

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu

Jindřichův Hradec

Diplomová práce



Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu v Jindřichově Hradci

Katedra managementu veřejného sektoru

**Problematiky osob se zdravotním postižením a jejich
postavení na trhu práce na Tábořsku**

Vypracovala:

Monika Holubová

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Sedláková Jaroslava, Ph.D.

Tábor, 2007

Prohlášení

Prohlašuji, že diplomovou práci na téma
**»Problematiky osob se zdravotním postižením a jejich postavení
na trhu práce na Táborsku«**
jsem vypracovala samostatně.

Použitou literaturu a podkladové materiály
uvádím v příloženém seznamu literatury.

Tábor, 2007

podpis studenta

Anotace

Problematiky zdravotně postižených osob a jejich postavení na trhu práce na Táborsku

Analýza trhu práce v regionu Tábor z hlediska uplatnitelnosti lidí se ZPS. Cílem práce je SWOT analýza situace lidí se zdravotním handicapem na trhu práce v regionu Tábor.

2007

Poděkování

Za cenné rady, náměty a inspiraci

bych chtěla poděkovat

Mgr. Jaroslavě Sedlákové, Ph.D

z Vysoké školy ekonomické v Praze,

Fakulty managementu v Jindřichově Hradci.

Také chci poděkovat všem

pracovníkům úřadu práce, a organizací a svazů pro postižené osoby

za jejich vstřícnost, ochotu a pomoc při získávání informací.

Děkuji své oponentce

Ing. Soně Šicnerové.

A v neposlední řadě děkuji

své rodině a přátelům

za jejich pochopení, podporu a trpělivost.

Obsah

1. Úvod	1
2. Teoretická část	3
2.1. Sociální politika	3
2.2. Specifika trhu práce a nezaměstnanost	4
2.2.1. Specifika trhu práce.....	5
2.2.2. Nezaměstnanost.....	6
2.2.3. Typy nezaměstnanosti	6
2.3. Politika zaměstnanosti	7
2.3.1. Pasivní politika zaměstnanosti	7
2.3.2. Aktivní politika zaměstnanosti.....	8
2.4. Zákoník práce 2007	10
2.5. Vymezení základních pojmů zdravotního postižení	10
2.5.1. Definice základních pojmů vztahující se k osobám zdravotně postiženým	11
2.5.2. Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna	11
2.5.3. Zvýšená ochrana zdravotně postižených na trhu práce	12
2.5.3.1. <i>Pracovní rehabilitace</i>	12
2.5.3.2. <i>Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost</i>	13
2.5.3.3. <i>Příspěvky a dávky občanům se zdravotním postižením</i>	14
2.5.3.4. <i>Příspěvky pro zaměstnavatele</i>	17
2.5.3.5. <i>Práva a povinnosti zaměstnavatele</i>	17
2.6. Evropská Unie a zdravotně postižení	18
2.6.1. Dokumenty EU upravující postavení osob se zdravotním postižením	19
2.6.2. Legislativa Rady Evropy	20
2.7. Sociální začleňování	21
2.8. Participace občanů se zdravotním postižením	22
2.9. Postavení ZP v jednotlivých etapách vývoje ČR po roce 1989	23
2.10. Situace na trhu práce a míra nezaměstnanosti zdravotně postižených	24
3. Metodika	26
4. Praktická část	27
4.1. Charakteristika regionu Tábor	27
4.2. Úřad práce	29
4.2.1. Uchazeči se zdravotním postižením	29
4.2.2. Aktivní politika úřadu práce v Táboře	32
4.3. Další organizace pomáhající zdravotně postiženým osobám	33
4.3.1. Svaz pro neslyšící a nedoslýchavé	34
4.3.1.1. <i>Porucha sluchu</i>	34
4.3.1.2. <i>Rehabilitace osob sluchově postižených</i>	34
4.3.1.3. <i>Sluchové bariéry</i>	34
4.3.1.4. <i>Poradenské centrum Svazu pro neslyšící a nedoslýchavé v Táboře</i>	35
4.3.1.5. <i>Projekt SNN</i>	37
4.3.2. Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých.....	38
4.3.2.1. <i>Porucha zraku</i>	38
4.3.2.2. <i>Kategorie zrakových vad</i>	38

4.3.2.3. Zrakové bariéry	38
4.3.2.4. Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých v Táboře	39
4.3.3. Centrum pro zdravotně postižené Jihočeského kraje (CZP JK).....	43
4.3.3.1. Detašované pracoviště CZP JK v Táboře	43
4.3.4. Koník o.s.	45
4.3.4.1. Občanské sdružení Koník v Táboře.....	45
4.3.4.2 Projekt Vytváření pracovních míst pro začlenění nezaměstnaných nízkokvalifikovaných a handicapovaných osob do zaměstnání v Jihočeském kraji.....	46
4.3.5. Kaňka o. s.	47
4.4. Celkové zhodnocení organizací podporující zdravotně postižené	48
4.5. Chráněné dílny na Tábořsku	48
4.5.1. DITA v.d.i.	49
4.5.2. Občanské sdružení Fokus Tábor	50
4.5.2.1. Duševně nemocní.....	51
4.5.2.2. Centrum denních služeb	52
4.5.2.3. Café Fokus.....	53
4.5.2.4. Chráněné dílny	53
4.5.2.5. Obchod ELINKA	54
4.5.3. Rumpold s.r.o.	54
4.5.3.1. Chráněná dílna.....	54
4.5.4. Tercie Tábor s.r.o.	55
4.5.4.1. Tercie handicap s.r.o.....	55
4.5.5. Rolnička	56
4.5.5.1. Centrum denních služeb	56
4.5.5.2. Chráněné dílny	57
4.5.6. SOANZ Tábor	57
4.6. Celkové zhodnocení chráněných dílen	57
4.7. Rozhovor se zdravotně postiženými uchazeči o zaměstnání	59
4.7.1. Vyhodnocení rozhovoru	66
4.8. SWOT analýza trhu práce na Tábořsku z hlediska OZP.....	67
4.9. Doporučené strategické směry vyplývající ze SWOT analýzy	68
5. Závěr	70
6. Literatura	72
7. Přílohy	73

1. Úvod

Najít si práci není v dnešní době často jednoduché a pro některé skupiny lidí to platí dvojnásob. K lidem, kteří si obtížně hledají práci patří také skupina zdravotně postižených. Práce pro ně přitom neznamená jen zdroj obživy, ale především možnost seberealizace se silným sociálně rehabilitačním účinkem.

Přestože stát se snaží různými prostředky, z kterých se jako nejúčelnější jeví povinnost zaměstnavatele s více jak 25 zaměstnanci plnit povinný podíl se zdravotním postižením (435/2004 zákon o zaměstnanosti), podporovat osoby zdravotně postižené, zamezit diskriminaci těchto osob a finančně podpořit také zaměstnavatele zdravotně handicapovaných, počet registrovaných zdravotně postižených osob stále neklesá. Existují dvě varianty vysvětlení, proč tomu tak je. Prvním důvodem je nezájem zdravotně postižených nalézt si práci, přičemž tento nezájem roste především při dlouhodobé registraci na úřadu práce (svou roli hraje zvyk, smíření se s danou situací a také strach ze znovuzapojení se do pracovního režimu). Druhým důvodem je pak nedůvěra zaměstnavatelů (někdy jde o špatné zkušenosti, ale ve většině případů se jedná o strach z neznámého).

Zdravotně postižený občan si může, pokud mu to dovoluje jeho zdravotní stav, najít pracovní uplatnění buď na normálním trhu práce, nebo ve specializovaných organizacích vytvořených pro zaměstnávání těchto občanů, případně v chráněné dílně či chráněném pracovišti. Ve snaze najít si vhodné zaměstnání se postižený může bezplatně obrátit na úřad práce či na další organizace, které jsou zřízené za účelem pomoci zdravotně handicapovaným osobám.

Cílem mé diplomové práce je SWOT analýza situace lidí se zdravotním handicapem na trhu práce v regionu Tábor. Mojí snahou je zmapovat trh práce na Táborsku, popsat organizace pomáhající zdravotně postiženým a analyzovat situaci chráněných dílen na Táborsku.

V teoretické části mé práce se pokusím popsat základy sociální politiky, obecná specifika trhu práce, politiku zaměstnanosti a nový zákoník práce. Dále se pokusím vymezit základní pojmy zdravotního postižení, popíši příspěvky pro zdravotně postižené a jejich zaměstnavatele. Také se v této části budu věnovat Evropské Unii a jejího přístupu ke zdravotně handicapovaným lidem a v neposlední řadě sociálnímu začlenění zdravotně postižených a jejich participaci.

V praktické části se budu věnovat situaci na trhu práce na Táborsku, úřadu práce a dalším organizacím podporujícím zdravotně postižené občany. Následně zhodnotím tyto organizace a popíši jejich slabé a silné stránky. Dále popíši jednotlivé chráněné dílny na Táborsku a opět zhodnotím jejich silné a slabé stránky. Součástí praktické části bude také vyhodnocení rozhovoru se zdravotně postiženými. V závěru praktické části vyhotovím SWOT analýzu, na základě toho, co zjistím jak ze sekundárních, tak primárních dat, a následně doporučím strategické směry, kterými by se zúčastnění na trhu práce měli ubírat.

Mým cílem je ukázat možnosti, jaké má handicapovaný člověk v regionu Tábor, který si hledá zaměstnání. Popsat organizace, na které se takový člověk může obrátit a popsat největší zaměstnavatele zdravotně postižených na Táborsku. Chtěla bych vyzdvihnout silné stránky na trhu práce z hlediska zdravotně postižených občanů a navrhnout doporučení, která by vedla k ještě plnohodnotnějšímu životu lidí se zdravotním handicapem.

2. Teoretická část

2.1. Sociální politika¹

Pojem sociální politika není dosud jednoznačně definován ani vymezen. Podle Krebse „*lze obecně říci, že jde o politiku, která se primárně orientuje k člověku, k rozvoji a kultivaci jeho životních podmínek, dispozic, k rozvoji jeho osobnosti a kvality života*“. K základním principům sociální politiky patří: princip sociální spravedlnosti, princip sociální solidarity, princip subsidiarity a princip participace.

Princip sociální spravedlnosti

Je klíčovým principem sociální politiky. Sociální spravedlnost je spojena s procesy rozdělování a přerozdělování důchodů a šancí mezi jednotlivé občany, případně sociální skupiny. Existuje však mnoho dohadů, co je a co není sociálně spravedlivé. Pro posouzení sociální spravedlnosti rozlišujeme další dílčí principy: výkonu a zásluhy, souladu mezi vstupy a výstupy, rovnosti, rovných příležitostí a sociální potřebnosti.

Princip sociální solidarity

Solidaritou se rozumí lidské porozumění, pochopení, soudržnost a odpovědnost. Můžeme na ni pohlížet z hlediska mezinárodního, celostátního, regionálního či z hlediska solidarity jednotlivců. Mimoto lze ještě vyčlenit solidaritu mezigenerační, solidaritu zdravých s nemocnými, zaměstnaných s nezaměstnanými apod. V současné době se solidarita realizuje hlavně pomocí redistribuční a transferové politiky státu. Měli bychom však dbát na to, aby přílišná celostátní solidarita nevedla k většímu snížení efektivity než by bylo vhodné.

Princip subsidiarity

Subsidiaritou se v podstatě rozumí spojení solidarity a osobní odpovědnosti. Vychází z předpokladu, že člověk je individuum s jedinečnými vlastnostmi, schopnostmi a vůlí a je v mravním slova smyslu povinen využívat tyto vlastnosti ku prospěchu svému a svých blízkých. Tyto vlastnosti společnost podporuje, chrání je a rozvíjí tak, aby mohl jedinec sám učinit maximum pro své sociální bezpečí. Odpovědnost nese sám jedinec a ne společnost. Princip subsidiarity kromě výše zmíněného respektuje i člověka jako součást určitého celku.

¹ Krebs, V., Sociální politika, ASPI Publishing, s.r.o., Praha, 2002, ISBN 80-86395-33-2

Z toho vyplývá, že lidé mají i vůči sobě vzájemnou odpovědnost a že k sobě budou solidární. Stát má opět povinnost takovéto aktivity všemožně podporovat. Podstata subsidiarity tudíž spočívá v tom, že se člověk má v první řadě postarat o své sociální bezpečí sám, pokud tak nemůže učinit, pak mu má pomoci jeho rodina. V případě, že ani tak není možné sociálního bezpečí dosáhnout, hledá se pomoc u ostatní společnosti, teprve nakonec nastupuje přímá pomoc státu.

Princip participace

Participace znamená, že se lidé mohou podílet na tom, co bezprostředně ovlivňuje jejich život. To má ale určité předpoklady: lidé jsou dobře vzdělaní a informovaní, uvědomují si svá práva a odpovědnost zároveň, jsou dostatečně zralí a vyspělí pro odpovědné sociální chování a stát je v tom podporuje. Z toho důvodu je širší uplatňování principu participace záležitostí vyspělých států. Princip participace vytváří předpoklady pro přímou, participační demokracii.

Cíl sociální politiky

Základním cílem sociální politiky je vytvoření lidsky důstojných podmínek života a umožnění rovných podmínek pro všechny, bez ohledu na věk, pohlaví, zdravotní stav, rasu ... Prosazování rovných podmínek všem občanům se uplatňuje hlavně v oblasti vzdělání, zdravotnictví, trhu práce, bydlení a minimálního příjmu. V souvislosti se sociální politikou proto hovoříme o zdravotní, rodinné, bytové, vzdělávací politice a o politice zaměstnanosti. Ve své práci se zaměřím na politiku zaměstnanosti.

2.2. Specifika trhu práce a nezaměstnanost

Trh práce je trhem specifickým. Kupuje a prodává se na něm práce, jejíž cenou je mzda. Práce je funkcí pracovní síly, která je úzce spojena s osobností člověka. Každý člověk může nabídnout různé schopnosti a dovednosti (fyzická síla, manuální zručnost, výše vzdělání, věk, jednotlivé oborové dovednosti apod.). Od trhu práce naopak očekává, že mu zajistí vhodnou práci (rozhodující jsou pracovní příjmy, prestiž, seberealizace, sociální pozice apod.). Ačkoli se na trhu práce vyskytuje poptávka po práci i nabídka práce, jsou standardní přizpůsobovací mechanismy na tomto trhu zeslabeny. Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých mzdových sazbách. Nabídkou práce se rozumí množství práce, které člověk nabízí při různých mzdových sazbách. Protože je člověk tedy nositelem práce, ovlivňuje práci řada neekonomických faktorů, což působí především na vývoj nabídky. Člověk se rozhoduje mezi prací a volným časem, přičemž práce je pro něj méně pohodlná a

tudíž raději preferuje volný čas, kdy se může věnovat svým koníčkům. Na druhé straně, práce mu přináší mzdu, za kterou si pak může dopřát zboží či služby, které mu pak zpříjemní volný čas. Musí si tak zvolit poměr, jak dlouho se bude věnovat práci a jak dlouho si bude užívat volného času. Rovnováha na trhu práce je pak dána průsečíkem poptávky a nabídky.

Také samotná práce má svá specifika. Vzhledem k tomu, že je jejím nositelem člověk (jak bylo již výše zmíněno), je limitována do určité míry i mimoekonomicky co do množství i co do kvality. Téměř každý člověk je schopen pracovat, ale každý z nás je ovlivněn svými fyzickými i duševními schopnostmi. Množství práce je navíc ovlivněno počtem osob, které nejsou schopny či ochotny pracovat. Množství a kvalitu disponibilní práce je možné aktivně ovlivňovat, například růstem kvalifikace a prostřednictvím lepšího vybavení práce výrobními nástroji. Výsledkem použití práce je mzda. Kvalifikovaná práce je většinou oceňována vyšší mzdou než práce nekvalifikovaná.²

2.2.1. Specifika trhu práce³

1) Předmětem směny na trhu je práce. Ti, co práci prodávají (zaměstnanci) a ti, co jí kupují (zaměstnavatelé) uplatňují různé preference. Rozhodující není vždy jen mzda, ale jak bylo zmíněno již výše například prestiž zaměstnání, možnost seberealizace, míra odpovědnosti, centralizace pravomocí apod.

2) Zaměstnavatelé se snaží udržet si určitý základní počet kvalitních zaměstnanců, vzhledem k nákladům vynaložených na jejich kvalifikační růst a také z obavy vysoké míry fluktuace zaměstnanců (ta by například mohla vést ke snížení loajality zaměstnanců). Na druhé straně i zaměstnanci mají většinou zájem u firmy setrvat a to hlavně z obavy z nezaměstnanosti, ale také třeba kvůli atraktivnosti profese.

3) Trh práce je ve velké míře segmentován. Existuje mnoho trhů práce. To vyplývá jednak z rozdílů mezi lidmi a pracovními místy a jedna z územní alokace trhů práce. Segmentace má za následek pokles konkurence na trhu práce a rozdíly ve mzdách různých profesních skupin pracovníků na různých území.

² Macáková, L., Mikroekonomie - Základní kurs, Slaný: Melandrium, 2000, ISBN 80-8617-514-6

³ Krebs, V., Sociální politika, ASPI Publishing, s.r.o., Praha, 2002, ISBN 80-86395-33-2

4) Dochází ke kolektivnímu vyjednávání mzdy. Odbory vystupují na trhu práce v roli monopolisty a usilují o zvýšení mzdy. Jsou dohodnuty určité parametry mzdového vývoje v závislosti na ekonomickém vývoji. Pokud je mzda zvýšena administrativním zásahem, klesá efektivnost. V některých případech dochází k tzv. mzdové nákaze (= inflační tlaky na mzdové spirále). Jde především o ty případy, kdy podle ekonomického vývoje není vhodný růst mezd a odbory se přesto snaží pomocí nejrůznějších nátlakových akcí zvýšit mzdu. Někdy je však vliv odborů pozitivní.

5) Trh práce je ovlivňován ze strany státu. Hlavně jde o pracovní zákonodárství (úprava pracovní doby, délka povinné školní docházky, určení minimální mzdy...), které silně ovlivňuje nabídku práce.

2.2.2. Nezaměstnanost

Podle Krebse *„trh práce svým fungováním inklinuje k nerovnováze a nezaměstnanosti – se všemi jejími negativními ekonomickými a sociálními dopady. Je příliš rigidní, regulovaný, pracovníci jsou nadměrně finančně honorováni a výše mezd je z trhu práce vylučuje.“*. Vlády často intervenují ve prospěch zmírňování nerovnosti na trhu práce a to pomocí přímých a nepřímých opatření. Mezi nepřímá opatření patří monetární, fiskální a příjmové politiky, mezi přímá opatření patří nástroje uvedené v kapitole 2.3. Politika zaměstnanosti.

2.2.3. Typy nezaměstnanosti ⁴

- **Frikční** – vzniká v důsledku neustálého pohybu mezi pracovními místy, různými oblastmi či v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu
- **Sezónní** – vzniká v kolísání počtu pracujících v pracovních místech, která jsou závislá na počasí či spotřebě
- **Strukturální** – vzniká tam, kde není soulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních. Po některém druhu práce se například poptávka zvyšuje, zatímco po jiném druhu práce se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně pružně.
- **Cyklická** – vzniká, když nezaměstnanost roste v důsledku nedostatečné agregátní poptávky. Je spojena s hospodářským cyklem.

⁴ Samuelson, Paul A., Nordhaus William D., *Ekonomie*, Praha: Svoboda, 1995, ISBN 80-2050-494-X

2.3. Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti má pro naši společnost velký význam, který plyne především z jejího poslání. Tím je přispívat k rovnováze na trhu práce a redukovat nezaměstnanost. Hlavně nezaměstnanost je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů dnešního světa. Pracovní uplatnění totiž patří k základním individuálním a sociálním určení člověka. Mezi první otázky, které položíme cizímu člověku, se kterým se seznámíme, bude určitě patřit otázka, jaká je jeho profese. Nezaměstnanost znamená především snížení životní úrovně, ale také mnohdy ztrátu sebedůvěry, smyslu života či vznik sociální izolovanosti člověka. To vše má za následek nedostatečnou stimulaci k hledání a udržení odpovídajícího pracovního uplatnění. V ČR se míra nezaměstnanosti od roku 1993 s menším kolísáním stále zvyšuje (viz tabulka). Zatímco například v roce 1995 byla v ČR míra nezaměstnanosti 4 % (dle ILO), v roce 2004 již dosáhla dvojnásobné výše 8,2 % (dle ILO). Nezaměstnanost má kromě sociálních také dalekosáhlé ekonomické dopady. Pokud je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdroji a důchody lidí jsou nízké. Podle Okounova zákona se v období vysoké nezaměstnanosti pohybuje běžný HDP pod úrovní potenciálního produktu, přičemž tedy dochází k mrhání zdroji, neboť ekonomika nevyrobí tolik, kolik je schopna.

