením se člověk může už narodit nebo ho získat v dětství či později v dospělosti. Jsou zde i lidé, u kterých vzniklo postižení v důsledku zaměstnání (Komendová, 2009, s. 7).

V § 67 odstavci 3, zákona o zaměstnanosti, je definována zdravotně znevýhodněná osoba jako fyzická osoba, která je schopna vykonávat soustavně zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale z důvodu dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu jsou omezeny její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat stávající povolání, využívat stávající kvalifikaci nebo ji získat. Za dlouhodobý nepříznivý stav se považuje stav, který trvá déle než jeden rok. (Zákon č. 435/2004 Sb.).

4.1 Lidé s pohybovým a tělesným postižením

Tělesná postižení mohou mít mnoho podob poškození tělesné konstituce. Může jít například o chybějící části končetin nebo celé končetiny v důsledku vrozené vady či amputaci po závažném úrazu. Následky úrazu mohou vést často i k ochrnutí různých částí těla. (Slowík, 2010, s. 31). Lidé s tělesným postižením mají omezenou hybnost nebo úplné znemožnění pohybu v důsledku vývojové vady nebo funkční poruchy pohybového či nosného aparátu, amputací nebo deformací části těla. Pro tyto lidi je obtížné najít zaměstnání zejména z toho důvodu, že mají trvale sníženou výkonnost (Michalík a kol., 2011, s. 187).

Vágnerová (2008, s. 251) upozorňuje na to, že tělesné postižení doprovází často tělesná deformace, která představuje pro člověka psychosociální zátěž.

4.1.1 Komunikace s lidmi s tělesným postižením

Pokud chceme komunikovat s někým, kdo je nějakým způsobem fyzicky jiný, je důležité nedat se ovlivnit tzv. haló-efektem, tedy nedat na první dojem. Kontakt s postiženým člověkem může být doprovázen nepříjemnými pocity, obavami a nejistotou. Tyto pocity jsou přirozené a těžko je dokážeme ovládat. Naopak můžeme ovlivnit přístup ke komunikaci s takovýmto jedincem. Je důležité překonat počáteční strach, ostych a znenadání zjistíme, že mluvíme s normální osobou, která jen vypadá neobvykle (Slowík, 2010, s. 36).

Dále Slowík (2010, s. 38) doporučuje, abychom se při komunikaci s člověkem na vozíku sklonily na jeho úroveň. Například se posadily, pokud je v blízkosti židle či lavička. Dále upozorňuje na komunikaci s postiženým člověkem, kterého doprovází další osoba. Vždy bychom se měly obracet na toho, s kým chceme mluvit.

4.2 Lidé se zrakovým postižením

Přes 80 % informací o všem, co se děje kolem nás, přijímáme zrakem (Michalík a kol., 2011, s. 278). Vágnerová (2008, s. 198) rozlišuje tři stupně zrakového postižení:

1. **Slabozrakost**, snížení zrakové funkce na 5 až 15 % běžné kapacity. Tito lidé se běžně orientují v prostředí.
2. **Praktickou nevidomost**, omezení zraku na úrovni pod 4 % běžné kapacity po schopnost rozlišení jakéhokoliv objektu, např. rozpoznání prstů před očima. V běžném životě má postižený jedinec větší problémy. Pokud se takto už narodí, potřebuje zvláštní péči už v raném věku.
3. **Nevidomost**, člověku chybí schopnost tvarového vidění (může být schopen rozpoznávat světlo a tmou). Absolutní neschopnost vidění je vzácná. Tito lidé vyžadují zvláštní péči a jiné nastavení životních podmínek.

Osoby se zrakovým postižením mohou vykonávat profese jako například masér, učitel hudby nebo telefonní operátor. Další možnosti uplatnění poskytuje i neziskový sektor, kde mohou slabozrací a nevidomí být zaměstnaní jako poskytovatelé poradenských služeb (Michalík a kol., 2011, s. 312).

4.2.1 Komunikace s lidmi se zrakovým postižením

Při setkání s jedincem se zrakovým postižením je vhodné upozornit na sebe lehkým dotekem, aby bylo dotyčnému jasné, že chceme hovořit právě s ním. Při hovoru stojíme k člověku čelem, i když nás nevidí, lidé se zrakovým postižením mají zpravidla dobře vyvinutý sluch a tak poznají, že se během hovoru otáčíme. Pokud chceme odejít, musíme nevidomého člověka upozornit na to, že odcházíme. Stejně tak dobře dokážou vycítit z našeho hlasu další prvky, jako například nezáměr, nesoustředěnost či nervozitu. Dále je doporučeno vyhnout se slovům jako např. „tamta“, „toto“ atd.; je lepší detailně popsat to, co máme na mysli. Při hovoru je dobré být v prostředí bez velkého hluku a v místnosti odstranit překážky, například vyčnívající předměty a šuplíky (Slowík, 2010, s. 74).

4.3 Lidé se sluchovým postižením

Sluchová vada je jedním z méně obvyklých postižení (Michalík a kol., 2011, s. 347). Pro nositele ale představuje těžkou životní situaci, protože nakládá vyšší nároky na přizpůsobení se života ve společnosti (Skálová, 2016, s. 29).

Zaměstnání se nejhůře hledá lidem s těžkým sluchovým postižením. Neslyšící, kteří používají znakový jazyk, často mají potíže s psanou češtinou, což může způsobovat bariéry. Další potíže na pracovišti mohou vznikat v důsledku sociálního neporozumění a celkového podceňování sluchově postižených osob. Zaměstnavatelé se obávají především komunikačních překážek (Skálová, 2016, s. 112).

4.3.1 Komunikace s lidmi se sluchovým postižením

Komunikace je největším problémem, který plyne ze sluchového postižení. Pro osoby se sluchovým postižením představuje i obyčejná komunikace stres, což je pro slyšící jen stěží představitelné (Vágnerová, 2008, s. 215).

Slowík (2010, s. 89) upozorňuje, že při komunikaci s osobou se sluchovým postižením bychom měli být na dobře osvětleném místě, aby mohl snadno odezírat. Během hovoru se nesmíme otáčet ani příliš vzdalovat. Je důležité ověřovat si, že sluchově postižený nám rozumí. Při konverzaci je vhodné mluvit pomaleji a zřetelně artikulovat. Dále doporučuje používat více výrazy v obličejí a gestikulaci. Výhodou je, pokud člověk umí alespoň základy znakového jazyka či prstovou abecedu.

4.4 Lidé s mentálním postižením a jinou duševní poruchou

Mentální postižení je obtížné popsat, jelikož projevy jsou individuální a nelze je jednoduše zobecnit. Stejně tak jsou různorodé i příčiny (Slowík, 2010, s. 45).

Mentálních postiženích a duševních poruch je celá řada. Řadíme mezi ně například demenci, což je získané postižení, kdy osoba ztratí své intelektové schopnosti. Demenci lze diagnostikovat až po dosažení určitého věku, do té doby je postižení diagnostikováno jako mentální retardace (Vágnerová, 2008, s. 265).

4.4.1 Mentální retardace

Mentální retardace je vrozené a trvalé postižení. Je to označení postižení rozumových schopností. Jedinci mají problémy porozumět okolí a neumí se mu přizpůsobit. Mezi hlav-

ní znaky patří nedostatečně rozvinuté myšlení, omezená řeč a schopnost se učit. Z toho vyplývají potíže v adaptaci na běžný život (Vágnerová, 2008, s. 289). Mentální retardaci lze rozdělit do následujících čtyř skupin.

- **Lehká mentální retardace:** IQ 50 – 70, postihuje až 80 % lidí s mentální retardací, jsou schopni vykonávat samostatnou manuální práci a s malou pomocí i samostatně bydlet.
- **Středně těžká mentální retardace:** IQ 35 – 49, nejsou schopni samostatnosti a ke svému životu potřebují pomocníka, nicméně dokážou zastat jednoduché pracovní úkoly na chráněných pracovních místech.
- **Těžká mentální retardace:** IQ 20 – 34, jsou schopni se naučit několik jednoduchých dovedností a při dobrém vedení se dokážou uplatnit na chráněných pracovních místech, kde zastanou prosté činnosti.
- **Hluboká mentální retardace:** IQ < 20, mají velký problém porozumět projevu a pokynům, mnohdy je omezená i hybnost, jejich duševní věk se pohybuje okolo 18 měsíců (Čadilová, Jůn a Thorová, 2007, s. 26).

Mezi nejčastěji diagnostikovaným důvodem mentální retardace je Downův syndrom. Patří mezi nejvíce vyskytovaný vrozený syndrom, statisticky se vyskytuje u jednoho ze 700 dětí (Selikowicz, 2005, s. 39). Lidé s Downovým syndromem se mohou uplatnit na trhu práce. Je však důležité posuzovat každého jednotlivce zvlášť a vzít v úvahu jeho intelektuální možnosti, manuální dovednosti, zájmy i schopnost samostatnosti (Selikowicz, 2005, s. 164).

Lidé s mentální retardací mají větší náchylnost k onemocnění. Chronickou nemoc mají přibližně 2/3 lidí a čím vyšší stupeň mentální retardace, tím má osoba víc tělesných potíží (Čadilová, Jůn a Thorová, 2007, s. 52).

4.4.2 Autismus

Ten patří mezi vývojovou poruchu. Postihuje převážnou část psychických funkcí, největší porucha je však v sociálně-komunikační dovednosti (Vágnerová, 2008, s. 319). Lidé s autistickou poruchou mají problém v oblasti sociální interakce a porozumění. Neprojevují zájem o sociální kontakt, nereagují obvyklým způsobem na sociální signály, nenavazují běžné vztahy k lidem, protože nechápou smysl mezilidských vztahů. Potřebují zachovávat řád a upřednostňují stereotyp, který v nich nevyvolává úzkost. Často předstírají hluchotu,

opakují slova nebo mluví stále o jedné věci dokola, hází a točí s věcmi, mají nepřiměřený smích nebo používají ruce druhého. (Vágnerová, 2008, s. 289). Mezi poruchy autistického spektra se řadí dětský autismus, atypický autismus, Aspergerův syndrom a dětská dezintegrační porucha (Čadilová, Jůn a Thorová, 2007, s. 18).