<i>Ukazatel</i>	<i>jed.</i>	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Míra nezaměstnanosti	%	4,3	4,3	4	3,9	4,8	6,5	8,7	8,3	8,1	7,3	7,8	8,2	7,9	7,1

Zdroj: Český statistický úřad

2.3.1. **Pasivní politika zaměstnanosti**

Politiku zaměstnanosti můžeme rozdělit na pasivní a aktivní. **Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání.** Uchazeč o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání na úřadě práce v místě svého bydliště a po splnění zákonných podmínek je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Překážkou evidování je např. trvání pracovně právního vztahu nebo služebního poměru, samostatné výdělečné činnosti, trvání pracovní neschopnosti, základní nebo civilní vojenská služba, soustavná příprava na budoucí povolání a neposkytnutí identifikačních údajů. Mimoto je uchazeč o zaměstnání povinen sdělit a případně doložit lékařským posudkem údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání či se na žádost úřadu práce podrobit vyšetření za účelem posouzení zdravotního stavu. **Hmotným zabezpečením se rozumí podpora v nezaměstnanosti.** Ta se poskytuje uchazeči, který splňuje podmínku celkové doby předchozího zaměstnání nebo jiné

výdělečné činnosti zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, případně náhradních dob (pobírání plného invalidního důchodu; osobní péče o dítě do 4 let věku nebo 18 let věku, je-li dítě těžce zdravotně postižené; osobní péče o blízkou převážně nebo úplně bezmocnou osobu nebo blízkou částečně bezmocnou osobu starší 80 let; výkon dlouhodobé dobrovolnické služby; soustavná příprava pro povolání v délce 6 měsíců), v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání. Podpora v nezaměstnanosti se neposkytuje uchazeči, který je poživitelem starobního důchodu, je hmotně zabezpečen peněžitými dávkami nemocenského pojištění nahrazujícími úslou mzdu či je ve vazbě. Podpora v nezaměstnanosti se poskytuje uchazeči o zaměstnání nejdéle po dobu 6 měsíců. Pokud je však uchazeč starší 50 let, pak po dobu 9 měsíců a pokud je starší 55 let, potom po dobu 12 měsíců. V případě rekvalifikace je podpora poskytována až do jejího ukončení.

2.3.2. Aktivní politika zaměstnanosti

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je podpora vytváření pracovních míst, rekvalifikací a vytváření podmínek pro zaměstnávání osob, které mají ztížené postavení na trhu práce. Jde o podporu společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšných prací, odborné praxe absolventů škol, rekvalifikací, zdravotně postižených občanů, zřizování a provoz chráněných dílen a minimální mzdu. Aktivní politiku práce, stejně jako pasivní, mají na starosti úřady práce.

Společensky účelná pracovní místa jsou místa, která zaměstnavatel vyhradí na základě dohody s úřadem práce a obsadí je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, tj. zejména uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (zdravotně postiženým osobám, osobám do 25 let věku, absolventům VŠ do dvou let po absolvování školy, těhotným ženám a občanům pečujícím o dítě do 15 let věku, uchazečům s evidencí delší než 6 měsíců a uchazečům starším 50 let).

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně. Jedná se zejména o práce nekvalifikované, spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně

prospěšných institucí. Jsou tedy vhodné především pro uchazeče, kterým nebylo možné zajistit pracovní místo obvyklým způsobem.

Rekvalifikace, které poskytuje úřad práce jsou určeny pro uchazeče o zaměstnání na základě písemné dohody mezi uchazečem o zaměstnání a úřadem práce, pro zájemce o zaměstnání, který je evidován na úřadě jako „zájemce o zaměstnání“ a pro zaměstnavatele, kteří provádějí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců (těm jsou na základě písemné dohody s úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady spojené s touto činností).

Zdravotně postižení občané jsou jednou z ohrožených skupin, kterým stát poskytuje „**zvýšenou ochranu na trhu práce**“. Touto ochranou je míněna především zákonná povinnost každého podniku s více než 25 zaměstnanci poskytnout práci takto zdravotně omezeným lidem. Povinný podíl je stanoven na úrovni 4 % z celkového počtu zaměstnanců, přičemž zaměstnanec s těžším postižením se do něj započítává třikrát. Pokud však podnik tuto povinnost nemůže plnit, může odebírat výrobky nebo výrobní programy zaměstnavatelů s více než 50 % pracovníků se změněnou pracovní schopností. Poslední možností, jak splnit zákonné požadavky, je odvod do státního rozpočtu. Jeho roční výše je stanovena na 2,5 násobek průměrné mzdy za každého postiženého občana, u kterého zaměstnavatel nesplnil povinný podíl.

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro zdravotně postiženou osobu na základě písemné dohody s úřadem práce. Musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60% těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být také provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. V těchto případech pak úřad práce poskytuje příspěvky. Účelem příspěvku na zřízení chráněné dílny (chráněného pracoviště) je zvýšit zájem o jejich zřízení. Je určen k úhradě části nákladů na zřízení chráněné dílny (chráněného pracoviště), zejména na stroje, zařízení, vybavení a přizpůsobení provozovny.

2.4. Zákoník práce 2007⁵

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky dne 23.5.2006 přijala a schválila nový zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. ledna 2007. V novém zákoníku práce je mnoho změn včetně jeho členění. Obsahuje 396 paragrafů a je rozčleněn do 14 částí. Mimo jiné se nový zákoník práce zmiňuje o rovném zacházení se zaměstnanci a dodržování zákazu jakékoli diskriminace a to jak v základních zásadách, tak i v §16 a §17. Pojmy sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci, přímá a nepřímá diskriminace upravuje zvláštní právní předpis. Ten také popisuje, kdy je rozdílné chování přípustné. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné podmínky pro všechny zaměstnance, ať již jde o jejich pracovní podmínky, odbornou přípravu či možnosti kariérního růstu. Pokud jde o právní prostředky ochrany před diskriminací, odkazuje zákoník práce na zvláštní právní předpis, kterým měl být zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon). Tento zákon však stále ještě nemá jasnou podobu. Není totiž například zřejmé, kdo by měl na rovné zacházení dohlížet a kdo by měl hájit zájmy případných obětí. Antidiskriminační zákon připravovaly již minulé vlády, poslední návrh v roce 2006 vetoval Senát České republiky. Nynější vládní návrh vychází z minulých předloh. Mezi kandidáty, kdo by měl dohlížet na rovné zacházení jsou například samostatný úřad, oddělení úřadu vlády či úřady státní správy. Podle odhadů by zákon mohl platit od pololetí 2008.

2.5. Vymezení základních pojmů zdravotního postižení

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se fyzickým osobám se zdravotním postižením poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Zákon dále vymezuje, kdo jsou osoby se zdravotním postižením: „*Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními, částečně invalidními, či zdravotně znevýhodněnými.*“ Za zdravotně znevýhodněnou osobu se pak považuje osoba, která má sice zachovanou schopnost pracovat, avšak její schopnosti vykonávat dosavadní povolání, využívat dosavadní kvalifikaci či získat novou kvalifikaci jsou omezeny jejím dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem. Podle tohoto zákona je za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav považován nepříznivý stav, který bude trvat podle lékařů déle než jeden rok a který omezuje

⁵ Jakubka Jaroslav, Zákoník práce 2007 s výkladem: Právní stav k 1.1.2007; Grada Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-2041-8

psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti jedince a tím i schopnost jeho pracovního uplatnění.⁶

2.5.1. Definice základních pojmů vztahující se k osobám zdravotně postiženým⁷

1) **Invalidní občan** – Občan je invalidní, pokud mu pro jeho dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav poklesla schopnost výdělečné činnosti nejméně o 66% nebo je schopen vykonávat soustavné zaměstnání pouze za zcela mimořádných podmínek (např. nevidomí lidé).

2) **Částečně invalidní občan** – Občan je částečně invalidní, pokud mu pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav poklesla schopnost jeho výdělečné činnosti nejméně o 33% nebo mu jeho zdravotní stav ztěžuje obecné životní podmínky, i když jeho výdělek podstatně nepoklesl.

3) **Občan se zdravotním postižením značně ztěžující obecné životní podmínky:**

- Zdravotní postižení ortopedická
- Zdravotní postižení chirurgická
- Zdravotní postižení nervová
- Zdravotní postižení smyslová

2.5.2. Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, kde je zaměstnáno nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením.⁸

Zaměstnavatel může na základě žádosti dostat od úřadu práce příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny. Zaměstnavatel musí kromě žádosti doložit: originál a kopii platného dokladu o oprávnění k podnikání, potvrzení, že nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení

⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67

⁷ Nový, K., Nový právní rádce invalidních občanů, Linde Praha, 1997, ISBN 80-7201-012-3

⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75

a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (ne starší 3 měsíců), potvrzení o bezdlužnosti na veřejném zdravotním pojištění od všech zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni zaměstnanci spolu s čestným prohlášením, že u ostatních zdravotních pojišťoven nejsou dluhy na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění, podnikatelský záměr, originál a kopii o zřízení peněžnímu účtu, doklad o způsobu nabytí majetku-nebytových prostor (originál kupní nebo nájemní smlouvy).

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.⁹ Na tento příspěvek není právní nárok, pokud je přiznán, pak o jeho výši rozhoduje úřad práce, který uzavře se zřizovatelem chráněné dílny (chráněného pracoviště) dohodu, ve které jsou upřesněny podmínky poskytování příspěvku.

2.5.3. Zvýšená ochrana zdravotně postižených na trhu práce

Jak již bylo zmíněno dříve, osoba se zdravotním postižením má právo na poskytnutí zvýšené ochrany na trhu práce. Úřad práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby jako pracovní rehabilitace, přípravu k práci a poskytování příspěvků. Evidence obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů a údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením. Tyto údaje jsou určeny pouze pro účely začlenění a setrvání těchto osob na trhu práce a pro statistické účely.¹⁰

2.5.3.1. Pracovní rehabilitace

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti „*pracovní rehabilitaci zabezpečuje úřad práce místně příslušný podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu*“. Pracovní

⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75

¹⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 68

rehabilitace je činnost, která napomáhá k získání či udržení vhodného místa pro osoby zdravotně postižené. Zahrnuje například poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, teoretickou i praktickou přípravu na budoucí povolání, zprostředkovávání, vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání apod. Náklady spojené s touto činností jsou hrazeny úřadem práce. Ten ve spolupráci s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace.

Na pracovní rehabilitaci mohou být na základě doporučení ošetřujícího lékaře zařazeny fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce. Zařazení těchto osob na pracovní rehabilitaci nesmí být v rozporu s jejich zdravotní způsobilostí a úřad práce je povinen zařazení písemně oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení s uvedením data zahájení, místa výkonu, denního rozsahu a celkové délky trvání pracovní rehabilitace, a do 5 kalendářních dnů písemně oznámit její ukončení. Ministerstvo poté stanoví prováděcím právním předpisem obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace, druhy nákladů spojených s prováděním pracovní rehabilitace a způsob jejich úhrady.¹¹

2.5.3.2. Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost

K této přípravě patří příprava na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů, příprava k práci a specializované rekvalifikační kurzy. Přípravou k práci se rozumí zapracování osoby se zdravotním postižením a naučení znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného povolání. Tato příprava trvá maximálně 24 měsíců. Provádí se buďto na pracovištích zaměstnavatele, které jsou individuálně přizpůsobené zdravotnímu postižení dané osoby, v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích, nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob. O přípravě k práci uzavírá úřad práce s osobou se zdravotním postižením písemnou dohodu. Pokud osoba se zdravotním postižením nepobírá v době přípravy k práci dávky nemocenského pojištění, starobní důchod ani mzdu, náleží jí po celou dobu přípravy podpora při rekvalifikaci a to i v případě, že daná osoba není evidována na úřadě práce.¹²

Mimoto jsou pro osoby se zdravotním postižením organizovány specializované rekvalifikační kurzy. Tyto kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace pro ostatní

¹¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69

¹² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 72

uchazeče o zaměstnání a pokud osoba se zdravotním postižením nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu náleží jí na základě rozhodnutí úřadu práce po dobu konání těchto kurzů opět podpora při rekvalifikaci.¹³

2.5.3.3. Příspěvky a dávky občanům se zdravotním postižením

Příspěvky můžeme rozdělit do několika skupin. Jde o jednorázové a nárokové dávky, opakující se nárokové dávky, opakující se nenárokové dávky, jednorázové a nenárokové dávky, státní sociální podpora, dávky sociální péče a další mimořádné výhody pro občany se zdravotním postižením.

Jednorázové a nárokové dávky¹⁴

1) Příspěvek na úpravu bytu – ten je určen občanům s těžkými vadami nosného nebo pohybového ústrojí a občanům úplně nebo prakticky nevidomým k odstranění bariér v rámci jejich bytu. Příspěvek lze poskytnout ve výši 70 % prokázaných nákladů na úpravu, nejvýše však ve výši 50 000 Kč. Příspěvek poskytuje obecní úřad s rozšířenou působností.

2) Příspěvek na individuální dopravu – je určen občanům s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí, úplně nebo prakticky nevidomým a rodičům nezaopatřených dětí, které jsou léčeny pro onemocnění zhoubným nádorem, kteří nevlastní motorové vozidlo nebo jsou dopravováni vozidlem, na které není přiznán příspěvek na provoz motorového vozidla. Výše příspěvku činí 6 500 Kč ročně a poskytuje ho obecní úřad.

3) Příspěvek na zakoupení motorového vozidla – také ten je určen občanům s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí, dále pak rodičům nezaopatřených dětí, které mají těžkou vadu nosného nebo pohybového ústrojí, a které jsou úplně nebo prakticky nevidomé nebo těžce mentálně postižené. Výše příspěvku činí až 100 000 Kč a je poskytována obecním úřadem s rozšířenou působností.

4) Příspěvek na celkovou opravu motorového vozidla – je stejně jako příspěvek na zakoupení motorového vozidla určen občanům s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí a rodičům nezaopatřených dětí, které mají těžkou vadu nosného nebo pohybového

¹³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 74

¹⁴ MPSV - Dávky sociální péče pro osoby se zdravotním postižením [online], URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/8#dsp>>, [cit. 2007-03-17]

ústrojí, které jsou úplně nebo prakticky nevidomé nebo těžce mentálně postižené. Výše příspěvku činí až 60 000 Kč a je poskytován také obecním úřadem s rozšířenou působností.

5) Příspěvek na zvláštní úpravu motorového vozidla – je určen občanům s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí, kteří sami řídí motorové vozidlo a s ohledem na své postižení úpravu vozidla potřebují. Příspěvek se poskytuje v plné výši ceny úpravy, pokud v průběhu deseti po sobě jdoucích kalendářních roků nepřekročil součet tří příspěvků (příspěvek na zakoupení motorového vozidla, příspěvek na celkovou opravu motorového vozidla a příspěvek na zvláštní úpravu motorového vozidla) výši 200 000 Kč. I tento příspěvek je poskytován obecním úřadem s rozšířenou působností.

6) Příspěvek na provoz motorového vozidla, určený vlastníkům motorového vozidla, jejichž zdravotní stav odůvodňuje přiznání mimořádných výhod II. (průkaz ZTP) a III. stupně (průkaz ZTP/P), kteří používají toto motorové vozidlo ke své pravidelné dopravě, provozovatelům, kteří používají motorové vozidlo k pravidelné dopravě svých blízkých osob, jejichž zdravotní stav rovněž odůvodňuje přiznání mimořádných výhod II. a III. stupně, a rodičům nezaopatřených dětí, které jsou léčeny pro onemocnění zhoubným nádorem. Výše příspěvku činí od ledna roku 2006 u jednostopých vozidel 4 200 Kč, resp. 2 300 Kč (ZTP/P a ZTP) a u dvoustopých vozidel 9 900 Kč, resp. 6 000 Kč (ZTP/P a ZTP). Tento příspěvek je poskytován obecním úřadem s rozšířenou působností.

Opakující se nároková dávka¹⁵

1) Příspěvek na úhradu za užívání bezbariérového bytu a garáže – je určen občanům s těžkými vadami nosného nebo pohybového ústrojí, kteří obývají byt s charakterem bytu zvláštního určení. Výše příspěvku činí až 400 Kč měsíčně na úhradu za užívání bytu a 200 Kč měsíčně na úhradu za užívání garáže. Je poskytován pověřeným obecním úřadem.

Jednorázová a nenároková dávka¹⁶

Příspěvek na opatření zvláštních pomůcek – je určen těžce zdravotně postiženým občanům k odstranění, zmírnění nebo překonání následků jejich postižení. Maximální výše příspěvku je

¹⁵ MPSV - Dávky sociální péče pro osoby se zdravotním postižením [online], URL: <<http://www.mpsv.cz/es/8#dsp>>, [cit. 2007-03-17]

¹⁶ Tamtéž

stanovena procentní částkou z ceny pomůcky. O příspěvku rozhoduje obecní úřad s rozšířenou působností.

Opakující se nenárokové dávky¹⁷

1) Příspěvek na zvýšené životní náklady – je určen občanům trvale používajícím ortopedické, kompenzační nebo jiné pomůcky, pokud jim vznikají v souvislosti s používáním těchto pomůcek zvýšené výdaje. Dále je určen úplně nebo prakticky nevidomým občanům, kteří jsou soustavně pracovní činní nebo se připravují na pracovní uplatnění nebo kteří jsou poživateli sirotčího důchodu. Výše příspěvku činí až 200 Kč měsíčně a rozhoduje o ni pověřený obecní úřad.

2) Příspěvek úplně nebo prakticky nevidomým občanům – příspěvek je určen osobám úplně nebo prakticky nevidomým, kteří vlastní vodícího psa. Je určen na krmivo pro tohoto psa. Výše dávky činí 800 Kč měsíčně. O příspěvku rozhoduje pověřený obecní úřad.

Dávky sociální péče

Příspěvek na péči – se poskytuje osobám závislým na pomoci jiné fyzické osoby za účelem zajištění potřebné pomoci. Osoba může být závislá ve čtyřech stupních: lehká, středně těžká, těžká a úplná závislost. Dávka se poskytuje opakovaně měsíčně po dobu splňování podmínek nároku a je vyplácena pověřeným obecním úřadem obce s rozšířenou působností. Výše příspěvku pro osoby starší 18 let činí za kalendářní měsíc 2 000 Kč (lehká závislost), 4 000 Kč (středně těžká závislost), 8 000 Kč (těžká závislost) a 11 000 Kč (úplná závislost). Náklady na příspěvek se hradí ze státního rozpočtu.¹⁸

Mimořádné výhody pro občany se zdravotním postižením¹⁹

1) Mimořádné výhody pro občany těžce zdravotně postižené – jsou určeny pro občany, kteří mají podstatně omezenou pohybovou nebo orientační schopnost. Jsou stanoveny ve třech stupních - TP, ZTP a ZTP/P. O těchto mimořádných výhodách rozhoduje obecní úřad s rozšířenou působností.

¹⁷ MPSV - Dávky sociální péče pro osoby se zdravotním postižením [online], URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/8#dsp>>, [cit. 2007-03-17]

¹⁸ Zákon o sociálních službách

¹⁹ MPSV - Dávky sociální péče pro osoby se zdravotním postižením [online], URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/8#dsp>>, [cit. 2007-03-17]

2) Bezúročné půjčky – ty jsou určeny občanům, kteří splňují podmínky pro přiznání příspěvku na zakoupení motorového vozidla. Maximální výše půjčky činí 40 000 Kč. Půjčku je nezbytné splatit nejpozději do 5 let. Úřad uzavře s občanem písemnou smlouvu obsahující ujednání o lhůtách splatnosti a výši splátek. O půjčkách rozhoduje obecní úřad s rozšířenou působností.

2.5.3.4. Příspěvky pro zaměstnavatele

Mimo výše zmíněných příspěvků a dávek, přispívá také úřad práce zaměstnavatelům zdravotně postižených osob. Jde konkrétně o příspěvek zaměstnavateli na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny (viz. výše), příspěvek zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením a příspěvek zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.

2.5.3.5. Práva a povinnosti zaměstnavatele

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 79 jsou oprávněni požadovat od úřadu práce:

- informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením
- součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením

Podle téhož zákona § 80 jsou naopak zaměstnavatelé povinni:

- u míst oznamovaných úřadu práce označit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením
- informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením
- rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se ZP

- spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace
- vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

2.6. Evropská Unie a zdravotně postižení ²⁰

1. května roku 2004 se Česká republika stala členem Evropské Unie. Z toho jí plynou jednak určité výhody a jednak určité povinnosti. Co se týká sociální integrace zdravotně postižených občanů, jsou v rámci Evropské Unie stanovovány pouze společné cíle a principy, realizace konkrétních opatření už je zcela v kompetenci jednotlivých členských států. Základem pro vytvoření evropské politiky sociálního začleňování se stalo přijetí Amsterodamské smlouvy (1.5.1999) a specifického článku 137 (především potírání sociálního vylučování). Dalším významným krokem pak byl tzv. Lisabonský proces (březen 2000), kde se představitelé členských zemí dohodli o vypracování společné strategie sociální integrace. Dále pak požádali Evropskou komisi, aby vytvořila návrh akčního plánu Společenství pro danou oblast. V prosinci roku 2000 se konalo zasedání Rady v Nice a byl zde přijat Evropský sociální program, zaměřený na splnění strategických cílů přijatých v Lisabonu. Program reaguje jednak na změny, které probíhají v ekonomice i ve společnosti a mimoto se orientuje na konkurenceschopnost a produktivitu, solidaritu a sociální soudržnost. Navíc nezapomíná na princip subsidiarity, kdy bere na vědomí určitá specifika, která má každý trh práce v jednotlivých zemích (tj. rozdíly mezi jednotlivými členskými zeměmi v sociální oblasti). Nakonec byly v Nice schváleny 4 společné cíle EU v oblasti sociální integrace:

- usnadnit účast na trhu práce a přístup ke zdrojům, právům, službám a zboží – podpora přístupu k zaměstnání pro osoby se zvýšenou ochranou na trhu práce. Musí být věnována pozornost aktivní politice zaměstnanosti, vzdělávání, péči o děti a závislé osoby. Lidem by se měl umožnit lepší přístup ke zdrojům, právům, službám a zboží. Pozornost by měla být věnována minimální mzdě, odstranění překážek, které brání lidem ve vzdělání, přístupu k práci, zdravotní péči apod.

²⁰ Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením, červen 2004

- předcházet riziku sociálního vyloučení – zde jsou zdůrazněny prevence a reintegrace. Tato prevence má např. za úkol zjistit, zda nárůst nových informačních a komunikačních technologií nepovede k ještě většímu sociálnímu vyloučení.
- pomáhat nejzranitelnějším – jde hlavně o vytváření speciálních služeb, které umožní nejvíce zranitelným lidem, aby si pomohli sami a podpoří jejich aktivní účast na životě společnosti.
- mobilizovat všechny důležité účastníky – zdůrazňuje potřebu začlenit boj proti sociálnímu vyloučení a chudobě již do celkových politických strategií, překonat sektorová rozdělení a užívat koordinovaně společných nástrojů při integraci zdravotně postižených osob.

V prosinci v roce 2001 byl rozhodnutím Parlamentu a Rady vyhlášen akční program Společenství na podporu spolupráce mezi členskými státy při potírání sociálního vyloučení.

2.6.1. Dokumenty EU upravující postavení osob se zdravotním postižením²¹

1. Amsterodamská smlouva – práva osob se zdravotním postižením jsou upravena především v článku 13, kde je ustaven i zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení.
2. Charta základních práv EU – byla vyhlášena v Nice 7.12.2000 a také tento dokument obsahuje zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení (článek 21) a právo zdravotně postižených osob na sociální integraci (článek 25).
3. Směrnice 2000/78/ES – byla Radou přijata 27. listopadu 2000 a stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Jejím cílem není vytváření specifických opatření pro osoby zdravotně postižené, ale naopak odstranění překážek, které těmto lidem brání v prosazení práv a integraci do společnosti. Podle této směrnice je považováno za diskriminaci i nedostatečně přizpůsobené pracoviště pro zdravotně postižené či odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou

²¹ Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením, červen 2004

nezbytná, aby zdravotně postižená osoba měla přístup k právům podle zvláštních zákonů.

4. Evropský akční plán – má za úkol vytvořit rovné příležitosti pro osoby se zdravotním postižením a je připraven na období 2004 až 2010. Jeho nástrojem je vydávat každé dva roky zprávu o celkové situaci zdravotně postižených osob v rozšířené Evropě.
5. směrnice provádějící zásadu rovného zacházení se zdravotně postiženými – působnost této směrnice je navržena pro všechny osoby jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru ve věcech sociální ochrany, sociálního zvýhodnění, výchovy a vzdělávání přístupu k informacím, zboží a službám jejich poskytováním.

2.6.2. Legislativa Rady Evropy²²

1. Evropská úmluva o lidských právech

V roce 1950 byla přijata členskými zeměmi Rady Evropy tato mnohostranná mezinárodní smlouva. V platnost vstoupila však až o tři roky později. Evropská úmluva garantuje některá občanská a politická práva jako například: postavení zdravotně postižených osob jako zvláštní skupiny, která by mohla být obětí diskriminace. Garantovaná ochrana je však velmi široká a „*při zkoumání obsahu garantovaných práv je nutno vycházet z rozhodovací činnosti Evropského soudu pro lidská práva, neboť se ukazuje, že jeho interpretace podstatně modifikuje obsah jednotlivých práv a umožňuje reagovat na současné pojetí lidských práv*“.

2. Evropská sociální charta

Radou Evropy byla schválena také Evropská sociální charta, a to roku 1965. Vedle Evropské úmluvy o lidských právech je to základní dokument, který charakterizuje evropský standard lidských práv. Během svého působení byla Evropská sociální charta doplněna několika protokoly, naposledy roku 1996. Ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám jsou důležitá ustanovení týkajících se práva na využití sociálních služeb, práva na integraci do zaměstnání, odborný výcvik, rehabilitaci, právo na nediskriminaci apod. Zatím však nebylo možno přijmout některá další ustanovení. Například právo osob se zdravotním handicapem na nezávislý způsob života, integraci do společenského života...

²² Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením, červen 2004

Za nezbytná legislativní opatření, aby tato ustanovení mohla být přijata, lze považovat přijetí zákonů:

- o ucelené rehabilitaci osob
- o sociálních službách
- o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o rovném zacházení (antidiskriminační zákon)

3. Doporučení Rady Evropy

Toto doporučení bylo přijato 29. ledna 2003 Parlamentním shromážděním Rady Evropy pod názvem „*Směrem k plné inkluzi osob se zdravotním postižením*“ Podle prohlášení Rady Evropy je zdravotní postižení otázkou lidských práv a sociální integrace by měla být hlavním politickým cílem pro příští desetiletí. Zpráva obsahuje velký počet rad a opatření, která by měla zajistit rovná politická, sociální, hospodářská a kulturní práva pro zdravotně postižené osoby. Mezi tyto doporučení patří:

- Včlenit odkaz týkající se práva na antidiskriminaci do Evropské úmluvy o lidských právech a Evropské sociální charty
- Přijmout akční plán na integraci zdravotně postižených v Evropě
- Prosadit návrh komplexní mezinárodní úmluvy na prosazení a ochranu práv a důstojnosti osob se zdravotním postižením
- Zvyšovat povědomí o otázkách zdravotního handicapu

2.7. Sociální začleňování

V březnu roku 2002 se konala tzv. Madridská deklarace, kde byly vzneseny požadavky týkající se osob se zdravotním postižením. Tyto požadavky jsou prakticky totožné s cíly stanovenými Evropskou Radou a základní požadavky byly zobecněny do vize, která je popsána jako požadavek změny mezi starým a novým přístupem, to znamená „*mezi přístupem ke zdravotně postiženým jako k objektu pro charitu a přístupem ke zdravotně postiženým jako k poživatelům lidských práv*“.²³

²³ Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením, červen 2004

2.8. Participace občanů se zdravotním postižením

Hlavní roli při formování politiky ve prospěch zdravotně postižených hraje Národní rada zdravotně postižených ČR. V této oblasti však stále chybí odborná činnost při tvorbě a realizaci koncepčních dokumentů. Tento problém by mohl být vyřešen vznikem nových nevládních organizací, které by mohly provádět výzkumy v této oblasti. Zásadním úkolem je tedy umožnit vznik profesních organizací zdravotně postižených osob.

Součástí Akčního programu Evropských společenství na ochranu proti diskriminaci je důraz na financování především těchto aktivit²⁴:

- Vytváření sítí vzájemných vztahů
- Pořádání konferencí
- Příprava kampaní
- Zpracování studií proti diskriminaci na základě zdravotního postižení

Aby mohla být tato politika uskutečňována, je zapotřebí revize dotační politiky vůči organizacím zdravotně postižených. K financování tvorby politiky ve prospěch zdravotně postižených lze využívat stávající dotační fond MZ ČR Veřejné účely aktivity občanských sdružení zdravotně postižených. Je však potřeba znovu definovat okruh podporovaných činností a upravit podmínky pro poskytnutí dotace. Navrhuje se zcela vyloučit financování služeb zdravotně postižených lidí včetně režijních nákladů a oproti tomu finančně podpořit účast organizací na tvorbě a monitorování národních a regionálních programů těchto občanů. Financování by mělo být stabilní. Mělo by zajistit několikaletou perspektivu při plánování tohoto druhu činnosti, u kterého by mělo dojít také k významnému omezení povinné finanční spoluúčasti ze strany organizace.

Klíčovou koordinační roli při formování politiky ve prospěch zdravotně postižených lidí zastává Vládní Výbor pro zdravotně postižené občany. Výbor má za úkol pravidelně projednávat naléhavé problémy osob zdravotně postižených s představiteli krajů a tvorbu a realizaci Krajských plánů pro rovné příležitosti osob se zdravotním postižením.

²⁴ Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením, červen 2004

Významným úkolem státu při realizaci politiky participace je rozvoj národních a regionálních programů podpory občanů se zdravotním handicapem. Principy jejich realizace definují Standardní pravidla vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením, které byly ustanoveny 20. prosince 1993 na valném shromáždění OSN. Podle těchto pravidel mají mít organizace zdravotně postižených osob podstatný vliv v koordinačních a monitorovacích výborech. Výbory pak mají mít stálý charakter, mají být dostatečně nezávislé a mají být vybaveny prostředky pro plnění svých úkolů, přičemž má být jejich činnost právně a administrativně upravena.

Jako navázání na tyto plány je zapotřebí postupem času přijmout a realizovat také krajské plány vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením. Navíc je třeba speciálně dbát na činnost speciálních iniciativních, monitorovacích a koordinačních orgánů kraje pro tvorbu a realizaci krajských plánů.²⁵

2.9. Postavení ZP v jednotlivých etapách vývoje ČR po roce 1989²⁶

Počáteční etapa (1990 – 1992/1993) – v tomto období došlo k zásadním společenským změnám, které přinesly mimo jiné kvalitativní změnu postavení občanů se zdravotním postižením. Vznikaly stovky nových nestátních sdružení na občanském principu. Také se zřizovaly nová zařízení pro podporu zdravotně postižených, především v oblasti školství a sociálního zabezpečení. 8. května 1991 vznikl usnesením vlády České republiky Vládní výbor pro zdravotně postižené občany a byl přijat první Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům (schválen 29.6. 1992). Zlepšovala se funkčnost politických a správních řešení požadavků a potřeb zdravotně postižených. V té době nebyla reprezentace zdravotně postižených osob jednotná. Vedle sebe koexistovaly dvě dominantní skupiny. Byl to nově ustavený Sbor zástupců zdravotně postižených a transformovaný Svaz invalidů. Na konci tohoto období došlo k přijetí prvních právních norem respektujících specifika občanů se zdravotním postižením.

Devadesátá léta (1993-1998/1999) – v těchto letech dochází ke stabilizaci organizací zdravotně postižených a k profesionalizaci výkonu státní správy v dané oblasti. I nadále pokračuje rozvoj neziskového sektoru, vznikají nové formy a metody práce se zdravotně

²⁵ Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením, červen 2004

²⁶ Tamtéž

postiženými občany. 14. dubna 1998 byl schválen usnesením vlády České republiky Národní plán pro vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením. Byly přijaty či novelizovány základní právní normy upravující oblasti, které mají bezprostřední vztah ke zdravotnímu postižení (sociální zabezpečení, školství, doprava).

Konec 90. let až současnost – v této době podle střednědobé koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením (červen 2004) „*narůstá množství otázek vnímaných ze strany základních partnerů – politické a správní reprezentace na straně jedné a představitelů organizací zdravotně postižených na straně druhé - jako rozporných a snižuje se dynamika jejich řešení.*“ Stále převládá přístup, který spočívá pouze v úpravách dříve nastavených systémů a není vůle či síla, aby se začaly skutečně řešit některé otázky, byť i za cenu zrušení tradičních přístupů a jejich nahrazení moderními systémy podpory. Také chybí důkladná analýza současného systému a vyhodnocení jeho dopadů. Úkoly Národního plánu z roku 1998 stále ještě nejsou zcela splněny, i proto jsou problémy občanů se zdravotním postižením dále diskutovány a řešeny na řadě úrovní. Převažuje subjektivní přístup spočívající v *ad hoc* řešení problémů. Dalším důvodem jsou však i objektivní příčiny, které vyvolávají potřebu změn v řadě společenských systémů, jež se váží ke zdravotnímu postižení. V oblasti veřejné správy vstoupil nově do popředí prvek územní samosprávy (kraje). Podle všeho je potřeba mnohdy velkých změn v systémech sociálního zabezpečení, zaměstnanosti, ale i vzdělávání a školství. Sjednotila se reprezentace občanů se zdravotním postižením v České republice jako Národní rada zdravotně postižených.

2.10. Situace na trhu práce a míra nezaměstnanosti zdravotně postižených

Stát se snaží pomoci zdravotně postiženým při hledání pracovního místa, ale ačkoli se touto problematikou zabývá řada programů aktivní politiky zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti této specifické skupiny stále roste. Zaměstnavatelé se často bojí zaměstnávat osoby, které omezuje jejich zdravotní stav a to i přesto že uzavírání pracovních smluv se zdravotně postiženými se řídí zákoníkem práce a není z něj vyloučena ani zkušební doba, ani pracovní poměr na dobu určitou. Zdá se, že omezujícím faktorem je povinnost zaměstnavatele přizpůsobit pracovní podmínky stavu svého zaměstnance. Pokud by tak neučinil vědomě, mohlo by být jeho chování posuzováno jako nepřímá diskriminace.

Statistika zaměstnanosti v roce 2005 (v tisících)					
Populace ČR			Osoby se zdravotním postižením		
Zaměstnaní	Nezaměstnaní	Ekonomicky neaktivní	Zaměstnaní	Nezaměstnaní	Ekonomicky neaktivní
4 803,7	404,8	3 533,7	87,2	35,1	380,7

Zdroj: Český statistický úřad

3. Metodika

Má diplomová práce je rozdělena do sedmi oddílů. Jako první je *úvod*, po něm následuje *teoretická část*, při jejímž zpracování jsem čerpala především z literatury a také ze svých poznatků, jež jsem získala v loňském roce během své odborné praxe na úřadě práce v Táboře. Kromě toho jsem se řídila radami své vedoucí práce. Jsou zde obecně popsány základy sociální politiky, politika zaměstnanosti, vysvětleny pojmy zdravotního postižení, postoj Evropské Unie a popsána participace a integrace lidí se zdravotním postižením. Ve třetí kapitole, *metodika*, jsem se snažila vylíčit postup při zpracování této práce. Stěžejní částí práce je kapitola 4 – *praktická část* – zde jsem čerpala jednak ze sekundárních zdrojů, jednak z primárních informací, které jsem získala prostřednictvím rozhovorů. Analyzovala jsem trh práce na Táborsku z hlediska zdravotně postižených lidí a popsala jak silné, tak i slabé stránky. Nakonec jsem vše zhodnotila za pomoci SWOT analýzy a doporučila strategické směry vedoucí k upevnění a zlepšení situace handicapovaných na trhu práce v regionu Tábor. V *závěru* jsem pak shrnula a zhodnotila výsledky své práce. V šestém oddíle – *literatura* je uveden úplný seznam pramenů, kterých jsem při práci využívala. A konečně do sedmé kapitoly, *přílohy*, jsem umístila doplňující materiály, na které odkazuji v praktické části.

Tato diplomová práce byla zpracována na základě primárních a sekundárních informací. Sekundární informace jsem získávala hlavně z české a zahraniční odborné literatury a z internetu. Odborné publikace jsem si půjčovala zejména z vědecké knihovny v Českých Budějovicích, z okresní knihovny v Táboře a ve studovně Fakulty managementu VŠE v Praze v Jindřichově Hradci. Tyto sekundární informace jsem pak použila především v teoretické části mé práce. Z primárních informací čerpá naopak praktická část. Primární informace jsem ponejvíce získala za pomoci konzultací s pracovníky úřadu práce a dalších organizacích podporujících zdravotně postižené občany, dále pak z rozhovorů se zdravotně handicapovanými osobami a z poznatků načerpaných během mé odborné praxe. I v této části jsem ale čerpala také ze sekundárních informací – především grafy a statistiky poskytnuté úřadem práce.

Diplomová práce byla zpracována použitím textového editoru Microsoft Word 2000, tabulkového procesoru Microsoft Excel 2000 a grafických souborů.

4. Praktická část

4.1. Charakteristika regionu Tábor

Město Tábor leží 60 km severně od Českých Budějovic. Rozlohou (1 327 km²) a počtem obyvatel (102,3 tisíce) patří region Tábor mezi středně velké regiony České republiky. Svou rozlohou se řadí na páté místo v Jihočeském kraji, ale počtem obyvatel stejně jako hustotou osídlení, na místo druhé. V rámci Jihočeského kraje hraničí s Českobudějovickým, Píseckým a Jindřichohradeckým regionem, na západě sousedí s krajem Vysočina (okres Pelhřimov) a na severu se Středočeským krajem (okresy Benešov a Příbram). Ze správního pohledu se člení na 111 obcí, z nichž 8 má statut města.

	Kraj celkem	v tom okresy						
		Č. Budějovice	Č. Krumlov	J. Hradec	Písek	Prachatice	Strakonice	Tábor
ZÁKLADNÍ ÚDAJE								
Rozloha v km ²	10 057	1 626	1 615	1 944	1 138	1 375	1 032	1 327
Počet obcí	623	107	46	106	76	65	112	111
Počet částí obcí	1 979	328	214	289	264	271	263	350
Počet obyvatel	630 063	181 976	61 058	92 644	70 476	51 401	70 207	102 301

Zdroj: Český statistický úřad

Region Tábor se od června roku 1995 dělí na 7 mikroregionů. V jednotlivých mikroregionech je různá ekonomicko-hospodářská situace, což se odráží i v místní míře nezaměstnanosti. Největším a nejvíce soběstačným z hlediska trhu práce je mikroregion Táborsko. Dalšími mikroregiony jsou Bechyňsko, Chýnovsko, Jistebnicko, Mladovožicko, Soběslavsko a Veselsko. Ve srovnání s ostatními regiony v České republice se Tábor řadí mezi regiony s nejnižší mírou nezaměstnanosti. K 31.12.2006 byla míra nezaměstnanosti 5,52 % a Tábor se tak zařadil na 18. místo. V současnosti (k 31. 3. 2007) činí míra nezaměstnanosti 5,21 %.