4.4.3 Schizofrenie

Schizofrenií trpí přibližně jedno procento populace. Příznaky této nemoci jsou různé. Patří k nim halucinace, ať už sluchové, zrakové i dotekové. Člověk trpící schizofrenií může mít pocit, že mu ostatní čtou myšlenky. Může mít pocit cizoty svých myšlenek, tedy je přesvědčen, že mu jeho myšlenky dává do hlavy někdo cizí. Dalším projevem jsou bludy. Jedinec vnímá realitu dobře, ale spojí si ji se špatným významem (Vacek, 1996, s. 165). Příznaky přechodu ze zdravého života do schizofrenie jsou plynulé. Často na začátku nemoci přichází neurčité příznaky, například napětí a úzkost, poruchy koncentrace a spánku, deprese nebo podrážděnost (Rahn a Mahnkopf, 2000, s. 171).

Mezi duševní poruchy řadíme dále například Alzheimerovu demenci, duševní poruchy navozené psychotropními látkami, bipolární poruchu, neurotické poruchy nebo behaviorální poruchy, jako je například bulimie či anorexie (Michalík a kol., 2011, s. 156).

Problém začlenění se na trh práce vyplývá především z jejich omezené edukace. Vždy však musíme vycházet z přesvědčení, že může pracovat každý, pokud mu je věnována včasná pomoc na správném místě (Krejčíková, 2007, s. 5). Tito lidé vyžadují podporu ze strany celé společnosti k tomu, aby měli možnost se rozvíjet a začlenili se do běžného života (Krejčíková, 2007, s. 11).

4.4.4 Komunikace s lidmi s mentálním postižením

Jelikož je mentálních postižení celá řada a každá osoba je jedinečná, je těžké zobecnit způsob, jak komunikovat s těmito lidmi. Ke každému se musí přistupovat individuálně.

U těchto osob musíme počítat s tím, že zpravidla nemají tak velkou slovní zásobu a mohou mít problémy s artikulací. Je potřeba navazovat kratší rozhovory a napomáhat mu říct to, co potřebuje. Je nezbytná ochota naslouchat rozporuplným vyjádřením a soustředit se víc na rozpoznání citových projevů spíše než na samotný obsah (Slowík, 2010, s. 61).

U lidí s autismem se v 50 % případů nevytvoří funkce řeči, a čím větší má mentální postižení, tím je zhoršená i schopnost řeči. Výjimkou je forma Aspergerova syndromu, kdy jedinci vadou řeči netrpí. Autisté mohou ignorovat oslovení, otázky či prosby. Mají problém

pochopt význam řeči, často na pokyny nereagují nebo reagují špatně. Při komunikaci s osobou s autismem je důležité vyjadřovat se stručně, s minimem informací. To má spojení s problémem sledování toku a významu řeči. Problémem je i například chápání ironie, humoru a nadsázky. Všechny věci berou doslova, pokud se tedy někdo rozhněvá na člověka s autismem, neměl by mu říct: „Já tě uskrťm.“ Bude to totiž považovat za opravdovou výhružku. Dalším znakem problému v komunikaci je, že autisté často mluví o sobě ve druhé či třetí osobě, potíže jim dělá i časování a skloňování. V projevu neintonují, neprojevují emoce nebo naopak intonují přehnaně. Někteří mohou mluvit velice potichu až šeptem, jiní mluví velmi nahlas. V neposlední řadě je pro lidi s autismem typické používání echolálií, což jsou věty nebo fráze, které slyšeli od druhých lidí nebo z televize. Tyto věty pak používají, jelikož je pro ně jednodušší než vymýšlet a sestavovat novou větu. Například, pokud se zeptáte na otázku: „Máš hlad?“, člověk s autismem může odpovědět: „Máš hlad!“ jako projev souhlasu (Čadilová, Jůn a Thorová, 2007, s. 87).

4.5 Průkaz osoby se zdravotním postižením

Osoba starší jednoho roku, která má dlouhodobé tělesné, smyslové nebo duševní postižení, má nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením. Tyto průkazy jsou trojího typu podle vážnosti postižení.

4.5.1 Průkaz TP

Nárok na tento průkaz má osoba se středně těžkým funkčním postižením pohyblivosti nebo orientace a osob s poruchou autistického spektra. Středně těžké funkční postižení pohyblivosti znamená, že osoba je způsobilá samostatně se pohybovat v domácím prostředí, ale má potíže při chůzi na nerovném povrchu a s překážkami. Středně těžké funkční postižení orientace je stav, kdy osoba se snadno orientuje v domácím prostředí, ale má problémy s orientací v exteriéru.

4.5.2 Průkaz ZTP

Nárok na průkaz ZTP má osoba, která má těžké funkční postižení pohyblivosti a orientace, včetně osob s poruchou autistického spektra. Těžké funkční postižení pohyblivosti znamená, že osoba se bez problémů pohybuje v domácím prostředí, ale v exteriéru má velké potíže s chůzí a dokáže jít jen krátké vzdálenosti. Těžké funkční postižení orientace znamená, že osoba je schopna orientace v domácím prostředí, ale v exteriéru má velké potíže.

4.5.3 Průkaz ZTP/P

Nárok na průkaz ZTP/P mají osoby se zvláště těžkým funkčním postižením nebo úplným postižením pohyblivosti a orientace, včetně osob s poruchou autistického spektra. Zvláště těžké nebo úplné postižení pohyblivosti je stav, kdy osoba má velké potíže chůze v domácím prostředí či není schopna chůze. V exteriéru je zpravidla pohyb možný jen na invalidním vozíku. Zvláště těžké funkční a úplné postižení orientace znamená, že osoba se nemůže samostatně orientovat v exteriéru.

Pro držitele průkazů TP, ZTP nebo ZTP/P vyplývají z těchto průkazů nejružnější nároky, jako například slevy na kulturní a sportovní akce, vyhrazené místo ve veřejných dopravních prostředcích nebo přednost na místech, kde si potřebují vyřešit své osobní záležitosti, pokud by museli dlouho čekat (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018b.).

5 PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB V ČESKÉ REPUBLICE

Stát poskytuje osobám ze zdravotním znevýhodněním peněžité dávky, které mají snížit sociální důsledky zdravotního postižení a podporovat jejich začleňování do sociálního života. Podle zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, § 2 se poskytují dávky:

- a) příspěvek na mobilitu,
- b) příspěvek na zvláštní pomůcku.

Příspěvek na mobilitu má nárok podle § 6 osoba, která je starší jednoho roku, má průkaz ZTP nebo ZTP/P, opakovaně se za úhradu dopravuje a nevyužívá pobytové sociální služby. Příspěvek činí 550 Kč za měsíc.

Příspěvek na zvláštní pomůcku je rozebrán v § 9 až § 12. Nárok na něj má osoba s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí, těžké sluchové anebo zrakové postižení, která jsou typu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Nárok příspěvku na pořízení motorového vozidla má osoba s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí anebo těžkou mentální retardací, která je typu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Jako dlouhodobě nepříznivý stav je považován zdravotní stav, který trvá déle než jeden rok. Mezi zvláštní pomůcku se považuje i příspěvek na pořízení vodícího psa. Výše příspěvku je rozdílná podle toho, jestli je zvláštní pomůcka do 10 000 Kč nebo nad 10 000 Kč. Pokud je pomůcka do 10 000 Kč, poskytne se příspěvek v případě, že osoba žádající o příspěvek má příjem nižší než osminásobek životního minima. V případě, že osoba žádá o příspěvek opakovaně, lze příspěvek poskytnout, i když je příjem osoby vyšší než osminásobek životního minima. Výše příspěvku je stanovena tak, aby spoluúčast osoby byla 10 % z ceny pomůcky. Pokud cena zvláštní pomůcky přesahuje 10 000 Kč, výše příspěvku je stanoven tak, aby spoluúčast osoby byla 10 % z ceny pomůcky, maximální výše příspěvku je však 350 000 Kč, výjimka je na opatření svislé zdvihací nebo šikmé zvedací plošiny, zde je maximální výše příspěvku 400 000 Kč. V případě, že osoba nemá finanční prostředky na zaplacení spoluúčasti, určí krajská pobočka Úřadu práce podle příjmu osoby a rozsahu využívání pomůcky výši této spoluúčasti, nejméně ale 1 000 Kč. V odst. 5 § 10 je rozebrána výše příspěvku na motorové vozidlo, která se pohybuje od 100 000 Kč až do 200 000 Kč, záleží na příjmu osoby a osob společně posuzovaných. Je zde ovšem podmínka, že součet všech příspěvků na zvláštní pomůcku nesmí být vyšší než 800 000 Kč za 60 měsíců nebo

850 000 Kč, pokud byl udělen příspěvek na svislou zdvihací nebo šikmou zvedací plošinu (Zákon č. 329/2011 Sb.).

V současné době se většina států OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) snaží zaměřit politiku směrem k integraci osob se zdravotním postižením na trh práce a upouští od zaručené jistoty příjmů ve formě dávek. Aby tato politika byla úspěšná, musí stát zajistit odpovídající podporu. Tato podpora zahrnuje přiměřené finanční příspěvky, pobídky pro zaměstnance i zaměstnavatele a antidiskriminační zákony. Jeden z největších problémů při začleňování osob se zdravotním postižením na trh práce je diskriminace. A právě to by měl stát řešit (Mont, 2004, s.4).

Jak uvádí Krejčíková (2007, s. 5), nejdůležitější podmínky při zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob jsou zájem o zaměstnání ze strany zdravotně znevýhodněné osoby a zájem zaměstnavatele poskytnout těmto osobám odpovídající pracovní podmínky.

Státní správu v České republice v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce ČR. Tato státní politika usiluje o rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zajištění práva občanů na zaměstnání. Úřad práce ČR je orgánem státní správy a jeho nadřízený orgán je MPSV. Úřad práce má mnoho funkcí, mimo jiné pomáhá vytvářet a provozovat chráněná pracovní místa pro občany se zdravotním postižením (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

5.1 Osmero požadavků pro efektivní uplatnění zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce

1. Zredukovat omezené příležitosti absolventů škol a učilišť při uplatnění na trhu práce.
2. Požadovat jednotný a ucelený systém přípravy na budoucí povolání pro osoby se zdravotním znevýhodněním.
3. Vytvářet chráněná pracovní místa.
4. Dávat důraz na významnost postavení úřadů práce při podpoře osobám zdravotně znevýhodněným na trhu práce.
5. Využívat metodiky na podporu zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných v zaměstnavatelské politice.
6. Neustále hledat nové příležitosti pracovního uplatnění na trhu práce.