Táborský region lze označit za průmyslově-zemědělský. Průmyslová výroba je soustředěna převážně do Táborské aglomerace (Tábor– Sezimovo Ústí – Planá nad Lužnicí), která je propojena autobusovou i železniční dopravou, a proto problém dopravy zde není tak aktuální jako v jiných částech okresu.

mikroregion	Průměrný počet dosažitelných uchazečů	Průměrný počet volných míst	Průměrný počet uchazečů na 1 místo	Průměrná míra nezaměstnanosti (v%)
Bechyňsko	259	28	9,25	6,55
Chýnovsko	96	12	8,0	4,71
Jistebnicko	92	2	46	6,96
Mladovožicko	129	15	8,6	5,1
Soběslavsko	454	54	8,4	7,06
Táborsko	1782	598	3,0	5,7
Veselsko	291	57	5,1	6,41

Zdroj: úřad práce v Táboře

Nezaměstnanost v mikroregionech regionu Tábor
míra nezaměstnanosti k 31.12.2006 činí 5,52%



Zdroj: ÚP v Táboře

4.2. Úřad práce

Úřad práce sídlí na území bývalého okresu Tábor, ale funguje i na několika kontaktních místech: v Soběslavi, Mladé Vožici, Bechyni, Veselí nad Lužnicí, Jistebnici a Chýnově. Úřad práce v Táboře má celkem 6 oddělení. Jsou to: oddělení zprostředkování zaměstnání, oddělení trhu práce, oddělení poradenství a rekvalifikací, oddělení kontrolní a právní, oddělení ekonomické a odbor státní sociální podpory.

V loňském roce dosáhla nezaměstnanost v tábořském regionu svého maxima v lednu (6,76 %), kdy bylo na úřadě práce registrováno 3869 uchazečů o práci, z toho 3590 dosažitelných. V průběhu 1. pololetí se nezaměstnanost postupně snižovala a počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání v jednotlivých měsících klesal. Od června docházelo k pomalému růstu počtu nezaměstnaných, který byl způsoben především přílivem absolventů škol do registru úřadu práce a později ukončováním sezónních prací. Ve srovnání s rokem 2005 došlo ke zvýšení průměrného počtu nezaměstnaných o 49 uchazečů. Nově evidovaných uchazečů ubylo v průměru o 29 a vyřazených nezaměstnaných ubylo v průměru o 7.

Průměrná měsíční míra nezaměstnanosti na Táborsku činila 5,87 % a vzrostla oproti roku 2005 o 0,03 %, což znamená, že se pohybovala pod průměrem ČR (8,08 %) i pod průměrem Jihočeského kraje (5,97 %). K 31. 3. 2007 bylo na úřadě evidováno celkem 3062 uchazečů o zaměstnání, z toho 2815 dosažitelných.

Nabídka pracovních sil v regionu Tábor dlouhodobě a značně převyšuje poptávku po pracovních silách. Ze všech evidovaných uchazečů se profilují skupiny uchazečů, které mají určitým způsobem zkomplikováno uplatnění na trhu práce jako jsou absolventi škol s nulovou praxí, uchazeči se zdravotním postižením a dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči. Ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných se prolíná především skupina uchazečů se zdravotním omezením, žen pečujících o malé děti, uchazečů s místem bydliště se špatnou dopravní obsluhností, uchazečů s nízkým nebo nevhodným stupněm kvalifikace a uchazečů nad 50 let věku.

4.2.1. Uchazeči se zdravotním postižením

Zdravotní stav této skupiny uchazečů je bariérou v uplatnitelnosti na trhu práce obzvláště v regionu s vysokým zastoupením průmyslové výroby. Průměrný počet evidovaných osob se

ZP činí 535 a zvýšil se oproti roku 2005 o 34, což představuje nárůst o 0,9 procentních bodů. Trendem je pomalý nárůst evidovaných uchazečů se ZP neovlivněný sezónními výkyvy. Počet volných míst určených pro tuto specifickou skupinu nezaměstnaných je stále velmi nízký ačkoliv se v letošním roce zvýšil. K 31. 3. 2007 eviduje úřad práce 524 zdravotně postižených uchazečů, z toho je 473 dosažitelných.

Období	Počet osob se ZP	
	absolutní	v %
I.2006	544	14,1
II.2006	557	14,3
III.2006	549	14,4
IV.2006	556	16,0
V.2006	540	16,4
VI.2006	530	16,3
VII.2006	538	15,8
VIII.2006	531	15,9
IX.2006	519	15,8
X.2006	509	16,5
XI.2006	523	17,2
XII.2006	529	16,3
Průměr 2005	501	14,9
Průměr 2006	535	15,8
Rozdíl 2006 – 2005	34	0,9

Zdroj: ÚP v Táboře

Období	Počet volných míst	Volná místa pro osoby se ZP
I.2006	473	11
II.2006	579	16
III.2006	592	16
IV.2006	697	20
V.2006	796	14
VI.2006	868	31
VII.2006	871	34
VIII.2006	839	31
IX.2006	923	59
X.2006	924	55
XI.2006	901	67
XII.2006	718	53
Průměr 2005	696	6,5
Průměr 2006	765	33,9
Rozdíl	69	27,4

Zdroj: ÚP v Táboře

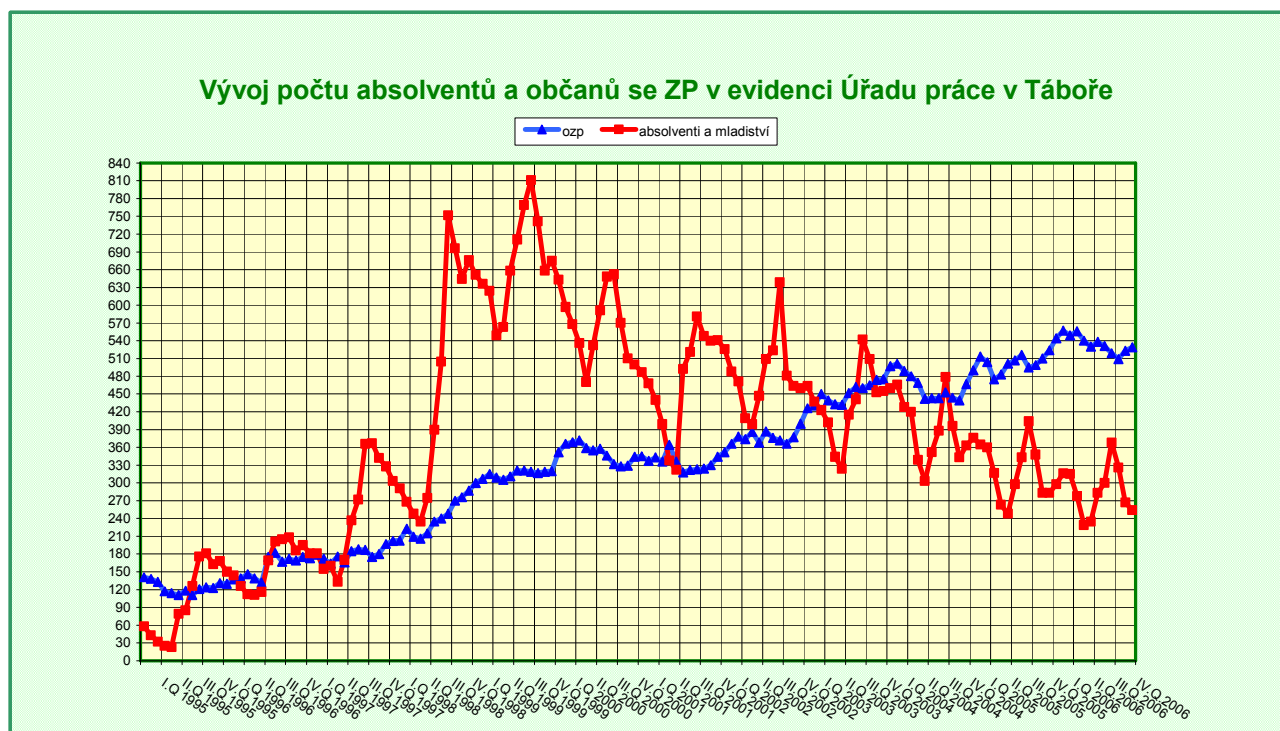
Počet evidovaných zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání:

	Osoby plně invalidní	Osoby částečně invalidní	Osoby zdravotně znevýhodněné
31. 3. 2006	1	401	147
30. 6. 2006	1	401	128
30. 9. 2006	1	393	125
31. 12. 2006	1	398	130
31. 3. 2007	0	416	108

Zdroj: úřad práce v Táboře

Osoby zdravotně postižené dlouhodobě (více jak 6 měsíců) evidované na úřadě práce	Celkem	Muži	Ženy
31. 12. 2006	333	147	186
31. 1. 2007	327	140	187

Zdroj: úřad práce v Táboře



Zdroj: úřad práce v Táboře

Zdravotně postižení lidé mohou kromě zprostředkovatelských služeb využít také nabízených rekvalifikačních kurzů nebo třeba bilanční diagnostiky. Bilanční diagnostika obsahuje kromě komplexního psychologického vyšetření také ergodiagnostické vyšetření v nemocnici, které určí, zda je člověk fyzicky schopen danou pracovní činností vykonávat. Komplexní psychologické vyšetření je, jak jsem se na úřadě dozvěděla, prováděno pouze na 10 úřadech práce v republice a ve spojení s ergodiagnostickým vyšetřením dokonce jen na dvou místech.

Rekvalifikace v roce 2006 ukončilo celkem 488 uchazečů a zájemců o zaměstnání, z toho úspěšně 464, což je o 189 více než v roce 2005. Počet uchazečů a zájemců zařazených do rekvalifikací během roku 2006 byl 518, z toho 65 uchazečů se zdravotním postižením.

4.2.2. Aktivní politika úřadu práce v Táboře

Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti byly v roce 2006 o 6 502 tisíc Kč vyšší než v roce 2005, což bylo způsobeno zvýšením výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ). Naopak výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) se snížily a jejich podíl na celkových výdajích poklesl o 3,6 % oproti roku 2005.

Na příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením, který není součástí rozpočtu finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, bylo v roce 2006 poskytnuto celkem 23 500 tisíc Kč. To znamená, že u tohoto nárokového příspěvku došlo k výraznému navýšení oproti roku 2005, kdy bylo vyplaceno 16 800 tisíc Kč.

Výdaje na politiku zaměstnanosti, zaokrouhлено v tis. Kč:

Položka	31.12.2005	31.12.2006
Výdaje na politiku zaměstnanosti celkem	89 738	96 240
pasivní politika zaměstnanosti (PPZ)	68 995	77 491
aktivní politika zaměstnanosti (APZ)	20 743	18 749
Podíl APZ na politice zaměstnanosti v %	23,1	19,5

Zdroj: úřad práce v Táboře

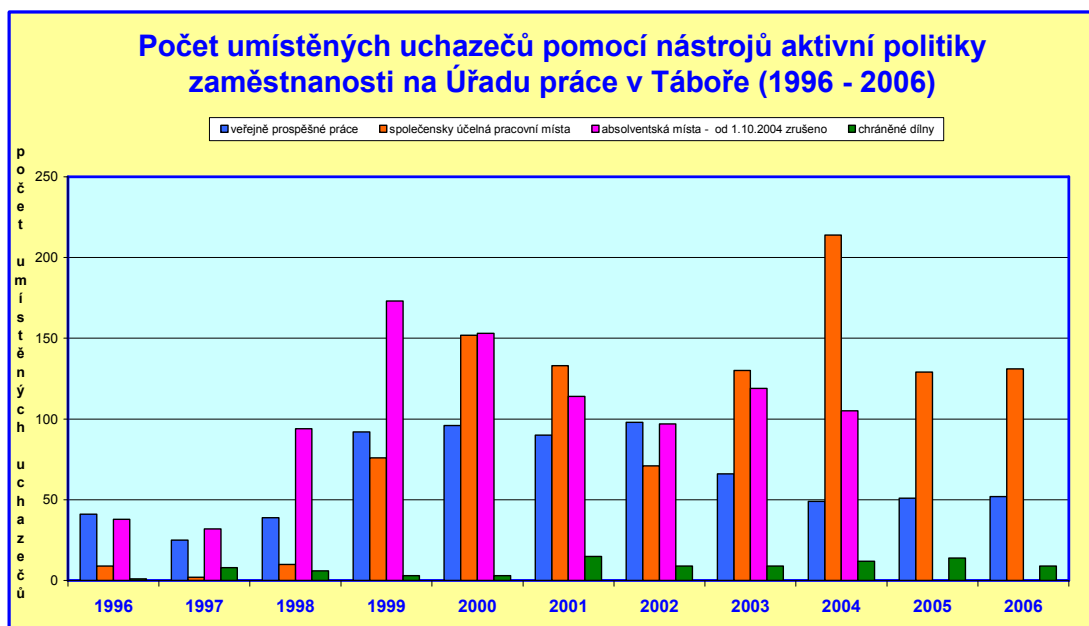
Skutečné výdaje APZ dle jednotlivých nástrojů včetně závazků z minulého období, zaokrouhлено v tis. Kč:

Nástroj APZ	ke 31.12.2006
Společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatelů - zřízená	0
- vyhrazená	6 137
Společensky účelná pracovní místa zřízená za účelem výkonu SVČ	577
Veřejně prospěšné práce	3 499
Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna - zřízení	907
- částečná úhrada provozních nákladů	1 592
Rekvalifikace	3 370
Cílené programy dle §120 zákona o zaměstnanosti	538
Ostatní (překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, na dopravu, BD služby, semináře, expertízy apod., RF)	2 129
Celkem APZ	18 749

Zdroj: úřad práce v Táboře

Nejvyšší výdaje z rozpočtu APZ byly v roce 2006 čerpány ve formě příspěvků na mzdové náklady zaměstnavatelům, kteří přijmou do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, na

tzv. vyhrazená společensky účelná pracovní místa. Tato místa jsou určena především uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (zdravotně postiženým osobám, osobám do 25 let věku, absolventům, těhotným ženám a občanům pečujícím o dítě do 15 let věku, uchazečům s evidencí delší než 6 měsíců a uchazečům starším 50 let). Významnou položkou byly také příspěvky na zřízení a provoz chráněných pracovišť pro osoby se zdravotním postižením, které činily 907 tisíc Kč.



Zdroj: úřad práce v Táboře

4.3. Další organizace pomáhající zdravotně postiženým osobám

Kromě úřadu práce v Táboře existuje i několik dalších organizací, které pomáhají osobám zdravotně postiženým. Jde o občanská sdružení neziskového charakteru, která poskytují buďto přímo služby podporovaného zaměstnání či alespoň poradenské služby, s cílem integrovat zdravotně postižené osoby do společnosti.

Mezi tyto organizace patří:

- Svaz pro neslyšící a nedoslýchavé
- Sjednocená organizace pro nevidomé a slabozraké
- Centrum pro zdravotně postižené Jihočeského kraje
- Koník o.s.
- Kaňka o.s.

4.3.1. Svaz pro neslyšící a nedoslýchavé

4.3.1.1. Porucha sluchu

Sluch patří mezi nejdůležitější lidské smysly. Jeho pomocí získáváme až 60 % vnějších podnětů. Proto každá porucha sluchu významným způsobem ovlivňuje komunikaci i život postiženého jedince, ať už je příčina poruchy sluchu jakákoliv. Sluchová vada je trvalý stav, jejíž příznakem je nedoslýchavost od lehké až po těžkou. Tyto vady dělíme podle doby vzniku na vrozené a získané. Vrozené sluchové vady jsou buďto dědičné nebo získané před narozením. Naopak získané sluchové vady vznikají v těhotenství, při porodu nebo až po něm. Podle tíže vady (lehké, středně těžké, těžké) se jedná o nedoslýchavost až o úplnou hluchotu. Příčiny sluchových vad bývají různé. Asi 2 % populace má určitý stupeň sluchové vady a cca. 1 % dětí se rodí s vrozenou sluchovou vadou. Jelikož je sluch klíčovým smyslem ve vývoji řeči, jeho poškození výrazně ovlivňuje kvalitu řeči. U jedinců s vrozenou hluchotou ani ta nejvýkonnější sluchadla neumožní, aby melodie a dynamika řeči byly přirozené. Tato skutečnost zhoršuje srozumitelnost mluveného projevu až na 10 %.

4.3.1.2. Rehabilitace osob sluchově postižených

U těchto osob musíme vycházet z tíže vady. Dnes se dává přednost výuce znakové řeči společně s výukou mluvené řeči, tzv. totální komunikaci, jejímž cílem je naučit postiženého komunikovat se slyšícími i neslyšícími. V posledních cca. 20 letech se využívá také korekce sluchových vad, která je vhodná pro všechny ohluchlé, kteří mají zachovanou funkci sluchového nervu. Každý sluchově postižený člověk velmi špatně vnímá svůj stav a je lhostejný, zda se jedná o vadu vrozenou či získanou. Závažným problémem sluchových vad je pak jejich sociální dopad. Omezují dítě ve výuce a dospělého ve výkonu zaměstnání.

4.3.1.3. Sluchové bariéry

Sluchově postižení lidé jsou následkem své vady velmi citliví a také značně vztahovační. Často trpí pocitem, že se jim ostatní lidé posmívají. Jsou jednou z nejsoudržnějších menšin, protože je spojuje velmi snadná vzájemná komunikace a naopak velmi nesnadná komunikace s vnějším světem. To vše má za následek úplnou (či částečnou) izolaci od lidí slyšících. Pro tyto lidi je tak velice nesnadné hledat si zaměstnání. Svaz neslyšících a nedoslýchavých se svou činností snaží pomoci odbourávat komunikační a integrační bariéry a integrovat takto postižené zpět do společnosti. Tím se rozumí zapojit sluchově postiženou osobu do většinové zdravotně nehandicapované společnosti po stránce vzdělávací, profesní, rodinné

i společenské. Tato integrace je však možná jen do té míry, do jaké se daří likvidovat komunikační bariéry, které neslyšící mají v důsledku ztráty sluchu.

4.3.1.4. Poradenské centrum Svazu pro neslyšící a nedoslýchavé v Táboře

Poradenské centrum Svazu pro neslyšící a nedoslýchavé v Táboře je občanské sdružení neziskového charakteru a je organizační složkou Svazu neslyšících a nedoslýchavých (SNN) v ČR se samostatnou právní subjektivitou. V Jihočeském regionu zajišťuje sociální služby s dalšími dvěma poradenskými centry (České Budějovice a Prachatice). V současnosti jsou v poradenském centru v Táboře zaměstnány dvě pracovnice.

Rozpočet

Jde o vícezdrojové financování, nejvíce příspěvků je z kraje, dále pak z rozpočtu města, státního rozpočtu a nově též z Evropského sociálního fondu. Přesnou výši finančních prostředků se mi nepodařilo zjistit.

Poskytované služby

- Sociální poradenství (základní a odborné)
- Tlumočnické služby
- Sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením

V rámci podporovaného zaměstnávání je klientům poskytováno:

- **Pomoc při vyhledávání zaměstnání** (internet, inzeráty)
- Pomoc při vytváření **životopisu** a **motivačního dopisu**
- Pomoc při **telefonickém hovoru**
- Další podpora a pomoc

Dosavadní zkušenosti

Klienty Poradenského centra jsou osoby nedoslýchavé, neslyšící, uživatelé kochleárního implantátu, rodinní příslušníci sluchově postižených osob, dále veřejnost, neziskové organizace poskytující služby sluchově postiženým osobám a jejich rodinným příslušníkům.

Klientů přichází do centra průměrně 80 za měsíc. Z velké části však jde o seniory, kteří potřebují pomoci či poradit ohledně svých sluchadel.

Během roku 2006 přišli do centra s žádostí o pomoc při hledání zaměstnání pouze dva klienti. Za pomoci pracovníků centra se oběma podařilo nalézt vhodné zaměstnání.

Další nabízené služby

- Poradenství a zprostředkování kontaktů na firmy zajišťující kompenzační pomůcky odstraňující bariéry pro sluchově postižené.
- Zprostředkování oprav kompenzačních pomůcek a sluchadel ve spolupráci se specializovanými firmami
- Možnost zapůjčení sluchadel po dobu opravy
- Možnost zapůjčení kompenzačních pomůcek
- Pomoc při zprostředkování příspěvku na kompenzační pomůcku z odboru sociálních věcí městského úřadu
- Prodej baterií, tvarovek a dalšího příslušenství ke sluchadlům (sušící a čistící tablety, hadičky ke tvarovce...)
- Výměna hadičky k individuální tvarovce a čištění koncovek v ultrazvukové čističce
- Týdenní rekondiční pobyty s kurzem odezírání
- Využití PC a připojení k internetu (zdarma)
- Základní kurzy na PC (elektronická pošta, internet, MS Word..)
- Sociální a právní poradenství (dávky, příspěvky, výhody pro sluchově postižené osoby, pomůcky placené zdravotní pojišťovnou)

Propagace nabízených služeb

- roznos letáků k praktickým a ušním lékařům, foniatrům, logopedům, do lékáren, na úřady (ÚP, MěÚ),...
- Občasné články v místním tisku (Táborsko, Táborský deník)
- informace na nástěnce v budově domu, kde sídlí organizace.

Spolupráce

- Základní organizace Svazu pro neslyšící a nedoslýchavé (SNN)
- Rehabilitační centrum SNN v Táboře
- Poradenské centrum v Českých Budějovicích
- Logopedi
- Foniatři
- Audioprotetické firmy
- Centrum pro zdravotně postižené
- Městský úřad Tábor
- Úřad práce v Českých Budějovicích

4.3.1.5. Projekt SNN

Krajská organizace Svazu neslyšících a nedoslýchavých pro Jihočeský kraj se stala příjemcem Globálního grantu realizovaného v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, který zprostředkovává Nadace rozvoje občanské společnosti (NROS), na projekt **Centrum pro podporu zaměstnávání osob se sluchovým postižením**. Tento grant je určen na podporu organizací a jejich kapacit a podporuje nezaměstnané a práci si hledající sluchově postižené občany.

Projekt byl zahájen v listopadu roku 2005 a končí letos v říjnu. Má dvě fáze. V první fázi došlo k proškolení zaměstnanců poradenských center pro sluchově postižené. Ve druhé fázi (současnost) se pořádají motivační semináře pro sluchově postižené a již vyšla brožura „Jak hledat práci se sluchovým postižením“. Mimoto vznikl leták pro úřady práce a potenciální zaměstnavatele „Jak správně komunikovat s osobou se sluchovým postižením“.

4.3.2. Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých

4.3.2.1. Porucha zraku

Zrak je náš nejvýznamnější smysl. Je zdaleka „nejbohatší“ ze všech našich smyslů – přináší kolem tří čtvrtin všech našich vjemů. Při otevřených očích prostě ani nelze zabránit tomu, aby v nich neustále vznikaly nové počitky a byly zrakovým nervem přenášeny přímo do mozku. Poruchu zraku může vyvolat celá řada očních a některá celková onemocnění.

Zrakový orgán je složen ze tří částí: receptor (zevní oko), dráha spojující oko s centrem - oční nerv a zrakové centrum v mozku. V každé z těchto částí může dojít k poškození (oční choroba, vada, poškození) s charakteristickými následky pro vidění. Viděním rozumíme schopnost zrakově vnímat, rozlišovat a představovat si prostředí. Rozlišujeme vidění centrální, kterým vnímáme detaily a barvy a vidění periferní, které umožňuje vnímat prostor a orientovat se v něm.

4.3.2.2. Kategorie zrakových vad

Zrakově postižení (někdy též ZP) nebo správněji osoby se zrakovým postižením jsou lidé s různými druhy a stupni snížených zrakových schopností. Úžeji se tímto termínem rozumí ti, u nichž poškození zraku nějak ovlivňuje činnosti v běžném životě a u nichž běžná optická korekce nepostačuje. Mluvíme tak o *těžce zrakově postižených*.

Podle výsledků oftalmologického vyšetření je možno zrakově postiženého člověka zařadit do některé z 5 kategorií zrakového postižení:

- kategorie 1: střední slabozrakost
- kategorie 2: silná slabozrakost
- kategorie 3: těžce slabý zrak
- kategorie 4: praktická nevidomost
- kategorie 5: úplná nevidomost

4.3.2.3. Zrakové bariéry

Oproti sluchově handicapovaným osobám, nejsou obecně lidé se zrakovým postižením tolik izolováni od „normální“ nehandicapované společnosti. Míra izolovanosti závisí spíše na individualitě daného člověka, na jeho vlastnostech, vlohách, předchozí zkušenosti, ale i na

přístupu lidí z jeho okolí. K tomu, aby se nejvíce odbouraly zrakové bariéry, napomáhají ve velké míře kompenzační pomůcky: optické a optoelektronické pomůcky, pomůcky na bázi PC, speciální hardware a software a ostatní pomůcky. Mimoto jsou zrakově postiženým k dispozici také průvodcovské služby. Tyto služby a další jsou nabízeny ve střediscích integračních aktivit Sjednocené organizace nevidomých a slabozrakých.

4.3.2.4. Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých v Táboře

Středisko integračních aktivit Sjednocené organizace nevidomých a slabozrakých v Táboře (dále jen „SIA SONS Tábor“) zahájilo činnost 1.5.2006. Do té doby v místě sídla fungovala pouze oblastní odbočka Sjednocené organizace nevidomých a slabozrakých (SONS), kterou vedli dobrovolníci z řad členů SONS ČR. SIA SONS Tábor bylo zřízeno právě SONS ČR (sídlo v Praze). Další střediska integračních aktivit jsou rozmístěna po území celé České republiky.

Po nástupu placeného pracovníka začaly v sídle SONS Tábor fungovat společně: oblastní odbočka a tzv. středisko integračních aktivit (SIA). Činnost oblastní odbočky a SIA se velkou měrou prolíná – v podstatě se dá říci, že veškerý program pro klienty připravuje SIA ve spolupráci s oblastní odbočkou a naopak.

Rozpočet

Rozpočet střediska bohužel nelze určit, protože jde o vícezdrojové financování, které je řízeno z Prahy. Konkrétně podporované zaměstnávání je hrazeno z prostředků Evropského sociálního fondu a dále ze státního rozpočtu.

Poskytované služby

Od letošního roku bude SIA poskytovat tyto služby:

- sociální poradenství
- průvodcovskou a předčitatelskou službu
- sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby ze zdravotním postižením

Služby podporovaného zaměstnávání budou i nadále poskytovány a budou zahrnuty především do sociálně aktivizačních služeb.

V rámci podporovaného zaměstnávání je klientům poskytováno:

- **diagnostika** (tj. pomoc při výběru vhodného zaměstnání, co všechno pro daného klienta připadá v úvahu, analýza dosavadního zaměstnání, co by chtěl a co může vzhledem ke svému stavu vykonávat, jaké jsou jeho záliby a co naopak vyloženě nerad dělá...)
- **pomoc při vyhledávání zaměstnání** (internet, inzeráty, aktivní oslovování zaměstnavatelů...)
- pomoc při vytváření **životopisu** a **motivačního dopisu**
- **nácvik pohovoru** k výběrovému řízení – na co se připravit, jak se obléci, jak se chovat...
- v případě nalezení vhodného zaměstnání – pomoc při **vytvoření vhodných podmínek** (pokud by bylo např. potřeba odstranit určité bariéry, ale také seznámení pracovního kolektivu s novým zaměstnancem – jak se k němu mají ostatní pracovníci chovat, s čím pravděpodobně bude potřebovat pomoci...)
- **další podpora a pomoc** (v rámci poradenství – případně krátkých návštěv na pracovišti) – podle potřeb klienta

Dosavadní zkušenosti

Klienty Sjednocené organizace nevidomých a slabozrakých jsou osoby s těžkým zrakovým postižením od 18 let věku. Od zahájení své činnosti (1.5.2006) v Táboře se přímo o zaměstnání zajímali pouze tři klienti. Ani s jedním však pracovníci SIA SONS vhodné zaměstnání nenašli.

Šlo o tyto klienty:

1. **klientka** – přerušila kontakt z osobních důvodů (pouze dočasně, spolupráce by měla ještě pokračovat)
2. **klientka** – našla zaměstnání pomocí jiné agentury

3. klientka – nespolupracovala, neustále si vymýšlela omluvy, proč nemohla přijít na schůzku až se zjistilo, že nechce zaměstnání vůbec hledat (měla představu, že bude pracovat doma na počítači) – po domluvě s ní pracovník SIA SONS ukončili spolupráci

Z těchto zkušeností vyšlo jednoznačně najevo, že nejdůležitější je **spolupráce** klienta s pracovníkem SIA SONS.

Problémy s pomocí zaměstnávání nevidomých a slabozrakých

Předpokladem služeb podporovaného zaměstnání byl dostatečný zájem mezi zrakově postiženými osobami. Tento předpoklad se však ukázal mylným.

Prvním problémem bylo, že lidé přišli do střediska např. s názorem: „*slyšel(a) jsem, že mi tady najdete zaměstnání, tak já chci dělat u počítače a doma*“ – ve chvíli, kdy bylo klientovi vysvětleno, že pomoc při hledání zaměstnání mu pracovník SIA SONS může poskytnout pouze v případě, že bude aktivně spolupracovat a že nejsou připravená zaměstnání, která by mu mohl okamžitě nabídnout, tak si to klient brzy rozmyslel.

S tím souvisí další problém – **kontaktování zaměstnavatelů** (každý měsíc SIA SONS osloví průměrně 3 nové zaměstnavatele). SIA SONS se snaží aktivně vyhledávat nové potencionální zaměstnavatele, ale vzhledem k tomu, že v současné době není zájem ze strany klientů, tak jde většinou jen o předání informací o této organizaci. Navíc zaměstnavatelé ani nemají zájem na osobním setkání, spíše chtějí poslat e-mailem obecné informace.

Další služby a akce pořádané SIA SONS

- Sociální poradenství – jde o informace o dávkách, kompenzačních pomůckách, možnost vyzkoušení určitých pomůcek a případně zapůjčení domů...
- Volnočasové aktivity – jsou zatím nejvyhledávanější službou, v průměru se pořádají 3 akce v měsíci – různé zájezdy, exkurze, návštěvy solné jeskyně, návštěvy výstav a různých sociálních zařízení (exkurze)... Těchto aktivit se účastní přibližně 12 osob (většinou jde o stálé klienty).

- Měření krevního tlaku a hladiny cukru – pořádá se každou první středu v měsíci, měření provádí členka oblastní odbočka SONS Tábor (využívají jí nejen členové a klienti SIA).
- Rekondiční pobyt – každoročně jej pořádá oblastní odbočka, je určen pro zrakově postižené, kde se účastníci učí prostorovou orientaci (zejména chůzi s bílou holí...) a sebeobsluhu.
- Kurz komunikačních dovedností – je právě připravován, je určen pro osoby s těžkým zrakovým postižením do věku 60 let. Na tento kurz se již přihlásilo celkem 10 zájemců z celých jižních Čech. Cílem je motivovat další klienty k možné spolupráci.

Propagace nabízených služeb

Propagace nabízených služeb se provádí těmito způsoby:

- roznos letáků k praktickým a očním lékařům, optikům, do lékáren, na úřady (ÚP, MěÚ),...
- pravidelně 1x za 3 měsíce vychází „Informátor SIA a OO SONS Tábor“, který je zasílán všem členům oblastní odbočky Tábor (celkem 72) poštou domů
- pravidelné články v místním tisku (Táborsko, Palcát, Táborský deník)
- informace na nástěnce v budově domu, kde sídlí organizace.

Spolupráce

- Tyflokabinet ČB (kompenzační pomůcky, výuka PC...)
- ČB (výuka prostorové orientace a sebeobsluhy)
- Koník o. s. (agentura podporovaného zaměstnání)
- úřad práce v Táboře
- městský úřad Tábor

4.3.3. Centrum pro zdravotně postižené Jihočeského kraje (CZP JK)

Centra pro zdravotně postižené svými službami především v poradenství, osobní asistenci, terénní práci a v nejrůznějších aktivizačních činnostech usilují o **zvyšování samostatnosti osob se zdravotním postižením** a o jejich co největší nezávislost na druhých osobách či institucích. Poskytované služby umožňují zdravotně postiženým žít běžným životem v místě jejich bydliště a být spjati s životem společnosti v regionu.

4.3.3.1. Detašované pracoviště CZP JK v Táboře

Táborské detašované pracoviště centra pro zdravotně postižené je poradenským centrem, které nemá vlastní členskou základnu. Zaměstnává jednu pracovníci na plný úvazek a několik externistů (právník, odborní lékaři, psycholog...). Hlavní pracovní náplní CZP JK pracoviště Tábor je poskytování služeb osobám se zdravotním postižením. Pomáhá těmto lidem k získání nezávislosti, podporuje je v jejich seberealizaci a integraci do společnosti. Poradenské centrum v Táboře má ještě další dvě kontaktní místa. Bechyni – pravidelně navštěvované kontaktní místo a Soběslav – nepravidelně navštěvované kontaktní místo. Součástí pracoviště je také půjčovna kompenzačních a rehabilitačních pomůcek.

Rozpočet

Získávání finančních prostředků je stále obtížnější. Stále více prostředků se vynakládá na prostředky moderní techniky (internet, kopírka, tiskárna, telefon...), cestovné a propagaci. Nejvíce dotací přichází z rozpočtu kraje. V roce 2006 to bylo 40 000 Kč. V tomtéž roce bylo toto poradenské centrum dotováno také ze sociálního fondu města Tábor (15 000). To znamená, že muselo vyjít na celý rok pouze s 55 000 Kč. Výhodou je velmi nízká částka za nájem a služby (elektřina, popelnice, voda, teplo...). Platí se čtvrtletně 5 000 Kč. 20 000 Kč bylo tudíž potřeba na úhradu nájmu. Zbylých 35 000 pak muselo pokrýt náklady na provoz, telefon, režii... Také byly zakoupeny některé kompenzační pomůcky a tak třeba nezbyly finance na zakoupení nového počítače. Mzdové náklady hradí Centrum pro zdravotně postižené v Českých Budějovicích.

Vzhledem k nedostatku finančních prostředků zažádalo táborské poradenské centrum o další finanční příspěvek Městský a Obecní úřad. Této žádosti nebylo ale vyhověno. Co se týká finančních příspěvků firem, pak ani zde není prakticky žádná odezva, neboť ty raději přispívají na sport a neziskové organizace zdravotně postižených stojí mimo jejich zájem.

Poskytované služby

- Sociální poradenství (základní a odborné)
- Socioterapeutické služby – jsou zajištěny ve spolupráci s místními organizacemi zdravotně postižených v regionu. Dále se všemi ostatními spolupracujícími organizacemi (viz. Spolupráce).
- Kontaktní sociální práce – vyhledávací, doprovodná a mobilní sociální práce většinou v menších obcích zaměřená na zdravotně postižené, kteří nemohou nebo nechtějí sociální pomoc vyhledat přesto, že ji potřebují.
- Služby v oblasti kompenzačních a rehabilitačních pomůcek – půjčování pomůcek občanům se zdravotním a tělesným postižením.
- Konzultace bezbariérovosti – spolupracuje se Sdružením pro životní prostředí zdravotně postižených.
- Služby v oblasti vzdělávání a osvěty – kontakty na vzdělávací instituce vhodné pro zdravotně postižené občany.

Spolupráce

- Koalice poskytovatelů sociálních služeb Tábořska
- Je členem komise komunitního plánování pro zdravotně postižené občany
- Partner v projektech EU a městského úřadu ve svazku obcí mikroregionu Tábořsko (účast při odstraňování bariérovosti městské hromadné dopravy a zastávek MHD, půjčování vozíků turistům...)
- Partner v G-centru (spolupráce při půjčování kompenzačních a rehabilitačních pomůcek, poradenství)
- Partner v COP Sezimovo Ústí (odborná spolupráce při vyhledávání adeptů na další vzdělávání a zařazování do zaměstnání z řad tělesně postižených)
- DPČ Soběslav
- Návštěva základních organizací zdravotně postižených v regionu, poskytování sociálně právních informací jejich členům a případné zodpovídání dalších dotazů.

Kvalita a úspěšnost poskytovaných služeb

Na kvalitu a úspěšnost poskytovaných služeb se podílí především spolupráce s obcemi, úřady, svazy a dalšími zainteresovanými organizacemi. Problémem například je, že zástupce CZP není členem sociální komise města, takže se prakticky neví, jaké záležitosti komise právě řeší. Stejně je tomu i u bytové komise, hlavně u přidělování bezbariérových bytů. Vázne také spolupráce s úřadem práce v Táboře.

Cíle v roce 2007

Centrum chce přizpůsobit svou činnost zvýšeným požadavkům na poradenství a informace v souvislosti s platností zákona o sociálních službách č. 108/06 a ve spolupráci s dalšími subjekty se aktivně podílet na realizaci komunitního plánu sociálních služeb v Táboře.

4.3.4. Koník o.s.

Občanské sdružení KONÍK je nestátní nezisková organizace, která vznikla v roce 1997 v Českých Budějovicích. Jejím cílem je podpora lidí se zdravotním či sociálním znevýhodněním, jejich ochrana před sociálním vyloučením a jejich zapojení do společnosti. Za základ zapojení do společnosti se považuje pracovní uplatnění.

Díky příspěvku z Evropské unie a státního rozpočtu České republiky poskytuje služby podporovaného zaměstnávání a zprostředkování zaměstnání pro dlouhodobě nezaměstnané. Občanské sdružení Koník je členem České unie pro podporované zaměstnávání a držitelem certifikátu kvality pro službu podporované zaměstnávání. Zprostředkování zaměstnání poskytuje na základě povolení MPSV.

Sdružení pomáhá s vyhledáváním vhodných pracovních míst a podporuje vstup a udržení na trhu práce lidem se zdravotním postižením. Lidé, kteří služeb tohoto sdružení využívají, jsou podporováni v aktivitách při hledání vhodného pracovního místa. V některých případech je poskytována podpora těmto lidem i po určitou dobu přímo v pracovním procesu.

4.3.4.1. Občanské sdružení Koník v Táboře

Pobočka o.s. KONÍK v Táboře funguje od roku 2005 a od téhož roku je i členem KOALICE poskytovatelů sociálních služeb města Tábor.

Občanské sdružení Koník v Táboře poskytuje služby lidem nezaměstnaným nebo ohroženým ztrátou zaměstnání. Nejčastěji jsou to lidé s mentálním, fyzickým, smyslovým, kombinovaných postižením a lidé s psychickými problémy. Dále jsou to lidé se sociálním znevýhodněním, které je příčinou jejich nezaměstnanosti – např. maminky po mateřské dovolené, lidé nad 50 let věku, lidé s nízkým vzděláním, dlouhodobě nemocní apod. Ke každému klientu se přistupuje individuálně a všechny služby jsou poskytovány zdarma.

Nabídka služeb pro klienty

Proto, aby pracovníci o.s. Koník pomohli najít svým klientům zaměstnání, poskytují jim tyto služby:

- zjišťují jaké má vzdělání, praxi, ale i další schopnosti a dovednosti, které může uplatnit v zaměstnání a společně hledají nové možnosti pracovního uplatnění
- pomoc při výběru zaměstnání podle současné situace na trhu práce
- pomoc při plánování jak získat zaměstnání
- pomoc při naplánování pracovní kariéry
- poskytnutí praktické podpory a pomoci při hledání zaměstnání
- rady, jak psát životopis, jak jednat se zaměstnavatelem, jak žádat o místo
- nabídka různých možností rekvalifikace
- pomoc se zapracováním přímo na pracovišti formou pracovní asistence
- rady v oblasti pracovního práva, invalidních důchodů, sociálních služeb a dávek

Nabídka služeb zaměstnavatelům

- poradenství v oblasti legislativy zaměstnání osob se zdravotním postižením
- kompletní zajištění administrativy při žádání o dotaci na ÚP
- obsazení volných pracovních pozic osobami se zdravotním postižením dle požadavků zaměstnavatele, zajištění výběrových řízení
- pracovní asistence při zaškolování zaměstnance na pracovišti
- propagace firmy

4.3.4.2 Projekt Vytváření pracovních míst pro začlenění nezaměstnaných nízkokvalifikovaných a handicapovaných osob do zaměstnání v Jihočeském kraji

Od 2. ledna 2006 běží po celém Jihočeském kraji projekt s cílem zaměstnat 33 lidí se zdravotním postižením anebo s nízkou kvalitací na pracovních místech, která pro ně budou upravená nebo nově vytvořená. Dalším cílem projektu je pomoc nalézt a zprostředkovat

dalším 15 lidem zaměstnání na místech nabízených úřady práce. Projekt poběží až do 31. října 2007.