7. Analyzovat účinnost pracovního uplatnění osob zdravotně znevýhodněných v rámci individuálních oblastí na trhu práce.
8. Uvědomit si terapeutický vliv práce u osob s handicapem (Krejčíková, 2007, s. 23).

5.2 Pracovní rehabilitace

Gajdušek, Gnida a Hříbková (2007, s. 15) uvádí, že jde o kooperaci tří stran na přípravu osoby se zdravotním postižením k práci, když podle smlouvy úřad práce zaměstnavateli hradí výdaje spojené s touto rehabilitací. Zaměstnavatel může být na základě písemné dohody s úřadem práce pověřen touto rehabilitací.

O pracovní rehabilitaci pojednává zákon č. 435/2004 Sb., v § 69 až §74. Zajišťuje ji krajská pobočka Úřadu práce ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky. Tato rehabilitace pomáhá osobám se zdravotním postižením získat a udržet si vhodné zaměstnání a obsahuje především poradenskou činnost v oblasti volby povolání, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání. Krajská pobočka Úřadu práce sestavuje spolu s osobou zdravotně postiženou individuální plán rehabilitace s ohledem na zdravotní situaci jedince.

Teoretická a praktická příprava osob se zdravotním postižením pro zaměstnání či jinou výdělečnou činnost zahrnuje

- a) přípravu na budoucí povolání,
- b) přípravu k práci,
- c) specializované rekvalifikační kurzy.

Příprava k práci je činnost napomáhající k přípravě osoby se zdravotním postižením na pracovní místo a k získání znalostí a dovedností potřebných pro výkon daného zaměstnání nebo výdělečné činnosti. Příprava trvá nejdéle 24 měsíců. Tato příprava probíhá na pracovištích zaměstnavatele přizpůsobených zdravotnímu stavu osoby, na pracovních místech pro zdravotně postižené osoby či ve vzdělávacích zařízeních právnických a fyzických osob. O této přípravě uzavírá Úřad práce písemnou dohodu s osobou se zdravotním postižením. Právnická nebo fyzická osoba, u které byla příprava k práci uskutečněna, vydá osvědčení o absolvování této přípravy. Zdravotně postižená osoba, která nepobírá dávky, důchod nebo mzdu, má nárok na podporu při rekvalifikaci. Zaměstnavateli, který na svém pracovišti provádí přípravu k práci těchto osob, může Úřadu práce zaplatit náklady na tuto přípravu (Zákon č. 435/2004 Sb.).

5.3 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením je místo, které zaměstnavatel zajistil pro tuto osobu na základně písemné dohody s Úřadem práce. Na toto místo poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Výši příspěvku stanovuje v §75 odst. 2 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnavatel, který má daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, nemá nárok na tento příspěvek. Výjimka je v případě, že bylo povoleno splácení ve splátkách. Zřízené pracovní místo musí být obsazeno osobou se zdravotním postižením po dobu 3 let (Zákon č. 435/2004 Sb.).

5.4 Chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce

Krejčíková (2007, s. 12) uvádí, že chráněný trh práce představuje jeden ze základních předpokladů pro uplatnění zdravotně znevýhodněných občanů na trhu práce. Každá osoba má právo na vhodné zaměstnání přiměřené jeho zdravotního stavu. Ovšem i k přihlídnutí jeho věku, dovednostem a kvalifikaci.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti říká, že chráněný trh práce je představován zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % zdravotně postižených osob z celkového počtu zaměstnanců a s nimiž Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Tato dohoda se uzavírá na dobu tří let. Zaměstnavatel může požádat Úřad práce o opětovné uzavření dohody a to nejpozději do tří měsíců po uplynutí této doby. Poté je tato dohoda uzavřena na dobu neurčitou.

Zaměstnavatel, který uzavřel dohodu o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, má nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob v podobě částečné úhrady vydaných prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příspěvek kompenzuje skutečně vydané prostředky na mzdy a platy v měsíční výši 75 % nákladů skutečně vydaných na mzdy a platy na zaměstnance se zdravotním postižením, který je v pracovním poměru, zároveň i náklady na pojistné na sociální zabezpečení, pojistné na veřejné zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, které za sebe zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Pokud jde o osobu invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni, lze získat nejvýše 12 000 Kč, pokud jde o oso-

bu se zdravotním znevýhodněním, lze čerpat nejvýše 5 000 Kč. Tento příspěvek se poskytuje čtvrtletně za základě žádosti od zaměstnavatele, kterou musí podat krajské pobočce Úřadu práce. Součástí této žádosti musí být i jmenný seznam zaměstnanců se zdravotním postižením včetně vydaných prostředků na jejich mzdy a platy (Zákon č. 435/2004 Sb.).

5.5 Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s Úřadem práce

V zákonu o zaměstnanosti v souvislosti se zdravotně postiženými osobami je velmi kladen důraz na spolupráci mezi Úřadem práce a zaměstnavateli (Gajdušek, Gnida a Hříbková, 2007, s. 13).

Zaměstnavatelé mohou žádat od Úřadu práce informace a rady v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, spolupráci při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro zdravotně postižené osoby.

Zaměstnavatelé jsou povinni spolupracovat s Úřadem práce při zabezpečování pracovní rehabilitace, vést evidenci zaměstnanců se zdravotním postižením a vést evidenci o pracovních místech pro tyto osoby. Pokud má zaměstnavatel více než 25 zaměstnanců, musí zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v podílu 4 % ze všech svých zaměstnanců. Tento podíl zaměstnavatelé mohou plnit

- a) zaměstnáním těchto osob v pracovním poměru,
- b) odebíráním výrobků či služeb od zaměstnavatelů, kteří mají uzavřenou dohodu o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce nebo odebíráním výrobků či služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými,
- c) odvodem do státního rozpočtu,

nebo kombinací těchto způsobů.

Odvod do státního rozpočtu činí 2,5násobek průměrné měsíční mzdy za 1. a 3. čtvrtletí kalendářního roku a to za každou zdravotně postiženou osobu, kterou by měl zaměstnat (Zákon č. 435/2004 Sb.).

5.6 Sleva na dani

Poplatníkům daně z příjmů fyzických i právnických osob se daň za zdaňovací období snižuje o

- a) 18 000 Kč za každého zaměstnance, který je osobou zdravotně postiženou,

- b) 60 000 Kč za každého zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením.

Pro výpočet těchto slev se vychází z průměrného ročního přepočtu zdravotně postižených zaměstnanců (Zákon č. 586/1992 Sb.).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB VE VSETÍNĚ

V této části je ve zkratce představeno město Vsetín, dále jsou vypsáni dodavatelé náhradního plnění se sídlem ve Vsetíně. Následuje analýza zaměstnanosti osob ve Vsetíně a analýza volných pracovních míst pro osoby se zdravotním znevýhodněním.

6.1 Město Vsetín

Město Vsetín se nachází ve Zlínském kraji, na úpatí Hostýnských, Vsetínských a Vizovických vrchů. Městem protéká řeka Vsetínská Bečva. Ve Vsetíně se nachází renesanční zámek ze 17. století, součástí je vyhlídková věž a anglický park. Vsetín je kulturním městem, konají se zde akce jako například Valašské záření, Jazzový festival, Mezinárodní folklorní festival Vsetínský krpec či Letní filmový maraton. Ve Vsetíně k 15. 1. 2018 žije 26 182 obyvatel (Město Vsetín, 2016).

6.2 Chráněný trh práce ve Vsetíně

Zaměstnavatelé, kteří mají sídlo ve Vsetíně a zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením, tedy dodavatelé náhradního plnění, jsou:

- Bc. David Taurek
- GAZELI servis s.r.o.
- IRISA, výrobní družstvo
- NEPTEx GROUP, s.r.o.
- SECURITY ANIM, s.r.o.

(Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019b).

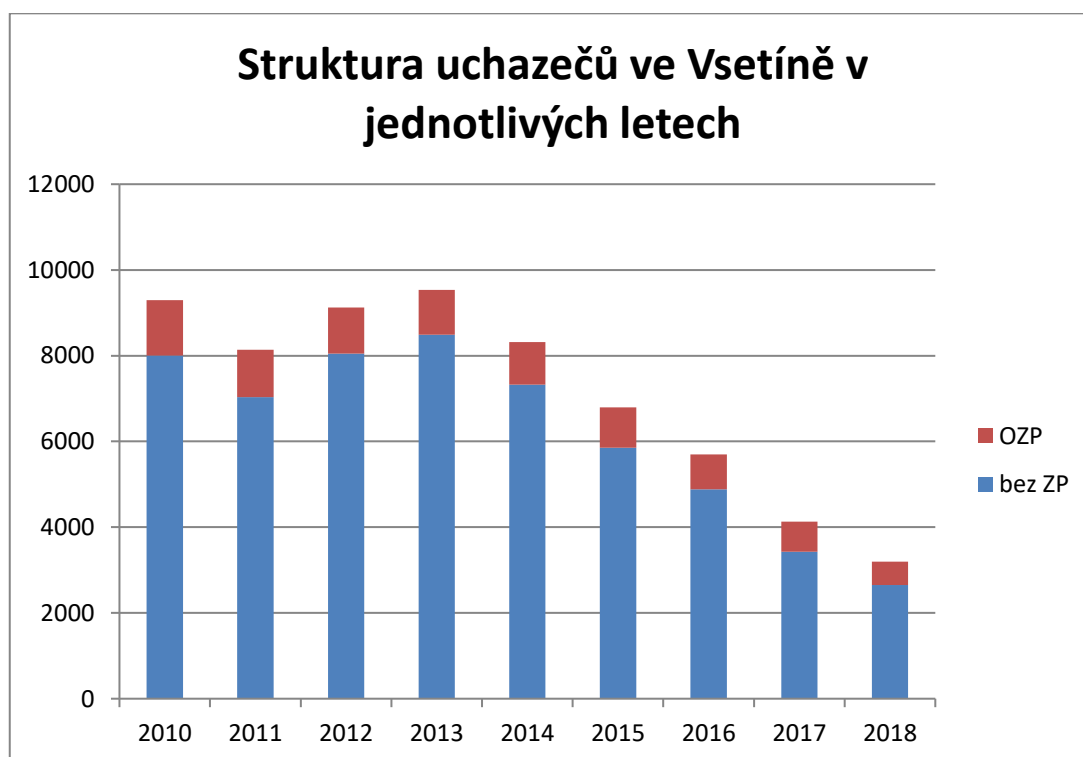
6.3 Zaměstnanost zdravotně znevýhodněných osob ve Vsetíně

Z internetových stránek MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019c) je zde zpracovaná tabulka struktury uchazečů o práci v jednotlivých letech.