Při specifikaci, vytváření a úpravě vhodných pracovních míst spolupracuje sdružení Koník se společností Motor Jikov Group a.s. Potenciální zaměstnavatele oslovuje sdružení přímo a vyhledává pro ně vhodné zaměstnance, specifikuje vhodná pracovní místa, dělá na ně výběrová řízení a poskytuje jim informace o zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Lidé, kteří hledají zaměstnání, se na sdružení obracejí přímo anebo od zprostředkovatelek úřadů práce. Pokud se neumístí rovnou na připravená pracovní místa, pomáhá se jim při přípravě na zaměstnání, vyhledávání a kontaktování firem. Dále jim může být poskytnuto pracovně právní poradenství, pracovní asistence při zaučení na pracovišti a popřípadě i osobní asistence.

4.3.5. Kaňka o. s.

Kaňka Tábor je občanské sdružení volnočasových a terapeutických aktivit, které poskytuje své služby od roku 2002. Impulsem k jeho založení byla snaha o integraci, smysluplné využití volného času a rozvíjení schopností dětí s postižením a zdravých a to již od nejútlejšího věku. Jde nejen o motivační přínos dětem s postižením, ale také o přirozenou výchovu dětí zdravých.

Centrum Kaňka vzniklo zahájením provozu denního stacionáře pro děti a mládež se zdravotním postižením v roce 2004. Péče o děti s postižením v rámci denního stacionáře zahrnuje ranou péči, respitní (oddechová) péči, skupinové i individuální terapie a integrované volnočasové aktivity. Smyslem respitní péče je poskytnout rodinám pečujícím o dítě se zdravotním postižením odpočinek.

Poslání Kaňky o. s.

- maximálně využít předškolního věku dítěte k rozvíjení jeho schopností a dovedností
- prosazovat integraci dětí a mládeže s postižením
- podávat informace a včasnou pomoc rodinám dětí s postižením
- vytvořit v Táboře chybějící zařízení sociálních služeb pro děti a mládež s postižením

Poskytované služby

- denní stacionář – respitní (oddechová) péče

- raná péče
- muzikoterapie
- arteterapie
- předřečová a řečová výchova
- alternativní komunikační systémy
- speciálně pedagogické poradenství
- sportovně rehabilitační pobyty
- integrované volnočasové aktivity pro děti od 1 roku
- kroužky - výtvarně pracovní, hudebně pohybový, hudebně pohybové výchovy s flétnou, praktických dovedností pro dospívající mládež s postižením, keramický, kytara a školička – poprvé bez rodičů od 2 let
- tvořivé večery pro rodiče
- vzdělávání a osvěta odborné i laické veřejnosti

4.4. Celkové zhodnocení organizací podporující zdravotně postižené

Tyto organizace jsou stejně jako úřad práce významným pomocníkem pro zdravotně postižené osoby. Jejich největší problém je, že nejsou příliš v povědomí lidí (SNN, SONS, CPZ JK). Ani jedna z organizací nemá webové stránky. Pouze ve Svazu pro neslyšící a nedoslýchavé se rozhodli a v současné době se jejich www stránky připravují. Právě nedostatek informací o těchto organizacích má pak pravděpodobně za následek nízký zájem klientů, na který si pracovníci organizací stěžují. Přitom v dnešní „internetové“ době by se tato nedostatečná informovanost mohla jednoduše vyřešit právě zmíněnými webovými stránkami. K dalším nevýhodám patří i malá či téměř žádná spolupráce s úřadem práce v Táboře (kromě o.s. Koník). Naopak k přednostem těchto organizací patří především ochota a vstřícnost zaměstnanců, snadná dosažitelnost – nedaleko zastávek MHD, samozřejmostí je pak bezbariérový přístup. Jako velké plus vidím i to, že SNN, SONS a CPZ JK sídlí ve stejné budově, spolu s Červeným křížem.

4.5. Chráněné dílny na Tábořsku

Na Tábořsku je v současné době 15 firem, které zaměstnávají více jak 50% zdravotně postižených občanů. Přitom před třemi lety jich bylo pouze 8. Mezi největší zaměstnavatele zdravotně postižených patří jak ziskové firmy (výrobní družstvo invalidů Dita, Rumpold B

s.r.o., SOANZ, Tercie handicap s.r.o. a další), tak i organizace neziskového charakteru (Fokus Tábor, Rolnička).

4.5.1. DITA v.d.i.

Dita je výrobním družstvem invalidů a byla založena 8. října 1956, což znamená, že v loňském roce oslavila 50. výročí své existence. V roce 1985 byl dokončen nový závod. Družstvo zaměstnává 250 – 500 zaměstnanců, podle potřeby. V současné době zaměstnává v průměru 280 lidí, přičemž více než 65% tvoří zdravotně znevýhodnění občané. Zabývá se především výrobou bytového a dětského textilu z českých, převážně přírodních materiálů, který je atestován akreditovanou zkušebnou. K dalším neméně významným činnostem družstva patří: výroba pro zdravotnictví, laserový popis, expedice plastových ušních značek pro užitková zvířata a některé další činnosti ručních balicích a montážních prací. Kromě hlavní provozovny v Táboře, funguje také detašované pracoviště ve Stádlci, které se zabývá kovovýrobou a lisováním plastových výrobků. V polovině roku 2004 byla nově otevřena prášková lakovna. Družstvo má i svou vlastní podnikovou prodejnu, která se nachází na třídě 9. května v centru města. Ze své produkce družstvo exportuje téměř 80% do zahraničí. Družstvo je držitelem certifikátu ISO 9001:2001.

Vzhledem k tomu, že toto družstvo zaměstnává více než 50 % zdravotně postižených osob, nabízí firmám, které zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců tzv. náhradní plnění. Toto plnění může být formou:

- odběru výrobků
- zakázkových prací
- kooperací
- práce ve mzdě
- zabezpečením ochranných pracovních pomůcek pro zdravotnictví, gastronomii a průmysl

Sortiment

V podstatě se dá říci, že výroba družstva je rozdělena na dvě divize, divizi KOVO a divizi TEXTIL.

Divize Textil se zabývá bytovým a dětským textilem, konfekcí, pracovními oděvy a vybavením hotelů a nemocnic. V této textilní oblasti je v současnosti zaměstnáno 130

pracovníků. Hlavním sortimentem bytového textilu jsou přikrývky a polštáře. Co se týká dětského textilu, pak mezi nejvíce žádané výrobky patří podložka pro matku a kojence, fusaky, přikrývky a polštáře. Poslední novinkou jsou výrobky z velice příjemného a hřejivého materiálu Welsoft. Všechny výrobky pro děti splňují vyhlášky českého trhu, prošly atestem a nechybí ani prohlášení o shodě. Lehká konfekce je vyráběna především na zakázku. Hlavní produkcí z této části je výroba pyžam a županů pro zahraniční zákazníky. V družstvu se také vyrábí pracovní oděvy pro hotely, nemocnice i průmyslové firmy, dále ubrusy, polštáře a pokrývky do nemocnic a hotelů. Největšími odběrateli z oblasti hotelů a nemocnic jsou Hotel Babylon Liberec, Hotel Quality Praha a Domov důchodců Znojmo.

V divizi Kovo se provádí řezání laserem, ohýbání plechů, zámečnická výroba a lakování kovových dílů. Mimoto se zde lisují plasty a vyrábí plastové značky, například ušní značky pro skot a prasata. V roce 2000 byly zmodernizovány a rozšířeny prostory určené k výrobě zdravotní techniky. Pro tuzemské firmy se provádí montáž a lepení infuzních setů a skládání a vysekávání operačních roušek různých velikostí. Pro zahraniční zákazníky se provádí výroba ventilových ramp a prodlužujících PE a PVC infuzních hadiček, montují se liposukční sety, hadičkové sety a provádí se též výroba vaků z PVC pomocí vysokofrekvenčního svařování. V dalších prostorách divize Kovo se ručně balí léky našeho největšího výrobce léčiv Zentivy a.s. Tato činnost je schválena Státním ústavem pro kontrolu léčiv. V ostatních výrobních prostorech se například balí suché krmivo pro psy a kočky, také se zde provádí ruční balení a montáž jednoduchých výrobků – balení a lepení ozdobných předmětů (mašle, krabičky, dárkové předměty), etiketování kosmetických přípravků a výrobků, svařování PE sáčků, montáž hlavolamů a hraček a drobná montáž pro automobilový průmysl. V objektu Dita výrobní družstvo invalidů Tábor byla zřízena další chráněná dílna na demontáž vyřazeného elektrozařízení. Družstvo Dita totiž vlastní veškeré povolení na práce s odpady.

4.5.2. Občanské sdružení Fokus Tábor

Fokus Tábor je nestátní nezisková organizace se sídlem v Táboře, které pomáhá duševně nemocným v návratu a uplatnění ve společnosti za pomoci rozvíjení různých možností pro jejich pracovní a sociální rehabilitaci. Jeho cílem tedy je pomáhat lidem s duševním onemocněním v integraci do běžného života.

K dalším cílům tohoto občanského sdružení patří:

- doplnit zdravotní péči o duševně nemocné aktivní a sociální rehabilitací

- zvyšovat kvalitu života duševně nemocných
- podporovat samostatnost duševně nemocných
- informovat o problematice duševního zdraví a duševním onemocněním
- působit na veřejnost v přístupu a toleranci k duševně nemocným, odstraňovat bariéry a předsudky o lidech s duševním onemocněním
- obhajovat práva a zájmy duševně nemocných

Fokus Tábor je členem Koalice poskytovatelů sociálních služeb a účastní se tak procesu tvorby Komunitního plánu sociálních služeb. Spolu s dalšími neziskovými organizacemi založil „Jihočeskou unii duševního zdraví“. Spolupracuje především s o.s. KONÍK, úřadem práce v Táboře a s ostatními Fokusy v jiných městech.

Historie

Občanské sdružení FOKUS Tábor vzniklo 21. srpna 2000. První rok od svého založení se spíše jen plánovalo. Byli sepsány první projekty, hledala se budova k pronajmutím a také ochotní zaměstnanci. Dále byli kontaktováni potenciální klienti. Roku 2001 byla pronajata budova bývalých jeslí od města Tábor a 1. 11. 2001 byl oficiálně zahájen provoz v nových prostorách. V roce 2002 bylo zřízeno denní centrum Radost a chráněná dílna se rozšířila o textilní dílnu. Roku 2003 pak byla otevřena kavárna Café Fokus jako prostor pro integraci a překonávání předsudků a bariér. Roku 2004 proběhla celková rekonstrukce topení, výměna oken a dveří a částečná oprava střechy. V roce 2005 však přišla dosud největší finanční krize. Dotace od krajského úřadu byla o 400 tisíc nižší než v roce 2002 a také dotace od MPSV byla téměř o jeden milion korun nižší, než bylo zapotřebí. Jen díky velkým úsporám, obětavosti zaměstnanců, ale také jejich propouštěním se udrželi všechny poskytované služby. A díky projektům PHARE 2003 a SROP se mohly tyto služby ještě více rozšířit. Od 1. března 2006 začal fungovat vlastní obchůdek „Elinka“, kde jsou nyní prodávány výrobky z chráněné dílny. V roce 2006 centrum denních služeb poskytlo své služby téměř 200 uživatelům.

4.5.2.1. Duševně nemocní

Duševní porucha je termín, který užívají lékaři a další zdravotníci k označení klinicky (tj. vyšetřením) rozpoznávaných typů abnormálních psychických příznaků anebo abnormálního chování. Ty vyvolávají akutní nebo chronické postižení a nepohodu vlastní anebo nepohodu jiných osob. Duševní poruchy v nejširším slova smyslu a nejrůznější závažnosti se vyskytují v kterékoli chvíli asi u jednoho ze čtyř dospělých obyvatel České republiky. S duševním

onemocněním se člověk nerodí, ale postihuje ho během života. Onemocnět může kdokoli, kdo se nyní považuje za zcela zdravého. Je to onemocnění, které způsobuje, že se myšlení a chování člověka vymyká z toho, co společnost považuje za normální. Nemocný člověk si i v nemoci zachovává své schopnosti, dovednosti a inteligenci, jen je nemůže v určitých obdobích svého života (když se nemoc projevuje) plně využívat.

Duševní onemocnění jsou třetí nejčastější příčinou přiznání invalidního důchodu. Lidé po proděláním hospitalizace mají velké problémy se zpětným začleňováním do společnosti, místo toho se ocitají v sociální izolaci, která je stahuje zpět do nemoci.

4.5.2.2. Centrum denních služeb

Toto centrum de facto zahrnuje dvě centra, sociální centrum a denní centrum Radost. Sociální centrum je k dispozici všem lidem s duševním onemocněním, kteří se cítí osamoceni, kteří potřebují pomoc, radu či podporu. Sociální centrum podporuje duševně nemocné v aktivním přístupu k životu i v zapojování do běžného života. Vyhledává duševně nemocné, kteří se dostali do složitých, často velmi obtížně řešitelných situací a nabízí jim svou pomoc. Cílem práce sociálního centra je oslovovat duševně nemocné, poskytovat jim podporu, povzbuzovat je v aktivním přístupu k životu a pomáhat při zvládnání obtíží daných jejich duševním onemocněním.

Denní centrum Radost je centrem denních služeb. Je určeno lidem s duševním onemocněním, kteří se chtějí učit nové věci a rádi by se zapojili do aktivního života. Poskytuje klientům prostor pro setkávání se a také množství způsobů, jak smysluplně využít volný čas. Nabízí individuální i skupinové aktivity, možnosti vzdělávání, klubová setkání, výlety, kurzy, zájmové kroužky, sebeobslužné a další programy. Cílem práce denního centra je podporovat duševně nemocné v jejich aktivitách, připravovat podmínky pro jejich další rozvoj ve volnočasových aktivitách i v sebeobslužných programech.

Sociální centrum poskytuje:

- sociální poradenství
- osobní asistenci
- sociální rehabilitaci

Denní centrum poskytuje:

- volnočasové aktivity
- výtvarná dílna, klub dobré nálady, výlety za kulturou i do přírody
- sebeobslužné programy (vaření, pečení, praní)
- vzdělávací programy (jazykové, individuální PC a internetový kurz)
- sportovní a pohybové programy (volejbal, ping-pong, relaxační cvičení, plavání)

4.5.2.3. *Café Fokus*

Tato kavárna je prostorem pro integraci, sociální i pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením (OZP). Duševně nemocní tu nacházejí ztracenou sebedůvěru i elán do dalšího života. Kavárna je připravena poskytnout příjemné prostředí a dobrou obsluhu všem lidem, kteří chtějí přijít na občerstvení. Obsluhu tvoří klienti občanského sdružení. Jsou zde vytvořena pracoviště pro zaměstnávání lidí s OZP v rámci pracovní rehabilitace pro 3 uživatele s pracovní smlouvou. Na kavárnu navazuje venkovní posezení a hřiště pro děti. Cílem kavárny je vytvoření přirozeného prostředí pro poznávání a komunikaci lidí zdravých s nemocnými a tím přispívat k prolomení bariér a předsudků. Café Fokus získalo ocenění „Společnost přátelská rodině“.

4.5.2.4. *Chráněné dílny*

Chráněné dílny poskytují pracovní rehabilitaci osobám s duševním onemocněním. Jsou určeny všem lidem s duševním onemocněním, kteří chtějí pracovat a mají částečný nebo plný invalidní důchod. Výrobní program, tempo a náročnost práce se přizpůsobuje možnostem a schopnostem klientů. Na doporučení lékaře je možno pracovní úvazek zkrátit. Výrobní program se řídí momentálními zakázkami, možnostmi a rentabilitou výroby i mírou možné pracovní rehabilitace. Chráněné dílny pomáhají duševně nemocným v nácviu pracovních dovedností a ve zvládnání pracovních návyků. Tak podporují jejich samostatnost a integraci. Pracovní rehabilitaci podporujeme duševně nemocné v zapojení do všech oblastí života, včetně pracovního uplatnění. Cílem práce chráněných dílen je podporovat duševně nemocné v trvalé práci a připravovat je k přechodu do „běžného“ zaměstnání.

V občanském sdružení Fokus Tábor fungují tři chráněné dílny. Jsou to: mobilní dílna, rukodělná dílna a textilní dílna. Výrobky dílen jsou ruční práce, proto je každý kousek originál. Prodávají se prostřednictvím obchodů, galerií, prodejních výstav, trhů, jarmarků a podobně a od loňského roku také ve vlastní prodejně Elince.

4.5.2.5. Obchod ELINKA

Nový obchůdek, který byl otevřen 1. března 2006 a nyní jsou v něm prodávány výrobky z chráněných dílen Fokus Tábor. Prodej výrobků přináší určitý finanční přínos a především prezentuje schopnosti duševně nemocných a také činnost sdružení.

4.5.3. Rumpold s.r.o.

Společnost RUMPOLD má sídlo v Praze a vznikla v roce 1992 jako dceřiná společnost rakouské firmy Rumpold, která byla založena v roce 1913. Tato společnost podniká v odpadovém hospodářství v řadě evropských zemí. Postupně byly založeny dceřiné společnosti a provozovny v dalších regionech, aby mohly být uspokojeny potřeby všech zákazníků na území České republiky. Rumpold poskytuje komplexní služby v oblasti nakládání s odpady jak pro města a obce, tak i pro průmyslové podniky a živnostníky. Zabývá se všemi druhy odpadů kromě výbušných a radioaktivních. Důraz klade na materiálové i energetické využití odpadů. Provozuje zařízení na třídění a úpravu odpadů, zpracovávání druhotných surovin, biodegradační plochy, kompostárny, solidifikační jednotku a závod na výrobu tuhých alternativních paliv. Speciální nabídkou společnosti je pak recyklace elektrošrotu včetně znovuzhodnocení skla televizních obrazovek a recyklace chladicích zařízení s obsahem freonů. Nevyužité odpady jsou odstraňovány na vlastních skládkách a ve spalovně nebezpečných odpadů. K dalším činnostem, které Rumpold nabízí, jsou služby zákazníkům v oblasti údržby komunikací, veřejné zeleně a čištění měst a obcí. Ve všech oblastech ochrany životního prostředí se postupuje v souladu s legislativou ČR a EU. Firma se řídí politikou jakosti a je držitelem certifikátů ISO 9001 a 14001. Každý půlrok vychází firemní informační bulletin, který je určen především pro vnitropodnikové účely a pro partnery firmy Rumpold.

4.5.3.1. Chráněná dílna

Od začátku roku 2004 se do skupiny Rumpold začlenila nová provozovna v Táboře, chráněná dílna Rumpold B s.r.o. Jde o již druhý provoz chráněné dílny ve skupině, prvním byla chráněná dílna Rumpold – T v Týně nad Vltavou.

Rumpold B, který zaměstnává pracovníky se sníženou pracovní schopností, je zaměřen především na recyklaci plastů, ale i elektrošrotu, kovů apod. Plastové odpady jsou zde tříděny s vysokým stupněm selektivity. Provozovna je vybavena výkonným drtičem a vytríděné plasty jsou drceny a předávány k dalšímu materiálovému využití. Zatěžkávací zkouškou

nového provozu bylo hned v začátku zpracování materiálů z téměř 50 tisíc vyřazených počítačových tiskáren. Priorita recyklace odpadů a přednostní materiálové využití vyseparovaných složek dává nové provozovně do budoucna dobré perspektivy.

4.5.4. Tercie Tábor s.r.o.

Společnost Tercie je vlastně velkoobchod s osobními ochrannými pracovními pomůckami. Vznikla 1. ledna 1999 spojením firem Vladimír Krejza a Mareš-Kopeček s. r.o., které se na trhu s osobními ochrannými pracovními pomůckami pohybovaly více než sedm let. Záměrem nebylo jen vytvoření větší a konkurence schopnější společnosti. Všichni tři spoludávatelé (proto název „Tercie“) si dali za cíl svým sortimentem, službami a přístupem k zákazníkovi uspokojit i nejnáročnější odběratele. Snaží se proto vyhledávat novinky u českých i zahraničních výrobců ochranných pracovních pomůcek, které plně odpovídají moderním trendům v oblasti bezpečnosti práce . Všechny produkty jsou atestovány a splňují všechny požadavky Státní zkušebny.