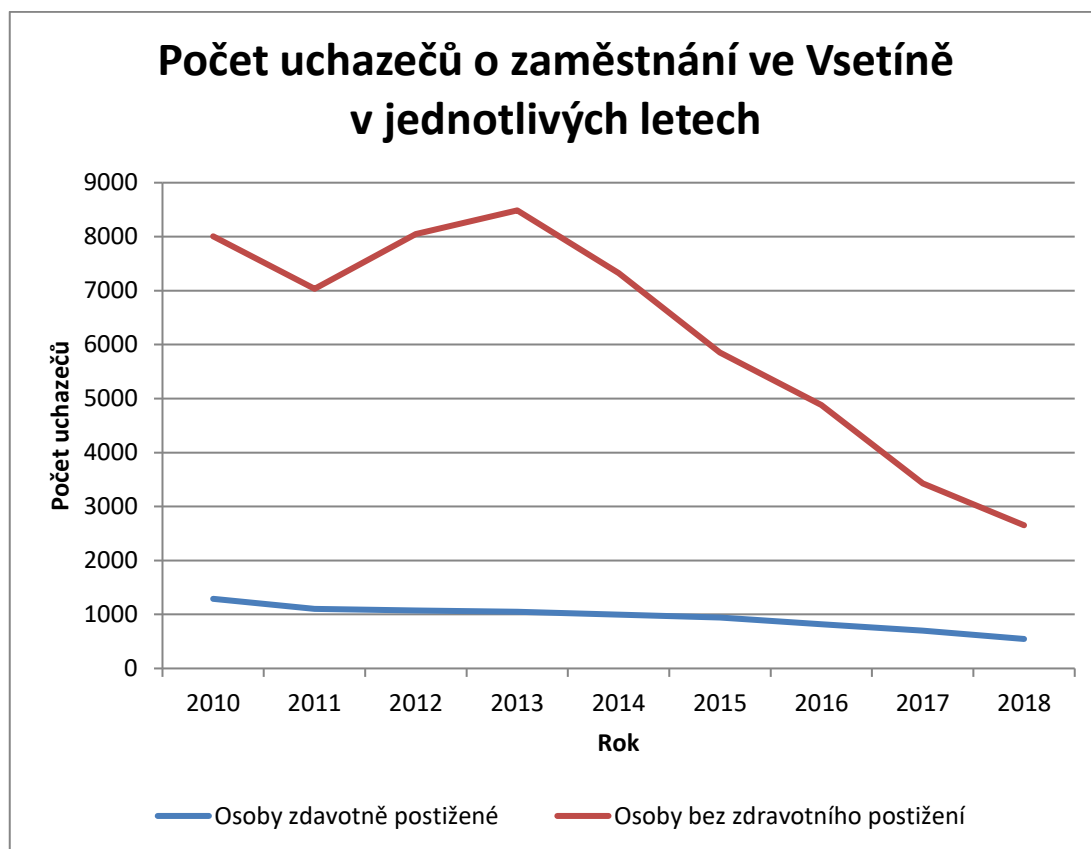
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Celkem	9297	8135	9122	9538	8320	6798	5698	4128	3199
- z toho OZP	1290	1103	1072	1051	995	944	816	700	546

Tab. 1 Počet nezaměstnaných osob ve Vsetíně v jednotlivých letech (Zdroj: MPSV, 2019)

V roce 2010 bylo osob bez zdravotního znevýhodnění nezaměstnaných 8 007, ale v roce 2018 jich bylo už jen 2 653. Což znamená, že se jejich počet snížil téměř o 2/3. Nicméně u osob se zdravotním znevýhodněním se počet uchazečů o zaměstnání snížil o větší polovinu. Což znamená, že v poměru k celkovému uchazečů o zaměstnání se lidé se zdravotním znevýhodněním tolik nezmenšil. Tento jev je vidět i na následujících grafech.



Obrázek 1 Struktura uchazečů ve Vsetíně (Zdroj: MPSV, 2019)



Obrázek 2 Počet uchazečů o zaměstnání ve Vsetíně (Zdroj: MPSV, 2019)

Jak lze vyčíst z grafu, počet uchazečů bez zdravotního postižení se výrazně snížil. Největší zájem o zaměstnání byl v roce 2013, poté se však situace změnila a lidé si zaměstnání našli. Nicméně u osob se zdravotním znevýhodněním takový skok nezaznamenáváme. Sice se snížil počet uchazečů o zaměstnání, ne však o tolik.

Pokud budeme předpokládat, že ve Vsetíně žije 10 % obyvatel se zdravotním postižením, jak vyplývá z výsledků šetření ČSÚ (Český statistický úřad, 2014), při počtu 26 182 obyvatel je ve Vsetíně přibližně 2 618 osob se zdravotním postižením. Ve Vsetíně se o zaměstnání uchází 546 osob se zdravotním postižením, což znamená, že necelá 1/5 osob se zdravotním postižením je nezaměstnaná.

6.4 Volná pracovní místa určené pro osoby se zdravotním znevýhodněním

Na internetových stránkách úřadu práce (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019a) jsou k 15. 3. 2019 volných 47 míst od 33 zaměstnavatelů, které jsou určeny pro osoby se zdravotním postižením. Nejvíce volných pracovních pozic je na místo zaměstnanci úklidu, pracovníci ostrahy a pomocní dělníci. Další volná místa jsou však i na pozice mistři ve výro-

bě, pojišťovací poradci, redaktoři, dispečeri dopravy a přepravy, programátoři řídicích systémů, pomocní účetní, recepční, administrativní pracovníci, švadleny či skladníci. Častým požadavkem je znalost práce na PC.

Na internetové stránce Jobs.cz (Jobs, 1996-2019) jsou k datu 15. 3. 2019 celkem 12 nabídek práce ve Vsetíně (+dojezd 30 km) pro osoby se zdravotním znevýhodněním, kde na 6 těchto pozic je požadována znalost práce na počítači.

7 ORGANIZACE POMÁHAJÍCÍ ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝM OSOBÁM VE VSETÍNĚ

V následující části jsou vypsány organizace pomáhající zdravotně znevýhodněným osobám ve Vsetíně. Následně jsou vybrány ty organizace, které napomáhají osobám se zdravotním znevýhodněním při hledání práce nebo jim umožňují získat nové zkušenosti a tím přispívají k zvýšení zaměstnanosti. Na konci je uveden dotazník vyplněný vedoucími Sociálně terapeutických dílen.

7.1 Sociální organizace podporující zdravotně znevýhodněné osoby ve Vsetíně

Organizací, které se věnují lidem zdravotně znevýhodněným, je ve Vsetíně několik. Pomáhají zlepšit jejich životní situaci, poskytují poradenské služby, pečovatelské a asistenční služby, rehabilitační programy, vzdělávací akce, sociálně terapeutické dílny a další. Zde je seznam sociálních organizací, které pomáhají zdravotně znevýhodněným osobám ve Vsetíně:

- Auxilium o.p.s.
- Centrum pro zdravotně postižené Zlínského kraje, o.p.s.
- Diakonie ČCE – středisko Vsetín
- Domov Jitka o.p.s.
- Elim Vsetín o.p.s.
- Charita Vsetín
- Letokruhy, o.p.s.
- NADĚJE
- Ovečka Vsetín, z.s.
- Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých České republiky, oblastní pobočka Vsetín
- Svaz neslyšících a nedoslýchavých osob v ČR, z.s., Základní organizace Vsetín, p.s.
- Svaz postižených civilizačními chorobami v ČR, z.s. Základní organizace ONKO – DUHA Vsetín
- Svaz tělesně postižených v České republice, z.s. místní organizace Vsetín
- Unie ROSKA – reg. org. ROSKA VSETÍN, z.p.s.

- Vzdělávací a komunitní centrum Integra Vsetín o.p.s. (Město Vsetín, 2018).

Ne všechny tyto organizace poskytují služby spojené se zvyšováním pracovních dovedností a návyků. Zde jsou vypsány organizace s jejich službami, které nějakým způsobem pomáhají hledat zaměstnání nebo zvýšit jejich uplatnitelnost na trhu práce.

7.1.1 Elim Vsetín – Sociální rehabilitace

Elim Vsetín poskytuje pět sociálních služeb, mimo jiné i Sociální rehabilitaci. Ta je financovaná z projektu Podpora a rozvoj vybraných sociálních služeb ve Zlínském kraji financovaného z Evropského sociálního fondu. Služba je určena nejen pro lidi se zdravotním znevýhodněním, ale i pro osoby v životní krizi ve věku od 18 do 75 let.

Lidem pomáhají osvojit si běžné pracovní činnosti (péče o domácnost, cestování, nakupování, vyřizování věcí na úřadech, vaření, nakládání s penězi a jiné) a tím je vést k samostatnosti. Dále nabízí sociální a dluhové poradenství, pomoc při hledání zaměstnání a skupinové aktivity, které rozvíjejí pracovní návyky a manuální zručnost, což jim může být nápomocné při hledání si budoucího zaměstnání. Tyto služby jsou poskytovány zdarma (Elim Vsetín, 2009-2017).

7.1.2 Charita Vsetín – CAMINO sociální rehabilitace

Organizace nabízí množství služeb a činností. Jednou z nich je CAMINO sociální rehabilitace. Ta je určená pro dospělé osoby s duševním onemocněním. Pomoc nabízí v oblasti péče o sebe, o domácnost, finanční hospodaření, práce a studium, volnočasové aktivity nebo třeba v oblasti sociálních vztahů. Služba je poskytována terénně nebo ambulantně a je zdarma (Charita Česká republika, 2019).

7.1.3 NADĚJE Vsetín – Sociálně terapeutická dílna

Organizace nabízí lidem se zdravotním postižením denní stacionář, osobní asistenci a sociálně terapeutickou dílnu. Tato dílna je pro osoby s mentálním a kombinovaným postižením ve věku 15 -64 let. Lidé zde trénují pracovní návyky na pozice výtvarník, hospodář, zahradník a řemeslník. Služba je poskytována zdarma (Naděje, 2013 - 2019).

7.1.4 Vzdělávací a komunitní centrum Integra Vsetín – Sociálně terapeutická dílna

V rámci své činnosti poskytuje centrum občanskou poradnu, sociálně terapeutickou dílnu, psychologické poradenství, vzdělávání pracovníků v sociálních službách a knihovnu, která se zaměřuje na literaturu z oblasti sociálních služeb.

Sociálně terapeutická dílna pomáhá lidem získat pracovní zkušenosti, podporuje jejich sociální vztahy a napomáhá naučit se samostatnosti.

Činnosti, do kterých se mohou klienti Sociálně terapeutické dílny zapojit:

- Keramická dílna - práce s keramickou hlínou, výroba květináčů, misek a jiných výrobků z hlíny.
- Košíkářská dílna - pletení košíků, oplétání lahví, pletení výrobků a dekorací z papíru.
- Šicí dílna - šití a dekorování tašek, kapsiček, šití kapsářů, polštářů a různých dekorativních předmětů.
- Tvůrčí dílna - tvorba vitráží, drobné bižuterie, práce s korálky, drátem, papírem a různým jiným materiálem.
- Úklid a údržba - úklid vnitřních prostor dílny a údržba pracoviště.
- Zahradní dílna - pěstování bylinek, údržba zahrady.

Tato služba je určena lidem, kteří:

- jsou ve věku 16 až 64 let,
- mají chronické duševní onemocnění, tělesné nebo mentální postižení a
- jsou dlouhodobě nezaměstnaní nebo mají málo pracovních zkušeností

(Vzdělávací a komunitní centrum Integra Vsetín, 2018).

Ve Vsetíně je velký počet sociálních organizací, které pomáhají zlepšit a zjednodušit život dětem i dospělým se zdravotním znevýhodněním, jejich rodinám, přátelům a okolí. Jen čtyři z nich se ovšem přímo podílí na zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Je důležité nejen existence těchto center, ale i jejich spolupráce s Úřadem práce ve Vsetíně.

7.2 Dotazník

Byly kontaktovány všechny čtyři výše zmíněné organizace – tedy Elim Vsetín, Charita Vsetín, NADĚJE Vsetín a Vzdělávací a komunitní centrum Integra Vsetín. Z Charity Vsetín přišla odpověď od paní Mgr. Zdeňky Chytilové, DiS., vedoucí služby Camino sociální

rehabilitace, že se zaměřují hlavně na přípravu, podporované zaměstnávání a poradenství. Kurzy na počítači nepořádají, výuka a nácvik probíhá individuálně. Od organizace NADĚJE Vsetín nepřišla žádná zpětná reakce. Odpovědi ovšem přišly ze Vzdělávacího a komunitního centra Integra Vsetín a Elim Vsetín.

Zde jsou odpovědi od Mgr. Lucie Škabrahové, která je vedoucí sociálně terapeutické dílny a sociální pracovnice Vzdělávacího a komunitního centra Integra Vsetín a od Bc. Petra Matěje, vedoucího sociální rehabilitace a sociální pracovník Elim Vsetín.

1. Spolupracujete s Úřadem práce ve Vsetíně? Podává Vám Úřad práce informace o volných pracovních místech pro osoby zdravotně znevýhodněné?

Mgr. Lucie Škabrahová: S Úřadem práce ve Vsetíně spolupracujeme, především s poradkyní pro osoby se zdravotním postižením. Pokud máme klienta, který má zájem o zaměstnání a nedaří se nám pracovní nabídky hledat společně, můžeme se obrátit se žádostí o spolupráci na paní poradkyni. Buď si dohodneme schůzku společně - sociální pracovník služby, klient, poradkyně, nebo jsem měla možnost konzultovat s poradkyní individuální případ a hledat možnosti, které by pro klienta byly možné, např. rekvalifikace, zkrácené úvazky a další. Někdy také spolupracujeme s referentkami našich klientů.

Bc. Petr Matěj: S Úřadem práce ve Vsetíně spolupracujeme, ale informace o volných pracovních místech si hlídáme sami.

2. Kolik lidí navštěvuje Sociálně terapeutickou dílnu v současnosti?

Mgr. Lucie Škabrahová: Nyní službu navštěvuje 22 klientů.

Bc. Petr Matěj: V současnosti navštěvuje službu 42 osob.

3. Zvýšil se nebo snížil zájem o Sociálně terapeutickou dílnu od jejího vzniku?

Mgr. Lucie Škabrahová: Od vzniku Sociálně terapeutické dílny se zájem o užívání rozhodně zvýšil a to především o klienty, kteří do služby cíleně přichází s očekáváním trénovat pracovní návyky. Dříve služba fungovala na jiných principech, nyní se snažíme klienty vést k tréninku pracovních návyků, aby byli připraveni k případnému nástupu do zaměstnání, což také vypovídá o úspěšnosti klientů při uplatnění na trhu práce - v roce 2017 se podařilo připravit do zaměstnání 8 klientů, v roce 2018 to bylo 10 klientů.

Bc. Petr Matěj: Zájem o Sociální rehabilitaci se zvýšil.

4. Někteří zaměstnavatelé požadují od uchazečů o zaměstnání znalost práce na počítači. Myslíte si, že by byla výuka práce na počítači užitečná pro zdravotně znevýhodněné osoby? Nepřemýšlíte například o zavedení kurzů práce na počítači i pro Vaše klienty?

Mgr. Lucie Škabrahová: Práce s počítačem u osob se zdravotním postižením určitě užitečná je, když umí na počítači, mohou si rozšiřovat „své obzory“, tedy hledat co je zajímavá, případně hledat práci. Nemáme ve službě přímo „kurz“, ale pokud má klient zájem, tak se může i při individuálních schůzkách učit na PC. Začínáme seznámením s PC, klávesnicí, myší, později přecházíme k vyhledávání na internetu. Pro klienty, kteří mají problémy s jemnou motorikou, jsme pořídili speciální klávesnici s velkými písmenky a myš. Této možnosti již u nás využilo více klientů.

Bc. Petr Matěj: Ano, své klienty učíme i práci s počítačem, sestavení životopisu, motivačního dopisu a další. Práce na počítači je v dnešní době určitě užitečná a důležitá, zvláště pro zdravotně znevýhodněné osoby.

5. Jaké pracovní návyky učíte své klienty?

Pracovní návyky Vzdělávacího a komunitního centra Integra Vsetín jsou popsány na jejich internetových stránkách a jsou rozebrány i výše v této práci - 7.1.4 Vzdělávací a komunitní centrum Integra Vsetín – Sociálně terapeutická dílna.

Bc. Petr Matěj: Své klienty učíme pravidelně docházet na aktivity, na určitou hodinu, omlouvat se dopředu pokud nemohou přijít. Učíme je trpělivosti, pečlivosti, dochvilnosti, spolupráci, jednání s ostatními, umět se zeptat, pokud něco nevědí. Vytvořit si určitý plán práce, pracovní postup, dodělat rozdělanou věc, udržovat pořádek na pracovišti. Vědomí zodpovědnosti.

6. Máte v úmyslu rozšířit rehabilitaci o další pracovní návyky?

Mgr. Lucie Škabrahová: Prozatím ne, trénink pracovních návyků vychází z individuálních potřeb klienta (např. omlouvání se, vstávání na určitou hodinu, dodržování docházky, atd.). Nyní pracujeme na zavedení nové pracovní činnosti - práce na zahradě, v rámci které budeme s klienty pracovat na zahrádce. Tady je potenciál o rozšíření pracovních dovedností.

Bc. Petr Matěj: Zatím ne.

Z dotazníků vyplývá, že zájem o Sociálně terapeutické dílny je a roste. Tyto dílny přispívají k zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob a jsou důležitou součástí sociálních služeb. Důležitá je i jejich spolupráce s Úřadem práce ve Vsetíně, která zde probíhá. Nicméně žádná z nich nevyučuje přímo práci na počítači. A pokud neměli výuku na počítači ve škole, nemají osoby se zdravotním znevýhodněním moc možností, jak se takovou dovednost naučit. To může být také důvod neobsazenosti pozic vyžadujících znalost práce s počítačem.

8 SWOT ANALÝZA

SWOT analýza se týká možností zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce zdravotně znevýhodněných osob ve Vsetíně.

Silné stránky

Podporování zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním.

Klesající nezaměstnanost zdravotně znevýhodněných osob ve Vsetíně.

Organizace pomáhající lidem se zdravotním znevýhodněním.

Zvyšující se zájem o Sociálně terapeutické dílny.

Poskytování dotací od města Vsetín.

Slabé stránky

Nesoulad mezi poptávkou a nabídkou práce.

Potíže najít zaměstnance mezi zdravotně znevýhodněnými osobami.

Vyšší počet nezaměstnaných mezi osobami se zdravotním znevýhodněním oproti celku.

Příležitosti

Projekty realizované městem Vsetín na podporu zaměstnanosti.

Vyšší spolupráce mezi Úřadem práce ve Vsetíně a Sociálně terapeutických dílen ohledně volných pracovních místech.

Hrozby

Nezájem o osoby se zdravotním znevýhodněním ze strany zaměstnavatelů.

Nezájem o zaměstnání ze strany zdravotně znevýhodněných osob.

Nemožnost zaměstnat všechny lidi se zdravotním znevýhodněním – s těžkým zdravotním postižením.

9 NÁVRH PROJEKTU ZVÝŠENÍ UPLATNITELNOSTI ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB NA TRHU PRÁCE VE VSETÍNĚ

Jelikož jsou ve Vsetíně a okolí volná pracovní místa, která vyžadují znalosti práce na počítači a organizace působící ve Vsetíně nepořádají přímo rekvalifikační kurzy na tuto znalost, je v této kapitole představen návrh projektu na zvýšení uplatnitelnosti zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Vsetíně formou rekvalifikačního kurzu – Základy obsluhy počítače. Celá kapitola je rozdělena do šesti částí. Jako první je definován cíl tohoto projektu, zainteresované strany, následuje samotný kurz – Základy obsluhy počítače, harmonogram projektu, předběžný rozpočet a riziková analýza.

9.1 Cíl projektu

Osoby se zdravotním znevýhodněním mohou mít kvůli svému handicapu, nízké praxi a zkušenostem problém najít si zaměstnání. Cílem projektu je začlenit 20 osob se zdravotním znevýhodněním na trh práce ve Vsetíně. Naučit je či rozšířit jejich znalosti práce na počítači formou rekvalifikačního kurzu pořádaným v počítačové učebně ve Vsetíně, a tím zvýšit jejich šanci na získání pozice vyžadující těchto dovedností.