4.5.4.1. Tercie handicap s.r.o.

V březnu roku 2002 byla založena chráněná dílna TERCIE handicap s.r.o.. Podnětem k jejímu založení byly za první požadavky mnoha obchodních partnerů na možnost uplatnit si náhradní plnění a za druhé potřeba zajistit si soběstačnost ve výrobě zakázkových pracovních oděvů a tím i snížit termíny dodání zboží zákazníkům. Kromě výroby pracovních oděvů a oděvních doplňků má TERCIE handicap s.r.o. oprávnění k obchodování s veškerým sortimentem osobních ochranných pracovních pomůcek. Chráněná dílna TERCIE handicap s.r.o. se tedy zabývá výrobou a prodejem osobních ochranných pracovních pomůcek a zaměstnává převážně občany se změněnou pracovní schopností. Samozřejmě poskytuje všem svým odběratelům doklad o náhradním plnění. Nabízí osobní ochranné pracovní pomůcky pro různé profese z průmyslu, stavebnictví, i pro zemědělskou výrobu.

Mezi produkty společnosti Tercie patří například klasické české „fortelní monterky“, boty, čepice i prádlo od tradičních výrobců jako jsou Prabos, Novesta či Jitex, s nimiž Tercie dlouhodobě spolupracuje. Dále firma distribuuje speciální obuv zavedených zahraničních značek, např. LEMAITRE Safety, Almar, Panda apod., které jsou výhodné především pro jejich poměr kvalita – cena. Samozřejmostí je zakázkové šití oděvů dle přání zákazníka a zhotovení firemního loga ať již pomocí sítotisku nebo nášivky či výšivky přímo na oděv. Také pracovní rukavice firma dodává ve více než 200 typech, včetně speciálních druhů na

nejrůznější mechanická, biologická a chemická rizika. Kromě rozsáhlého sortimentu osobních ochranných pracovních pomůcek se prodávají rovněž úklidové, čistící a desinfekční prostředky a dále krémy a přípravky určené k osobní hygieně.

Nově byla otevřena prodejna v Plané nad Lužnicí, kde se prodávají jak výrobky z chráněné dílny Tercie handicap s.r.o., tak i produkty od jiných výrobců přímo zákazníkům. Nabízí se zde monterky, vesty prošívané i fleece, farmářky, sportovní obuv, pracovní kombinézy, mikiny a svetry, pracovní rukavice, trička, treková obuv (od českého výrobce) a mnoho dalších druhů a značek zboží od českých i zahraničních výrobců.

4.5.5. Rolnička

Rolnička je nestátní nezisková organizace, která vznikla roku 1993 z iniciativy několika jednotlivců, na podnět rodičů dětí s postižením ze Soběslavi a okolí, a to v prostředí Českobratrské církve evangelické. 1. ledna 1994 zahájila svůj provoz. Na počátku své služby nabízela 12 dětem s postižením, v současné době má více než 50 dětských i dospělých klientů. Mezi klienty patří jak zdraví lidé, tak i lidé s různými specifickými potřebami, typy postižení i jejich kombinacemi.

Od prosince 2004 má Rolnička dvě sídla. Na podzim roku 2004 se totiž podařilo dokončit rekonstrukci Domu pro dospělé klienty a od 1. prosince zde zahájily svůj každodenní provoz chráněné dílny, které tak získaly větší prostory a mohou zaměstnat více zájemců o chráněnou práci.

4.5.5.1. Centrum denních služeb

Centrum denních služeb poskytuje své služby klientům Rolničky v těch oblastech, které nejsou součástí práce speciálních škol nebo chráněných dílen. V rámci centra denních služeb jsou zabezpečovány: ošetrovatelská péče, rehabilitace a masáže, svoz mikrobusem, stravování, konzultace, nabídka literatury v odborné knihovně, další vzdělávání zaměstnanců, kulturní aktivity, návštěvy výstav, divadel a filmových představení, výlety, zájmové integrované kroužky a další služby. Největší důraz je kladen na sebeobsluhu a sociální dovednosti. Klienti jsou vedeni k samostatnosti. Učí se nakupovat, znát hodnotu peněz, vařit, postarat se o sebe i vzájemně si pomáhat. Většina aktivit centra denních služeb je financována Krajským úřadem Jihočeského kraje.

4.5.5.2. Chráněné dílny

Chráněné dílny vznikly v Rolničce v roce 1996 z potřeby poskytnout dospělým lidem s postižením možnost pracovního uplatnění s ohledem na jejich možnosti, schopnosti a potřeby. Vznik dílny i její každoroční provoz podporuje Úřad práce v Táboře. V dílnách se vyrábí keramika (odlévané hrnky, misky, konvice, dózy, malované kachle, modelované plastiky, knoflíky), svíčky ze včelího vosku, dřevěné hudební nástroje a drobné dárkové předměty (bubny, xylofony, spony do vlasů, šachy, hračky), výrobky pletené z pedicu (obdoba proutí – ošatky, koše, tácy). Vznikají zde i originální obrazy, textilní šité a tkané výrobky, maluje se na hedvábí (šátky, šály, kravaty) a někteří klienti se věnují praní a žehlení prádla.

Odbyt výrobků je dobře zajištěn – prodávají se v několika obchodech, čajovnách, při trzích a jarmarcích, na výstavách, řada výrobků se prodává přímo v Rolničce a vyrábí se také na objednávku.

4.5.6. SOANZ Tábor

Sdružení pro osobní asistenci a nezávislý život zdravotně postižených vzniklo v Táboře 29. května 1996 a od roku 1997 začalo poskytovat služby prvním klientům. Cílem založení tohoto sdružení bylo poskytovat dopravní služby pro osoby, které pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav nemohou využívat prostředků hromadné dopravy, tj. především pro zdravotně postižené občany a seniory. V tomto duchu sdružení pracuje dodnes. Jeho zaměstnanci jsou pouze osoby se změněnou pracovní schopností. V současné době sdružení rozšiřuje své služby a zakládá osobní asistenci.

4.6. Celkové zhodnocení chráněných dílen

Je jen logické, že firmy ziskové mají na své zaměstnance vyšší nároky. Například Dita v.d.i. požaduje po svých pracovnících dvousměnný a někdy i třisměnný provoz. Z toho důvodu pak přijímá téměř výlučně osoby se zdravotním znevýhodněním a mnohdy musí přijmout i osoby bez zdravotního handicapu. Na druhou stranu dříve byly přijímány především ženy jako šičky, ale po té, co se před dvěma lety firma rozšířila o chráněnou dílnu na demontáž vyřazeného elektrozařízení, dostali příležitost i zdravotně handicapovaní muži. Také v kovovýrobě je zaměstnáno více postižených mužů. Rovněž chráněná dílna Rumpold B se

zabývá elektrodpadem, je zde zaměstnáno 13 zdravotně postižených osob, především muži. Oproti tomu Tercie handicap, ač také ziskového charakteru, zaměstnává osoby zdravotně postižené pouze na jednosměnný provoz. Co se týká Rolničky a Fokusu, obě organizace jsou neziskového charakteru a díky tomu zde zdravotně postižení nacházejí méně náročnou práci a mohou zde být bez problému zaměstnáni i občané s částečným či úplným invalidním důchodem.

4.7. Rozhovor se zdravotně postiženými uchazeči o zaměstnání

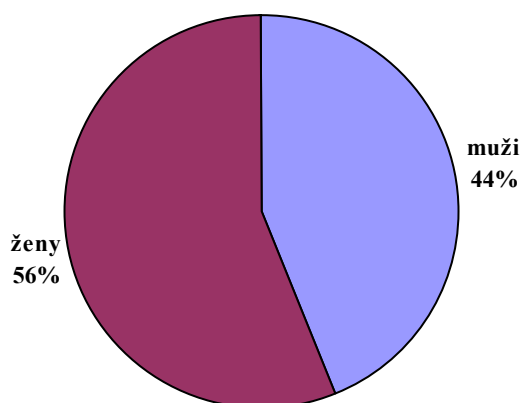
Součástí mé práce byl rozhovor se zdravotně postiženými osobami. Tento rozhovor se mi podařilo uskutečnit s 25 postiženými během měsíců února a března 2007. Protože se otázky týkají především hledání zaměstnání těchto lidí, mluvila jsem převážně s lidmi na úřadu práce v Táboře. Rozhovor obsahoval 12 spíše uzavřených otázek. Postupně budu vyhodnocovat jednotlivé otázky a odpovědi na ně získané. Vše je zaznamenáno také v grafech či tabulkách.

1) Pohlaví

Tuto otázku jsem samozřejmě zodpověděla sama. Snažila jsem se, aby byl počet dotazovaných na obou stranách pohlaví přibližně stejný, ale nakonec převládlo o něco málo více žen.

Odpovědi:

14 žen a 11 mužů

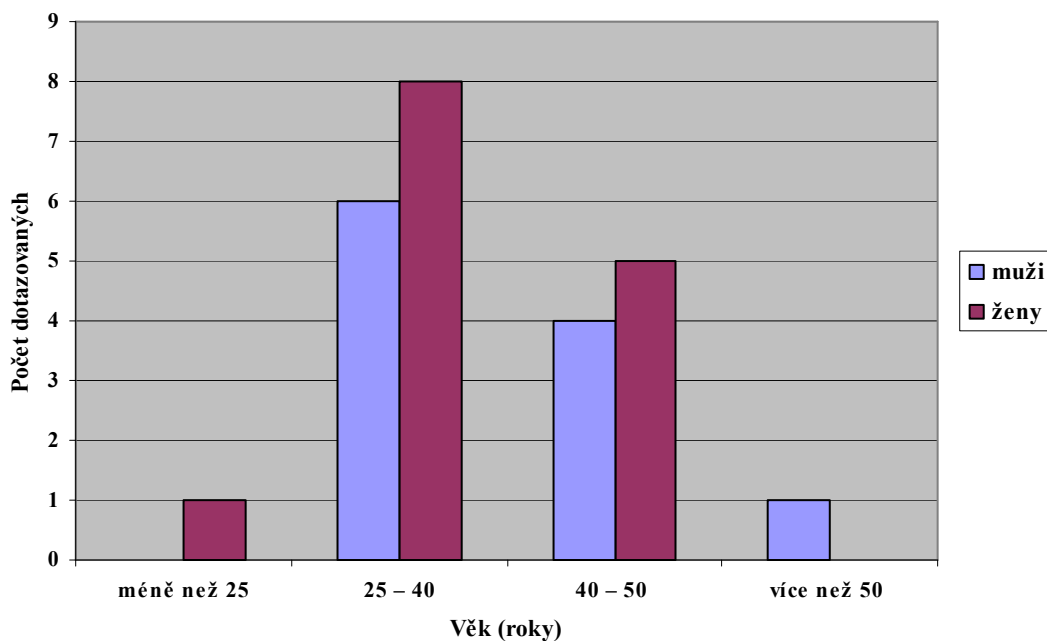


2) Věk

Odpovědi na tuto otázku jsem rozčlenila do věkových skupin méně než 25 let, 25 – 40 let, 40 – 50 let a nad 50 let. Pouze jedna žena byla mladší 25 let a pouze jeden muž starší 50 let. Do věkového rozmezí 25 až 40 let se vešlo 14 dotazovaných a mezi 40 a 50 lety bylo 9 dotazovaných.

Odpovědi:

Věk dotazovaného	ženy	muži
<i>méně než 25 let</i>	1	0
<i>25 – 40 let</i>	8	6
<i>40 – 50 let</i>	5	4
<i>více než 50 let</i>	0	1



3) Stupeň (druh) zdravotního postižení

Odpovědi:

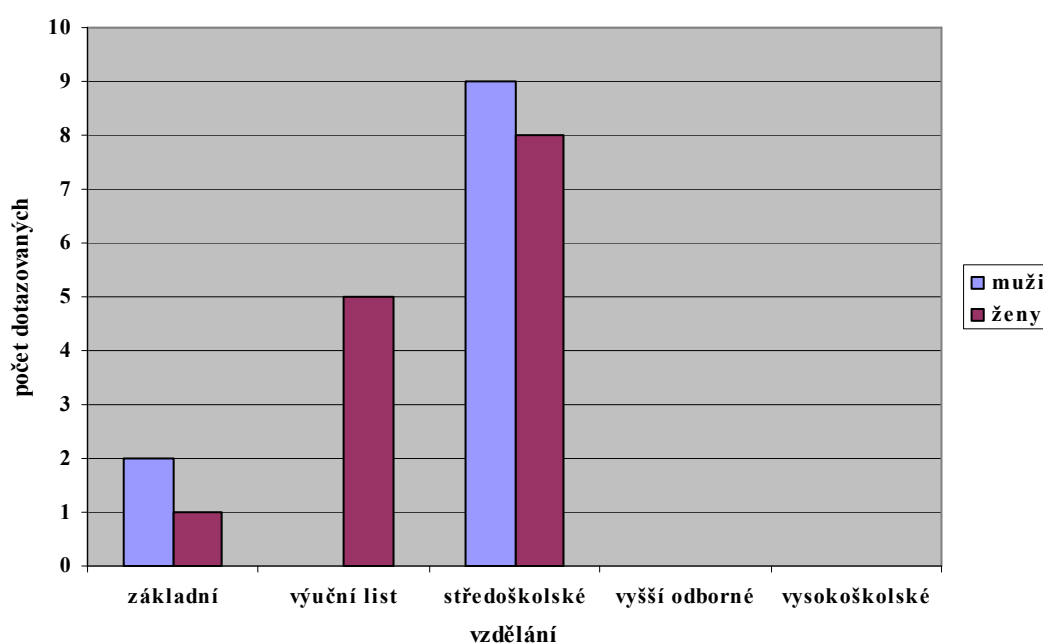
Stupeň zdravotního postižení	ženy	muži
<i>1. stupeň – osoba zdravotně znevýhodněná</i>	6	3
<i>2. stupeň – osoba částečně invalidní</i>	8	8
<i>3. stupeň – osoba plně invalidní (osoba s těžším zdravotním postižením)</i>	0	0

4) Dosažené vzdělání

Tuto otázku jsem kladla, protože stupeň dosaženého vzdělání patří také mezi faktory ovlivňující úspěch při hledání vhodného zaměstnání, alespoň je to tak v případě zdravých lidí. Z toho důvodu mě zajímalo, jestli také mezi postiženými, registrovanými na úřadu práce je zastoupeno více lidí se středoškolským vzděláním či zda jsou zde zastoupeni třeba i vysokoškoláci.

Odpovědi:

Dosažené vzdělání	ženy	muži
<i>Základní</i>	1	2
<i>Výuční list</i>	5	0
<i>Středoškolské</i>	8	9
<i>Vyšší odborné</i>	0	0
<i>Vysokoškolské</i>	0	0

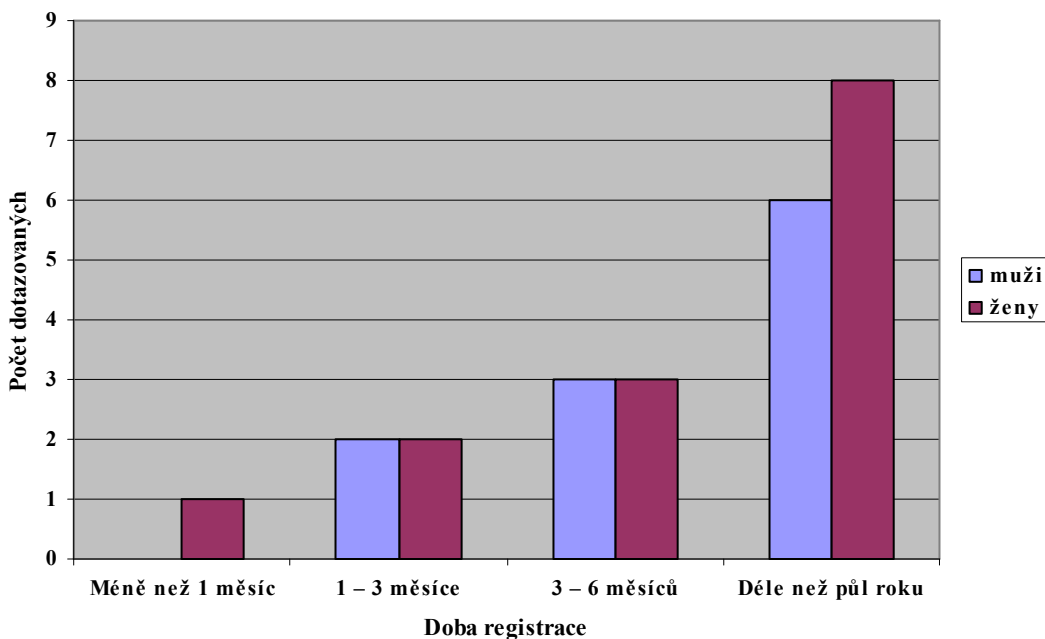


5) Jak dlouho jste registrován(a) na úřadě práce?

Odpověď na tuto otázku měla ukázat, zda je na úřadu práce evidováno mnoho postižených lidí déle než půl roku. Ukázalo se, že naprostá většina je opravdu registrována déle. Z toho můžeme usuzovat, že sehnat vhodné zaměstnání pro zdravotně postiženého člověka není určitě jednoduché.

Odpovědi:

Doba registrace na úřadu práce	ženy	muži
<i>Méně než 1 měsíc</i>	1	0
<i>1 – 3 měsíce</i>	2	2
<i>3 – 6 měsíců</i>	3	3
<i>Déle než půl roku</i>	8	6



6) Jaké jsou Vaše předchozí pracovní zkušenosti? Kde jste dříve pracoval(a)?

V závislosti na předchozí otázce a odpověďmi na ní, bychom mohli polemizovat nad tím, zda se někteří postižení lidé opravdu dostatečně snaží nalézt vhodné zaměstnání. Příčina však může být i na straně zaměstnavatelů, kteří se prostě „bojí“ zaměstnávat zdravotně postižené osoby.

Odpovědi:

Ženy:

- 7 žen nemá žádnou předchozí pracovní zkušenost
- 5 žen pracovalo na běžném pracovním místě
- 1 žena pracovala v chráněné dílně
- 1 žena byla samostatně výdělečně činná

Muži:

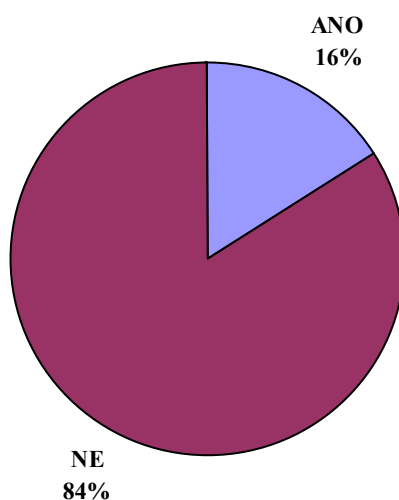
- 4 muži nemají žádnou předchozí pracovní zkušenost
- 3 muži pracovali na běžném pracovním místě
- 2 muži pracovali v chráněné dílně
- 2 muži byli samostatně výdělečně činní

7) Setkal(a) jste se někdy s přímou diskriminací?

O této otázce jsem velmi přemýšlela, chtěla jsem se původně zeptat, zda se někdy dotazovaný setkal s diskriminačním chováním ať už přímým či nepřímým. Nakonec jsem se rozhodla ptát se pouze na diskriminaci přímou, neboť pod pojmem nepřímá diskriminace si dotazovaní představovali každý něco jiného. A podle všech pak odpověď zněla, že se s diskriminačním chováním setkali. V některých případech se ale mohlo jednat jen o přecitlivělost postižených na svůj handicap a jejich poněkud vztahovačné myšlení. Jak se ukázalo, s přímou diskriminací se setkaly pouze 4 ženy.

Odpovědi:

ANO – 4 (ženy) NE – 21

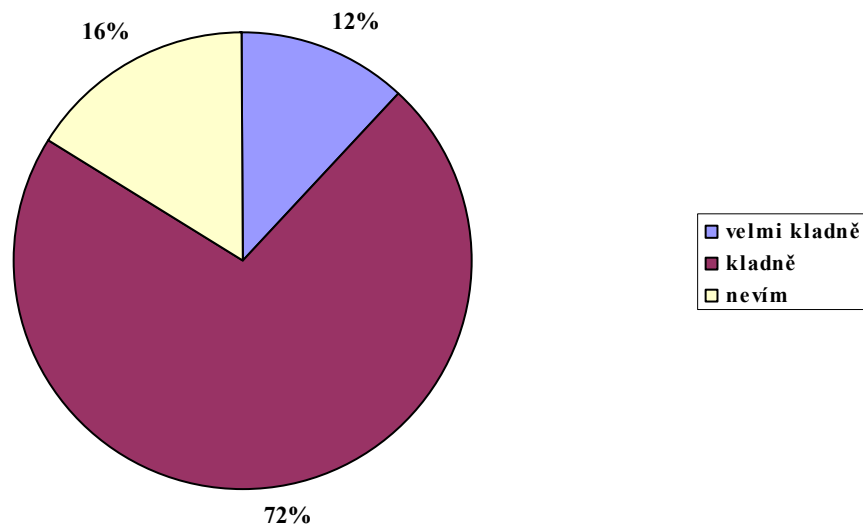


8) Jak hodnotíte úřad práce?