9.1.1 SMART cíle

Specifický (S) – Cílem projektu je zvýšit uplatnitelnost zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Vsetíně, a to díky získání znalostí práce na počítači, kterou zaměstnavatelé ve Vsetíně na některé pozice požadují.

Měřitelný (M) – Projekt je určený pro 20 osob, což je také kapacita počítačové učebny ve Vsetíně.

Dosažitelný (Attainable – A) – Vzhledem k tomu, že lidé se zdravotním znevýhodněním získají znalosti práce s počítačem, budou schopni se uplatnit v zaměstnání, kde je tato znalost požadována. A tím se zvýší jejich uplatnitelnost.

Realistický (R) – Osoby se zdravotním postižením budou docházet do pronajaté učebny vybavené počítači ve Vsetíně, kde bude docházet lektor spolu se sociálním pracovníkem. O kurzu budou osoby se zdravotním znevýhodněním předem informovány prostřednictvím pozvánky a informačního letáku, který bude vytvořen vedoucím projektu spolu se sociálně-poradenským pracovníkem a rozesílat je bude ve spolupráci s Úřadem práce ve Vsetíně.

Termínovaný (T) – Celkem bude kurz probíhat 8 dnů. Bude probíhat od 8:00 do 14:00, v 10:00 a 12:00 bude půlhodinová přestávka. Tedy vyučovat se bude 5 hodin denně, dohromady proběhne 40 hodin kurzu.

9.1.2 Logický rámec

Logický rámec napomáhá ke stanovení cíle a k jeho úspěšnému splnění. Tento logický rámec je zpracován podle předlohy z knihy Projektový management podle IPMA (Doležal, Máchal a Lacko, 2009, s. 64).

	Strom cílů	Objektivně ověřitelné ukazatele	Zdroje informací k ověření	Předpoklady a rizika
Záměr	Zvýšení uplatnitelnosti zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Vsetíně	(1) Snížení počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením ve Vsetíně (2) Obsazení pozic vyžadující znalost práce na počítači	(1) Srovnáme počet nezaměstnaných osob se zdravotním znevýhodněním ve Vsetíně v současnosti a měsíc po ukončení kurzu (2) Zjistíme na stránkách Úřadu práce ve Vsetíně	
Cíl	20 osob se zdravotním znevýhodněním získá znalosti práce na počítači	20 osob úspěšně absolvuje kurz Základy obsluhy počítače	Počet vydaných osvědčení, které získá každý úspěšný absolvent	Zájem o kurz ze strany osob se zdravotním znevýhodněním

Výstupy (konkrétní výstupy)	<p>(1) Zajištění finančních nákladů</p> <p>(2) Najmutí lektora a sociálního pracovníka</p> <p>(3) Pronájem počítačové učebny</p> <p>(4) Informování nezaměstnaných zdravotně znevýhodněných osob</p>	<p>(1) Podepsaná smlouva</p> <p>(2) Dohoda s lektorem vyučujícím práci na počítači a sociálním pracovníkem</p> <p>(3) Smlouva na 40 hodin pronájmu počítačové učebny</p> <p>(4) Pozvánky a informační letáky</p>	<p>(1) Záloha</p> <p>(2) Podepsané dohody o provedení práce</p> <p>(3) Uzavřená podnájemní smlouva na učebnu</p> <p>(4) Razítka pošty o zaslání pozvánky a letáků</p>	<p>(1) Obdržení dotací</p> <p>(2) Zajištění ochotného lektora a sociálního pracovníka</p> <p>(3) Možnost ve stanovené době si místnost pronajmout</p>
Aktivity (klíčové činnosti)	<p>(1) Vyhledání vhodné dotace</p> <p>(2) Uzavření smlouvy se sociálním pracovníkem</p> <p>(3) Zajištění počítačové učebny s bezbariérovým přístupem</p> <p>(4) Vytvoření, tisk a rozeslání informačního letáku</p>	<p>Zdroje</p> <p>(1) Vedoucí projektu</p> <p>(2) Lektor předmětu počítače</p> <p>(3) Sociální pracovník</p>	<p>Časový rámec aktivit</p> <p>(1) 6 měsíců na zajištění financování</p> <p>(2) 31 dnů na sepsání dohod o provedení práce a smlouvy o pronájmu</p> <p>(3) 28 dnů na vytvoření, tisk a zaslání letáků</p> <p>(4) 60 dnů na přijímání žádostí o účast</p> <p>(5) 8 dnů průběh</p>	<p>(1) Dostatek finančních zdrojů</p> <p>(2) Dodržení časového rámce</p> <p>(3) Dostatečná motivace ze strany osob se zdravotním znevýhodněním</p>

				<p>Předběžné podmínky</p> <p>(1) Bude zajištěno financování</p> <p>(2) Zájem o kurz ze strany klientů</p>
--	--	--	--	--

Tab. 2 Logický rámeček

9.2 Zainteresované strany

9.2.1 Cílová skupina

Primární cílovou skupinou jsou lidé se zdravotním znevýhodněním, kteří v současné době nemohou najít zaměstnání a mají malé nebo žádné zkušenosti s prací na počítači. Tito lidé budou předem dotázáni kvůli případným potřebám speciálního vybavení počítače, například myši nebo klávesnice. Před začátkem kurzu jim bude zaslána pozvánka a informační leták, kde budou informace o průběhu kurzu i kontaktní údaje na registraci do kurzu.

9.2.2 Zúčastněné osoby

Vedoucí projektu bude dohlížet na samotnou realizaci projektu, zajistí bezbariérovou počítačovou učebnu, dohodne a sepiše smlouvu s lektorem a sociálně-poradenským pracovníkem. Spolu se sociálně-poradenským pracovníkem zpracují návrh pozvánky a informačního letáku a zajistí jeho tisk a následnou spolupráci s Úřadem práce ve Vsetíně. Bude sledovat dodržování harmonogramu. Na konci vyhodnotí projekt, jeho přínos i dotazníky vyplněné účastníky kurzu.

Sociálně-poradenský pracovník, který se specializuje na práci s osobami se zdravotním znevýhodněním. Zaměstnán bude na dohodu o provedení práce. Bude mít úvodní přednášku ohledně průběhu kurzů a bude přítomen v průběhu celého kurzu, kdyby některý z klientů měl jakýkoliv problém. Vedoucí projektu vytvoří dotazník pro absolventy, kde budou účastníci hodnotit kurz. Následně jim domluví schůzku na Úřadu práce ve Vsetíně a informuje je o možnosti nalézt zaměstnání přes webové stránky nabízející nabídky práce.

Lektor bude mít na starosti výuku práce na počítači. Na konci rekvalifikačního kurzu připraví pro klienty závěrečnou zkoušku, kde prokážou získané dovednosti. Tento test následně i vyhodnotí.

9.3 Základy obsluhy počítače

Rekvalifikační kurz je určený pro začátečníky i mírně pokročilé uživatele počítače. V kurzu se budou vyučovat následující témata:

- úvod do kurzu + bezpečnost a ochrana zdraví při práci s počítačem,
- operační systém MS Windows,
- užívání internetu a elektronické pošty,
- textový editor Word,
- tabulkový kalkulátor Excel,
- vytváření prezentací v PowerPointu.

Tento harmonogram je uveden na internetových stránkách Počítačová školení a kurzy (AbecedaPC, 2019). Délka tohoto kurzu je 40 hodin za 6 dnů.

Pro osoby se zdravotním znevýhodněním se délka kurzu přizpůsobí. Kurz bude probíhat celkem 8 dnů. Každý den od 8:00 do 14:00, přestávky budou 30 minut a to v 10:00 a 12:00. Výuka bude 5 hodin za den, celkem tedy 40 hodin.

9.4 Harmonogram projektu

Časový harmonogram sleduje, jaký čas bude potřeba na jednotlivé úkony na projekt a jak na sebe jednotlivé úkony navazují. Harmonogram rozpisu prací byl vytvořen podle předlohy z knihy Projektový management (Svozilová, 2006, s. 139).

Aktivita	Popis	Trvání (dny)	Předchůdce
a	Návrh projektu	30	-
b	Zajištění financování	180	a
c	Zajištění vhodného lektora	24	b
d	Podepsání dohody o provedení práce s lektorem	7	c

e	Zajištění sociálního pracovníka	24	b
f	Podepsání dohody o provedení práce se sociálním pracovníkem	7	e
g	Zajištění a podepsání smlouvy o pronájmu bezbariérové počítačové učebny	31	b
h	Zpracování a tisk informačních letáků	21	b, f
i	Zaslání letáků ÚP	7	h
j	Přijímání žádostí o účast na kurzu	60	i
k	Průběh kurzu	10	j
l	Závěrečný test a dotazník na vyhodnocení kurzu od účastníků	2	k
m	Vyhodnocení závěrečného testování účastníků, zpracování osvědčení a informování úspěšných absolventů	14	l
n	Vyhodnocení dotazníku ohledně spokojenosti účastníků s kurzem	7	l
o	Předání osvědčení úspěšným absolventům	1	m
p	Vyhodnocení celého projektu, splnění cílů a záměru projektu	60	k, m

Tab. 3 Harmonogram projektu

Na sestavení projektu je 30 dnů. Poté vedoucí projektu bude mít 180 dnů, tedy půl roku, na zajištění financování. Po schválení dotace bude mít 31 dnů na:

- zajištění lektora na výuku na počítače a podepsání dohody o provedení práce,
- zajištění sociálně-poradenského pracovníka a podepsání dohody o provedení práce,
- zajištění bezbariérové počítačové učebny a podepsání smlouvy na pronájem.

Vedoucí projektu spolu se sociálně-poradenským pracovníkem zpracují informační leták, vedoucí pak zajistí tisk a následnou spolupráci s Úřadem práce ve Vsetíně. Celkem na to budou mít 28 dnů. Poté se bude čekat 60 dnů na přihlášky od zájemců o počítačový kurz.

Pokud by se do 30 dnů nepřihlásilo 20 účastníků, rozešlou se zbývající pozvánky dalším nezaměstnaným osobám. Na ně se bude čekat dalších 30 dnů.

Po 60 dnech od posláni přihlášek začne probíhat kurz. Celkem bude 8 vyučovacích dnů plus 2 dny víkend, jelikož se bude vyučovat jen od pondělí do pátku. Poté bude volný víkend, od pondělí bude výuka pokračovat a to až do středy. Ve čtvrtek bude čas na vypracování testu lektorem výuky a v pátek bude probíhat samotné testování účastníků a na závěr vyplní dotazník spokojenosti. Jako inspirace pro závěrečný dotazník byla kniha od Plesníka, Richterové a Quisové (2006, s. 50). V kapitole 4 je modul Vzdělávání, výcvik, který pomáhá získat dlouhodobě nezaměstnaným osobám zkušenosti a motivaci.

Následně bude 14 dnů na vyhodnocení testů lektorem, zpracování a tisk osvědčení a informování úspěšných absolventů počítačového kurzu. Sociální pracovník na vyhodnocení dotazníkového šetření ohledně spokojenosti bude mít týden. Poté se předají osvědčení absolventům a následně sociální pracovník dohodne návštěvu Úřadu práce ve Vsetíně i možnosti najít si zaměstnání přes pracovní weby na internetu.

Vedoucí projektu vyhodnotí celkovou úspěšnost projektu. Kolika lidem se podařilo úspěšně absolvovat kurz a kolik z nich si poté našlo zaměstnání vyžadující znalosti práce na počítači. Vyhodnotí spokojenost účastníků a může navrhnout opakování tohoto kurzu, především pokud by o něj byl zájem hned v prvním kole zaslání pozvánky a informačního letáku. Na to celé bude mít 60 dnů.

Celkem bude projekt probíhat, od jeho začátku až po vyhodnocení celého projektu a úspěšnosti, 416 dnů.

9.5 Předběžný rozpočet projektu

Vedoucí projektu dostane 230 Kč/hodinu, sociální pracovník bude ohodnocen 150 Kč/hodinu, ceny vychází z Obvyklé mzdy/platy pro Operační program Zaměstnanost (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2018a). Mzda lektora je odvozena od průměrné ceny lektorů vyučujících počítačové znalosti ve městě Vsetín (Naucim.cz)

Položka	Celkem (v Kč)
Vedoucí projektu	386 400
Lektor	30 960

Sociálně-poradenský pracovník	22 800
Pronájem učebny	19 350
Pozvánky a informační letáky	500
Kancelářské potřeby a další možné náklady	1 500

Tab. 4 Předběžný rozpočet projektu

Celková odhadovaná částka na projekt činí 461 510 Kč.

Vedoucí projektu – celkem odpracuje 14 měsíců, zaměstnán bude na poloviční úvazek, hrubá mzda 230 Kč/hodinu, tedy 920 Kč za den (4 hodiny). Měsíční hrubá mzda je tedy přibližně 27 600 Kč. Za 14 měsíců to je dohromady 386 400 Kč.

Lektor – 8 vyučovacích hodiny, 1 den na vypracování testu pro klienty, 1 den zkouška, 7 dnů na vyhodnocení testů a informování vedoucího projektu o počtu úspěšných absolventů, 1 den na předání osvědčení. Celkem to je 18 dnů. Jeho hrubá mzda je 215 Kč na hodinu. Počítáme-li 8 hodin práce denně, dostane celkem 30 960 Kč.

Sociálně-poradenský pracovník – spolu s vedoucím projektu připraví informační leták – 1 den, 8 vyučovacích hodin, 1 den na vypracování dotazníku, 1 den zkouška a vyplnění dotazníku, 7 dnů na vyhodnocení dotazníků a 1 den předání osvědčení absolventům. Celkem tedy bude pracovat na projektu 19 dnů. Odměna je 150 Kč na hodinu. Pokud budeme počítat celých 8 hodin práce, celkem jeho hrubá mzda je 22 800 Kč.

Pronájem učebny – 40 vyučovacích hodin, 2 hodiny test a dotazník, 1 hodina na předání certifikátů, 450 Kč/hodinu. Celkem tedy 19 350 Kč.

Pozvánky a informační letáky – kus 12,50 – a vytiskneme 40 ks, pokud by zájem o kurz nemělo hned prvních 20 osob, aby bylo možné pozvat další osoby. Celkem 500 Kč.

Kancelářské potřeby – papíry na tisk informačních letáků, certifikáty, sešity pro účastníky, psací potřeby a další nezbytné věci budeme počítat s částkou 1 500 Kč.

Počítat se musí i se situací, že některý z klientů bude potřebovat upravit počítačovou klávesnici nebo myš. Ceny speciálních klávesnic se pohybují v závislosti na potřebě uživatele, například klávesnice pro osoby se zrakovým postižením se mohou vyšplhat až na částku 100 000 Kč. Ceny upravených počítačových myší se pohybují okolo 9 000 Kč. Je důležité toto zahrnout do smlouvy s partnerem, případně se domluvit s organizacemi působícími ve Vsetíně či okolí a vyjednat půjčení těchto speciálních počítačových pomůcek.

9.5.1 Financování

Jednou z možností, jak financovat tento projekt, je z Operačního programu zaměstnanost 2014-2020, kde se nacházejí i výzvy na podporu zaměstnávání znevýhodněných osob. Problém může nastat v minimální výši celkových výdajů. Například ve Výzvě 075 OPZ - Podpora zaměstnanosti cílových skupin znevýhodněných na trhu práce byla minimální výše celkových způsobilých výdajů projektu 1 500 000 Kč. Naopak vzhledem k nízkým výdajům bude jednodušší uspět s žádostí na dotaci u města Vsetín nebo Zlínského kraje. Dále je možné oslovit větší podniky se sídlem ve Vsetíně, případně i firmy hledající zdravotně znevýhodněné osoby na pozici vyžadující počítačové znalosti.

9.6 Analýza rizik projektu

Po celou dobu průběhu projektu hrozí několik rizik, které mohou negativně ovlivnit úspěch projektu. Proto je důležité předem vytipovat možné ohrožení a škodlivé vlivy, sledovat pravděpodobnost výskytu těchto jevů a předem připravit opatření, které předem zamezí vzniku těchto rizik (Doležal, Máchal a Lacko, 2009, s. 73).

Zde je zpracována tabulka analýzy rizik, která obsahuje popis rizika, pravděpodobnost výskytu rizika, jeho závažnost na dopadu na výsledek projektu a výsledek celkové hrozby, kterou jednotlivé riziko představuje. Tabulka je inspirovaná podle Svozilové (2006, s. 277).

Popis	Pravděpodobnost	Závažnost	Očekávaná hodnota rizika
Nedostatek finančních zdrojů	0,5	0,75	0,38
Nedodržení harmonogramu	0,25	0,75	0,19
Nezájem klientů o kurz	0,25	0,5	0,13
Nezajištění personálu	0,5	0,75	0,38
Nedostatečné údaje v informačním letáku	0,25	0,25	0,06
Nesplnění záměru projektu	0,25	0,5	0,13

Tab. 5 Rizika projektu

Hodnoty pravděpodobnosti v tabulce jsou vymezeny následovně:

- 0,25 – nízká pravděpodobnost,
- 0,5 – střední pravděpodobnost,
- 0,75 – vysoká pravděpodobnost.

Stejně jsou i hodnoty závažnosti vyskytnutí jednotlivých rizik:

- 0,25 nízká závažnost,
- 0,5 střední závažnost,
- 0,75 vysoká závažnost.

Dále jsou vypsány rizika s možností opatření, seřazené podle očekávané hodnoty rizika.

Nedostatečné údaje v informačním letáku

Pokud by informační leták nebyl zpracován dobře, tedy v něm nebyly úplné a jasné informace, mohlo by to potenciální účastníky kurzu odradit. V letáku tedy musí být uvedeno telefonní číslo a e-mailová adresa na vedoucího projektu, kde se budou moci dotázat na případné doplňující informace a zároveň se do kurzu zaregistrovat.

Nezájem klientů o kurz

Ve Vsetíně je přibližně 546 osob se zdravotním znevýhodněním bez zaměstnání. Jak vyplývá z dotazníku od paní Mgr. Lucie Škabrahové, vedoucí sociálně terapeutické dílny VKCI Vsetín o.p.s. a od Bc. Petra Matěje, vedoucího sociální rehabilitace Elim Vsetín, zájem o dílny stále roste. Dále se předem dotáže vytipovaných dlouhodobě nezaměstnaných osob přímo na Úřadu práce ve Vsetíně, zda by měli zájem o rekvalifikační kurz na počítači. Dá se předpokládat, že zájem o kurz ze strany zdravotně znevýhodněných osob bude.

Nesplnění záměru projektu

Na internetových stránkách úřadu práce i na webové stránce Jobs.cz je hned několik požávek po zaměstnancích, od kterých se požaduje alespoň základní znalost práce na počítači. Může se samozřejmě stát, že i po absolvování kurzu nenajdou všichni tito lidé zaměstnání. Ideální stav bude, pokud se podaří najít práci alespoň polovině osob. Lidé, kteří nenajdou zaměstnání ihned, budou mít alespoň do budoucna výhodu znalosti práce na počítači, která zvýší jejich možnosti danou práci získat.

Nedodržení harmonogramu

Pokud by nebyl dodržen harmonogram, mohlo by se stát, že kurz nebude možný spustit. Proto je nutné nejen důsledné dodržení tohoto harmonogramu, ale i dát rezervní dobu na případné časové prodlevy. Jako rezervní čas je zde 30 dnů, kdy se čeká na druhou vlnu případných zájemců o kurz. V této době se mohou dodělat případné nesplněné úkoly.

Nedostatek finančních zdrojů

Získání finančních zdrojů je klíčovou aktivitou pro realizaci projektu. Proto je to první věc, která se musí řešit na začátku plánování projektu. Vedoucí projektu má na zajištění financování 6 měsíců, což je dostatečný čas na sehnání požadovaných financí. Město Vsetín, Zlínský kraj i organizace působící ve Vsetíně a okolí přispívají na projekty pomáhající skupině lidí znevýhodněných na trhu práce.

Nezajištění personálu

Nejdůležitější bude najít vhodného lektora. Důležité je předem se dohodnout s lektorem a případně i předem podepsat dohodu o provedení práce. Stejně jako se sociálním pracovníkem a vedoucím projektu.

ZÁVĚR

Lidem se zdravotním znevýhodněním je důležité pomáhat. A to i v oblasti zaměstnávání. Když budou mít práci a dostávat mzdu, budou více soběstační, sebevědomí a motivováni do aktivního života. Tito lidé mohou mít problém najít si zaměstnání z důvodu nižšího vzdělání nebo nedostatečné praxe. Jsou tu i lidé, kteří zdravotní postižení získali v průběhu života a z důvodu získaného postižení nemohou vykonávat dosavadní práci. Všem těmto lidem mohou pomoci rekvalifikační kurzy, které by měly být realizovány s ohledem na stávající situaci na trhu práce.

Tato práce měla za cíl zvýšit uplatnitelnost zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Vsetíně. Tohoto cíle lze dosáhnout tím, že se prohloubí jejich znalosti. A vzhledem k tomu, že ve Vsetíně jsou volná místa na pozice, které vyžadují znalosti práce na počítači, je rekvalifikační kurz se zaměřením na výuku na počítači přínosný. Lidem se zdravotním znevýhodněním to přinese důležitou znalost, se kterou se uplatní na trhu práce. Pokud by o kurz byl velký zájem, lze ho opakovat. Ovšem pouze párkrát, protože i pozic vyžadujících znalostí práce s počítačem je omezená.

V práci je představena legislativa týkající se zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob v České republice, význam práce pro člověka, druhy zdravotního postižení a způsoby, jakým Česká republika podporuje zaměstnanost osob se zdravotním znevýhodněním.

Dále je analyzován současný stav nezaměstnaných osob ve Vsetíně a volná pracovní místa. Z analýzy je patrné, že chybí zaměstnanci na několik pozic. Na některé z nich je potřeba znalosti práce na počítači. Ve Vsetíně působí mnoho organizací, které pomáhají osobám se zdravotním znevýhodněním, ovšem jen některé z nich napomáhají i k získání zaměstnání. Ve Vsetíně to jsou čtyři organizace. Těmto byl poslán dotazník ohledně jejich činnosti a spolupráce s Úřadem práce ve Vsetíně. Jak vyplývá z odpovědí, zájem o jejich služby stoupá, nicméně žádná z nich nevyučuje přímo kurz práce na počítači. Dále je v práci vypracovaná SWOT analýza ohledně zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob ve Vsetíně a následně je představen návrh projektu ke zvýšení uplatnitelnosti zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Vsetíně – a to cíl projektu, zainteresované strany, obsah rekvalifikačního kurzu Základy obsluhy počítače, harmonogram projektu, rozpočet a riziková analýza. Díky tomuto kurzu získají osoby se zdravotním znevýhodněním znalosti, které jim pomohou zvýšit jejich uplatnitelnost na trhu práce ve Vsetíně.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- ABECEDAPC, 2019. *Kurz Základy obsluhy osobního počítače* [online]. [2019-03-25]. Dostupné z: <https://skoleni.abecedapc.cz/zaklady-obsluhy-osobniho-pocitace/kurz#ter36465>
- BARRETT, James a Geoffrey WILLIAMS, 2006. *Testy vašich schopností*. Praha: Grada, 242 s. ISBN 80-247-1506-6.
- BUCHTOVÁ, Božena a kol., 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- ČADILOVÁ, Věra, Hynek JŮN a Kateřina THOROVÁ, 2007. *Agrese u lidí s mentální retardací a s autismem*. Praha: Portál, 248 s. ISBN 978-80-7367-319-2.
- ČAKRT, Michal, 2010. *Typologie osobnosti: volba povolání, kariéra a profesní úspěch*. Praha: Management Press, 217 s. ISBN 978-80-7261-220-8.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ©2014. Se zdravotním postižením žije každý desátý občan ČR [online]. 16. 4. 2014 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/se_zdravotnim_postizenim_zije_kazdy_desaty_obcan_cr_20140416
- DOLEŽAL, Jan, Pavel MÁCHAL a Branislav LACKO, 2009. *Projektový management podle IPMA*. Praha: Grada, 512 s. ISBN 978-80-247-2848-3.
- ELIM VSETÍN, © 2009 - 2017. *Sociální rehabilitace Elim* [online]. [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: <http://www.elimvsetin.cz/o-sluzbe5>
- GAJDUŠEK, Lubomír, Aleš GNIDA a Hana HŘÍBKOVÁ, 2007. *Manuál zaměřený na legislativní otázky ve vztahu k osobám se zdravotním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 36 s. ISBN 978-80-244-1637-3.
- CHARITA ČESKÁ REPUBLIKA, ©2019. *Camino sociální rehabilitace* [online]. [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: <https://www.vsetin.charita.cz/sluzby/camino-socialni-rehabilitace/#!prettyPhoto>
- JOBS © 1996–2019, *Nabídky práce* [online]. [cit. 2019-03-15]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/prace/vsetin/?disabled=1>
- KOMENDOVÁ, Jana, 2009. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.

- KREJČÍŘOVÁ, Olga, 2007. *Manuál zaměřený na orientaci v poradenství a v problematice pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 32 s. ISBN 978-80-244-1632-8.
- KUCHAŘ, Pavel a Ladislav VASKA, 2013. *Regional aspects of unemployment in the Czech Republic and Slovakia*. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 206 s. ISBN 978-80-7414-674-9.
- MĚSTO VSETÍN, ©2016. *O našem městě* [online]. 8. 12. 2016 [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: <https://www.mestovsetin.cz/o-vsetine/d-523456/p1=49089>
- MĚSTO VSETÍN, ©2018. *Sociální organizace* [online]. [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://www.mestovsetin.cz/socialni-organizace/os-7025>
- MICHALÍK, Jan a kol., 2011. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 511 s. ISBN 978-80-7367-859-3.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. 23. 1. 2012 [cit. 2019-02-15]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2018a. Obvyklé ceny a mzdy/platy. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. 27. 4. 2018 [cit. 2019-03-25]. Tabulka ke stažení dostupná z: <https://www.esfcr.cz/obvykle-ceny-a-mzdy-platy-opz/-/dokument/799359>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2018b. Průkaz osoby se zdravotním postižením. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. 1. 1. 2018 [cit. 2019-02-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/dzp/prukaz>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2019a. Hledání volných míst. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2019-03-15]. Tabulka ke stažení dostupná z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno/vmrozsir>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2019b. Chráněný trh práce – Jmenný seznam. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. 1. 3. 2019 [cit. 2019-04-05]. Tabulka ke stažení dostupná z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispeveknapodporu>

- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2019c. Statistiky nezaměstnanosti. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2019-03-07]. Tabulky ke stažení dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
- MONT, Danie, 2004. *Disability Employment Policy*. Washington, D.C.: Cornell University ILR School [online]. July 2004, 33 s. [cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1433&context=gladnetcollect>
- NADĚJE, ©2013 - 2019. *Sociálně terapeutická dílna - Vsetín* [online]. [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: https://www.nadeje.cz/vsetin/socialne_terapeuticka_dilna4
- NAUCIM.CZ, *Databáze lektorů* [online]. [2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.naucim.cz/prace-na-pc-zaklady/-/okres-vsetin/>
- OPATŘILOVÁ, Dagmar a Dana ZÁMEČNÍKOVÁ, 2005. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. Brno: Masarykova univerzita, 132 s. ISBN 80-210-3718-0.
- PLESNÍK, Vladimír, Bohdana RICHTEROVÁ a Silvie QUISOVÁ, 2006. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska*. Krnov: Reintegra, 99 s. ISBN 80-239-7140-9.
- RAHN, Ewald a Angela MAHNKOPF, 2000. *Psychiatrie: učebnice pro studium a praxi*. Praha: Grada, 468 s. ISBN 80-7169-964-0.
- SELIKOWICZ, Mark, 2005. *Downův syndrom: definice a příčiny, vývoj dítěte, výchova a vzdělávání, dospělost*. Praha: Portál, 200 s. ISBN 80-7178-973-9.
- SKÁKALOVÁ, Tereza, 2016. *Sluchová vada a její sociální dopady v dospělém věku*. Hradec Králové: Gaudeamus, 287 s. ISBN 978-80-7435-628-5.
- SLOWÍK, Josef, 2010. *Komunikace s lidmi s postižením*. Praha: Portál, 155 s. ISBN 978-80-7367-691-9.
- SVOZILOVÁ, Alena, 2006. *Projektový management*. Praha: Grada, 360 s. ISBN 80-247-1501-5.
- VACEK, Jaroslav, 1996. *O nemocech duše: Kapitoly z psychiatrie*. Praha: Mladá fronta, 416 s. ISBN 80-204-0535-6.
- VÁGNEROVÁ, Marie, Zuzana HADJ-MOUSSOVÁ a Stanislav ŠTECH, 2004. *Psychologie handicapu. 2., přeprac. vyd.* Praha: Karolinum, 230 s. ISBN 80-7184-929-4.

- VÁGNEROVÁ, Marie, 2008. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 870 s. ISBN 978-80-7367-414-4.
- VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY, 2014. *Vládní výbor pro zdravotně postižené občany* [online]. 23. 5. 2014 [cit. 2019-02-07]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/vladni-vybor-pro-zdravotne-postizene-obcany-17734/>
- VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY, 2015. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020* [online]. 25. 5. 2015 [cit. 2019-02-07]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf
- VZDĚLÁVACÍ A KOMUNITNÍ CENTRUM INTEGRA VSETÍN, ©2018. *Naše poslání* [online]. [cit. 2019-03-14]. Dostupné z: <https://www.vkci.cz/socialne-terapeuticka-dilna/nase-poslani/>
- Zákon č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. [cit. 2019-01-25]. Dostupný z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>
- Zákon č. 198/2009 Sb. ze dne 23. dubna 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2019-01-29]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>
- Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2019-01-29]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>
- Zákon č. 329/2011 Sb. ze dne 13. října 2011, o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2019-03-17]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-329>
- Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2019-01-29]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Zákon č. 586/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2019-03-17]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NRZP	Národní rada osob se zdravotním postižením
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PC	Osobní počítač
TP	Těžce postižení
ZTP	Zvlášť těžce postižení
ZTP/P	Zvlášť těžce postižení/průvodce

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Struktura uchazečů ve Vsetíně (Zdroj: MPSV, 2019).....	38
Obrázek 2 Počet uchazečů o zaměstnání ve Vsetíně (Zdroj: MPSV, 2019).....	39

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 Počet nezaměstnaných osob ve Vsetíně v jednotlivých letech (Zdroj: MPSV, 2019).....	38
Tab. 2 Logický rámec	51
Tab. 3 Harmonogram projektu.....	53
Tab. 4 Předběžný rozpočet projektu	55
Tab. 5 Rizika projektu	56