Jako odpovědi jsem dotazovaným nabízela pět možností a to: velmi kladně, kladně, nevím, negativně a velmi negativně. Kromě čtyř dotazovaných, kteří nevěděli, jak ohodnotit úřad práce, se všichni vyjádřili pozitivně.

Odpovědi:

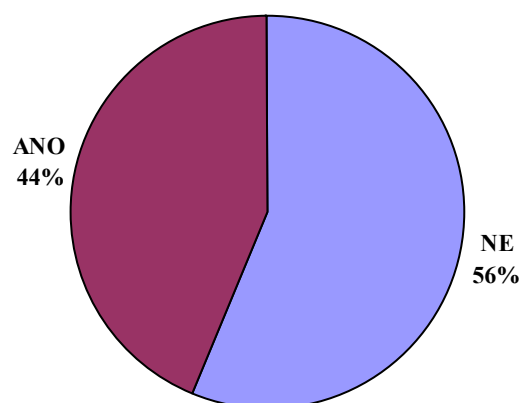
Hodnocení	ženy	muži
<i>Velmi kladně</i>	2	1
<i>Kladně</i>	9	9
<i>Nevím</i>	3	1
<i>Negativně</i>	0	0
<i>Velmi negativně</i>	0	0



9) Znáte nějaké jiné zařízení, instituce, organizace, svazy apod. v Táboře, které by Vám mohly poradit či přímo pomoci najít vhodné zaměstnání?

Odpovědi:

Odpovědi	ženy	muži
<i>ANO</i>	8	3
<i>NE</i>	6	8



10) Navštívil(a) jste nějaké takové organizace? Jaké?

Tuto otázku jsem pokládala pouze lidem, kteří na mou 9. otázku odpověděli kladně.

Odpovědi:

Odpovědi	ženy	muži
<i>ANO</i>	3	1
<i>NE</i>	5	2

Jedna žena navštívila středisko sociálních služeb v G – centru, ostatní (2 ženy a jeden muž) již využili služeb organizace poskytující služby podporovaného zaměstnání Koník o.s.

11) Jak je hodnotíte?

Tuto otázku jsem položila pouze 4 dotazovaným, kteří odpověděli kladně na mou 10. otázku.

Odpovědi:

Všichni čtyři dotázaní se shodli na hodnocení „kladně“, dvě ženy navíc pochválily vstřícnost a ochotu pracovníků organizace Koník o.s.

12) Co by Vám obecně pomohlo zlepšit Váš život na Tábořsku s Vaším handicapem?

Tato otázka byla jako jediná otevřená a ponechala jsem na ní možnost odpovědět i více možnostmi. Většina dotazovaných se shodovala na větší ochotě jak spoluobčanů, tak i zaměstnavatelů (obojí získalo 13 hlasů).

Odpovědi:

- **Vstřícnost a ochota spoluobčanů**
13 dotazovaných (5 žen a 8 mužů)
- **Větší ochota zaměstnavatelů zaměstnávat postižené osoby**
13 dotazovaných (8 žen a 5 mužů)
- **Bezbariérové vstupy do veřejných budov**
8 dotazovaných (5 žen a 3 muži)
- **Větší vstřícnost pracovníků na úřadech**
6 dotazovaných (3 ženy a 3 muži)
- **Více nízkopodlažních autobusů**
5 dotazovaných (3 ženy a 2 muži)
- **Vyšší příspěvky**
3 dotazovaní (1 žena a 2 muži)

- **Více informací o dalších organizacích pomáhajících zdravotně postiženým**
2 dotazovaní (2 muži)
- **Lepší dostupnost veřejných WC**
2 dotazovaní (2 ženy)

4.7.1. Vyhodnocení rozhovoru

Tento rozhovor ukázal, že dotazovaní jsou na úřadě práce většinou registrováni déle než půl roku a že nejvíce z nich má středoškolské vzdělání, což odpovídá i celkovým statistikám registrovaných zdravotně postižených osob vedených na úřadě práce. Dále se ukázalo, že téměř polovina všech dotazovaných nemá žádnou předchozí pracovní zkušenost. Co se týká úřadu práce, pak jej kromě čtyř dotazovaných všichni hodnotili kladně. Další organizace, svazy apod., které pomáhají poradenstvím či přímo při hledání vhodného zaměstnání postižených osob, lidé moc neznají. Nejznámější je pro ně kromě úřadu práce jen organizace Koník o.s. Poslední otázka a odpovědi na ní pak naznačují, co by se mělo na Táborsku ještě zlepšit, aby naši zdravotně postižení spoluobčané mohli vést plnohodnotný život.

4.8. SWOT analýza trhu práce na Táborsku z hlediska OZP

Silné stránky – Strengths

- fungující úřad práce v Táboře
- existence dalších organizací podporujících zdravotně postižené
- zkušenosti načerpané z realizace dosavadní aktivní politiky zaměstnanosti
- legislativní zabezpečení antidiskriminačního přístupu ke vzdělávání a k zaměstnávání zdravotně postižených
- poměrně dostatečný počet chráněných dílen na Táborsku
- rostoucí počet zaměstnavatelů s více jak 50% zdravotně postižených lidí
- probíhající projekty na podporu zaměstnanosti osob se zdravotním handicapem

Slabé stránky – Weaknesses

- stabilní nárůst zdravotně postižených registrovaných na úřadu práce
- demotivující výše příjmů (jen o málo vyšší než minimální mzda)
- nedostatečná spolupráce mezi úřadem práce a ostatními organizacemi podporujícími zdravotně postižené (kromě o.s. Koník)
- nedostatečná informovanost o organizacích podporujících zdravotně postižené (neexistence webových stránek)
- nízká finanční podpora organizací podporující zdravotně postižené
- stále ještě nízký zájem zaměstnavatelů zaměstnávat zdravotně postižené občany
- vysoký počet zdravotně postižených dlouhodobě registrovaných na úřadě práce, čímž se prohlubuje sociální izolace těchto lidí

Příležitosti – Opportunities

- zvýšení flexibility trhu práce
- vyšší míra zapojení podniků do systému řešení problémů zdravotně postižených osob na trhu práce
- zvýšení informovanosti o organizacích podporujících zdravotně postižené
- posílení finančních zdrojů o prostředky z Evropské unie
- další zřizování chráněných pracovišť a dílen
- větší spolupráce mezi organizacemi podporujícími zdravotně postižené občany a úřadem práce

Hrozby – Threats

- neznalost možností čerpání finančních prostředků z Evropské unie
- přetrvávající nedůvěra zaměstnavatelů k zaměstnávání zdravotně postižených
- nižší dotace organizacím podporujícím zdravotně postižené
- nerealizace změn, které by přispěly k motivaci zdravotně postižených ke zvyšování vlastní kvalifikace
- zánik některé z organizací podporujících zdravotně postižené (např. z finančních důvodů, pro nezájem klientů)
- zvyšování požadavků na zdravotně postižené zaměstnance

4.9. Doporučené strategické směry vyplývající ze SWOT analýzy

Strategie SO = využít silné stránky na získání výhody

Úřad práce v Táboře si za dobu své existence vybudoval efektivní fungující strukturu, díky které může pružně reagovat na nové potřeby trhu práce. Aby trh práce pro zdravotně postižené osoby správně fungoval, je zapotřebí aktivní účasti všech zúčastněných stran. Úřad práce by měl motivovat podniky k většímu zájmu o problematiku zdravotně postižených. Jednou z možností by bylo pořádat pravidelné přednášky týkající se možností zaměstnání těchto osob a informací o současném stavu uchazečů o zaměstnání. Jelikož úřad práce umožňuje svým registrovaným uchazečům využít služby bilanční diagnostiky spolu s ergodiagnostickým vyšetřením v nemocnici, může poskytnout o uchazeči velmi komplexní data. Pokud by některý z přítomných zaměstnavatelů měl zájem zaměstnat osobu zdravotně postiženou, mohli by mu pracovníci úřadu práce nabídnout vhodného kandidáta právě na základě těchto dat. Tyto přednášky by nemusel organizovat pouze úřad práce, ale mohl by spolupracovat s dalšími organizacemi pro zdravotně postižené (např.: Svaz pro neslyšící a nedoslýchavé, Sjednocená organizace pro nevidomé a slabozraké, Centrum pro zdravotně postižené Jihočeského kraje). Mohli by se jich účastnit jak firmy, které již zaměstnávají zdravotně postižené osoby, tak firmy, které tyto osoby nezaměstnávají, zdravotně postižení i široká veřejnost. Cílem těchto přednášek by byla motivace firem zaměstnávat osoby se zdravotním handicapem a motivace k vytváření dalších chráněných dílen a pracovišť. Při kalkulaci nákladů na tyto přednášky je třeba zhodnotit, zda je lze pokrýt běžným rozpočtem. Vypracování projektu a zdůvodnění jeho důležitosti je možným řešením k čerpání dotací z fondů MPSV či Evropské Unie.

Strategie WO = překonat slabé stránky využitím příležitostí

Demotivující příjmy jsou sice aktuálním problémem, snížení nebo zrušení minimální mzdy však může výrazně snížit jeho význam a motivovat k práci. Toto ale není v kompetenci žádného z účastníků na trhu práce v regionu Tábor. I v této strategii by se vyplatily přednášky (viz SO), díky čemuž by byly překonány stávající problémy nízké účasti organizací a firem. Zvýšila by se informovanost a spolupráce, jež v současné době zaostává. Další projekty iniciované zkušenými pracovníky úřadu práce a dalších organizací by umožnily čerpání zdrojů z Evropské Unie, čímž by se zlepšila jejich finanční situace. Ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných dochází k jejich sociální izolaci. Řešení vidím v nabídce dobrovolných prací, především proto, že pro většinu těchto lidí představuje práce nejen zdroj obživy ale především jejich integraci do společnosti.

Strategie ST = využít silné stránky na čelení hrozbám

Neznalost čerpání prostředků z EU je především problémem organizací podporujícím zdravotně postižené, která jsou občanská sdružení neziskového charakteru. Úřad práce má přítom kvalifikované pracovníky, kteří mají možnost těmto organizacím pomoci. Nedůvěra zaměstnavatelů zaměstnávat zdravotně handicapované pracovníky pramení z jejich nízké informovanosti o této problematice. Proto jakýkoli krok k jejímu zvýšení by měl přispět ke zlepšení situace. Tímto krokem mohou být opět informativní přednášky, vydávání brožur, rozesílání informačních letáků, e-mailů apod. Je třeba říci, že motivace lidí kladným hodnocením je zanedbávána. To platí i u zdravotně postižených osob. Nedostatečná informovanost o organizacích z hlediska neexistence webových stránek je snad pouze dočasným problémem.

Strategie WT = minimalizovat slabé stránky a čelit hrozbám

Jelikož je situace na trhu práce na Táborsku z hlediska zdravotně postižených osob poměrně stabilní, považuji tuto strategii za nejméně vhodnou.

Doporučení

Vzhledem k tomu, že situace na trhu práce na Táborsku z hlediska zdravotně postižených osob je poměrně stabilní s pozitivním vývojem (zvyšující se počet zaměstnavatelů zaměstnávající více jak 50 % osob se zdravotním handicapem) doporučila bych strategii SO, zaměřenou právě na silné stránky a příležitosti.

5. Závěr

Cílem mé diplomové práce byla, v souladu se zadáním, SWOT analýza situace lidí se zdravotním postižením na trhu práce v regionu Tábor a následné doporučení vhodné strategie do budoucna.

V teoretické části jsem se zabývala nejprve obecnými tématy jako jsou principy sociální politiky, specifika trhu práce a typy nezaměstnanosti. Poté jsem popsala, čím se zabývá pasivní a aktivní politika zaměstnanosti, vysvětlila pojmy související se zdravotním postižením a vymezila systém dávek a příspěvků pro zdravotně postižené a jejich zaměstnavatele. Dále jsem se zabývala dokumenty upravujícími postavení osob se zdravotním postižením v Evropské Unii a legislativou rady Evropy, a nakonec jsem popsala postavení zdravotně postižených v jednotlivých etapách vývoje ČR (od roku 1989) až do současnosti.

Stěžejní částí mé diplomové práce je část praktická. Zde jsem specifikovala region Tábor, míru nezaměstnanosti jednotlivých mikroregionů a úlohu úřadu práce. Text jsem proložila statistikami, většinou získanými z úřadu práce. Poté jsem se věnovala jednotlivě dalším organizacím pomáhajícím lidem se zdravotním handicapem (Svaz pro neslyšící a nedoslýchavé, Sjednocená organizace pro nevidomé a slabozraké, Centum pro zdravotně postižené Jihočeského kraje, Koník o.s. a Kaňka o.s.) Kromě občanského sdružení Kaňka poskytují všechny tyto organizace služby podporovaného zaměstnávání. Ve své práci jsem se zmínila i o občanském sdružení Kaňka, protože je z mého hlediska velice důležitá při integraci postižených lidí, neboť prosazuje tuto integraci už od dětí raného věku, což je mimořádně přínosné i později při hledání zaměstnání.

V druhé polovině praktické části jsem zmapovala trh práce na Táborsku z hlediska chráněných dílen. Opět jsem je jednotlivě charakterizovala, popsala jejich činnosti a následně je zhodnotila na základě jejich slabých a silných stránek. Během psaní své diplomové práce jsem absolvovala rozhovor se zdravotně postiženými uchazeči o zaměstnání, který jsem v praktické části vyhodnotila.

Na závěr praktické části jsem ze získaných poznatků vyhotovila SWOT analýzu trhu práce z hlediska zdravotně postižených osob a z ní následně odvodila možné strategické směry, kam

se v budoucnu ubírat. Při zvážení situace na tomto trhu práce jsem doporučila strategii zaměřenou na silné stránky a příležitosti.

Zpracování této diplomové práce (především sběr materiálů pro praktickou část) pro mě bylo velkým přínosem. Poznala jsem řadu příjemných a ochotných lidí, seznámila jsem se se situací zdravotně handicapovaných na Táborsku a poznala některé z bariér, které jim znepříjemňují život. Musím konstatovat, že mě mile překvapila jak činnost úřadu práce, tak i ostatních organizací a chráněných dílen. Je pro mě velká čest, že i já mohu alespoň trochu přispět k této smysluplné činnosti a to tvorbou webových stránek pro Poradenské centrum Svazu pro neslyšící a nedoslýchavé v Táboře. Pevně věřím, že i další firmy poznají pozitivní přínos v zaměstnávání zdravotně postižených lidí a situace osob se zdravotním handicapem na trhu práce v regionu Tábor se tak bude dále zlepšovat.

6. Literatura

- Český statistický úřad [online],
URL: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace>
- Durdisová, J., Sociální politika – materiály k seminářům, VŠE v Praze 1999,
ISBN 80-7079-995-1
- Jakubka Jaroslav, Zákoník práce 2007 s výkladem: Právní stav k 1.1.2007; Grada Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-2041-8
- Krebs, V., Sociální politika, ASPI Publishing, s.r.o., Praha, 2002, ISBN 80-86395-33-2
- Macáková, L., Mikroekonomie - Základní kurs, Slaný: Melandrium, 2000,
ISBN 80-8617-514-6
- MPSV - Dávky sociální péče pro osoby se zdravotním postižením [online],
URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/8#dsp>>, [cit. 2007-03-17]
- Nový, K., Nový právní rádce invalidních občanů, Linde Praha, 1997,
ISBN 80-7201-012-3
- Samuelson, Paul A., Nordhaus William D., Ekonomie, Praha: Svoboda, 1995,
ISBN 80-2050-494-X
- Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením, červen 2004
- Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti
- Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

7. Přílohy

- 1) Propagační leták Svazu pro neslyšící a nedoslýchavé
- 2) Desatero kontaktu se sluchově postiženými
- 3) Informační leták pro zaměstnavatele sluchově postižených
- 4) Propagační leták Centra pro zdravotně postižené Jihočeského kraje
- 5) Propagační leták Centra pro zdravotně postižené Jihočeského kraje II.
- 6) Smlouva o zapůjčení kompenzačních a rehabilitačních pomůcek
- 7) Leták o.s. Fokus Tábor
- 8) Leták sdružení SOANZ

Příloha č. 1

Jste sluchově postižení a hledáte práci?

Navštivte naše poradenská centra v Jihočeském kraji

Nabízíme Vám

- Zdarma využití PC a připojení k internetu
- Možnost naučit se ovládat základy na počítači (elektronická pošta, internet ...)
- Možnost využití počítače k vyhledávání zaměstnávání na internetu
- Poradíme Vám jak napsat životopis a pomůžeme ho sepsat
- Pomoc při telefonickém hovoru

Další služby pro sluchově postižené občany

- Možnost zapůjčení kompenzačních pomůcek
- Poradenství a zprostředkování kontaktů na firmy zajišťující kompenzační pomůcky odstraňující bariéry pro sluchově postižené
- Zprostředkování oprav kompenzačních pomůcek a sluchadel ve spolupráci se specializovanými firmami
- Zapůjčení sluchadel po dobu opravy
- Pomoc při zprostředkování příspěvku na kompenzační pomůcku z odboru sociálních věcí obce či magistrátu
- Prodej baterií a tvarovek a dalšího příslušenství ke sluchadlům

Kontakty

<i>Poradenské centrum SNN</i>	<i>Krajská organizace a Poradenské centrum SNN</i>	<i>Specifické poradenství SNN</i>
<i>Tř.ČSA 2289</i>	<i>Mánesova 24/3a</i>	<i>SNP 559</i>
<i>390 03 Tábor</i>	<i>370 01 České Budějovice</i>	<i>383 01 Prachatice</i>
<i>tel: 381 231 122</i>	<i>tel: 386 356 184</i>	<i>tel: 606 793 250</i>
<i>entlicherova@centrum.cz</i>	<i>snn_ko.cb@centrum.cz; snn_pc.cb@centrum.cz</i>	<i>728 817 191</i>
	<i>www.snn-web.cz tel: 775 356 184</i>	

„Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.“



Příloha č. 2

Je velmi těžké pochopit, jaké je to neslyšet.....

Lidé, kteří neslyší, žijí životy, které se v některých ohledech liší od životů slyšících lidí. Nejsou však méně hodnotné.



Desatero kontaktu se sluchově postiženými

1. Při rozhovoru se sluchově postiženým vyslovujte zřetelně, nezvyšujte hlas a neměňte rytmus řeči.
2. Neoslovujte sluchově postiženého zezadu ani ze strany. Dbejte na to, aby Váš obličej byl vidět dobře zepředu. Jen tak může odezírat pohyb rtů a správně porozumět tomu, co chcete říci.
3. Mnohdy ani dobře slyšící není schopen vnímat potřebné informace, mluví-li více lidí najednou nebo když hovor ruší hudba nebo hluk. Vnímat řeč pomocí sluchadla a přitom odezírat je značně namáhavé. Proto, pokud je to možné, při jednáních se sluchově postiženými vypněte všechny zdroje hluku.
4. Ujistěte se kontrolními otázkami, že Váš partner všemu dobře porozuměl. Potřebné informace opakujte bez nervozity, případně změňte stavbu věty nebo použijte jiných slov.
5. Je-li sluchově postižený ve společnosti dalších osob, dbejte na to, aby se zúčastnil rozhovoru. Sdělte mu, o čem je řeč a neváhejte použít i krátkého písemného sdělení.
6. Na pracovišti nenechávejte sluchově postiženého bez pomoci. Postarejte se o to, aby obdržel všechny nezbytné informace a důležitá sdělení.
7. Nezapomínejte ani v zápalu vzájemné diskuse na to, že rozhovor vyžaduje od sluchově postiženého plné soustředění, které vyvolává brzy únavu. Tzv. oddechový čas při vážných jednáních s povděkem přijímají i dobře slyšící.
8. Záleží-li Vám alespoň trochu na mezilidských vztazích, povzbuzujte sluchově postiženého, aby využíval všech možných kompenzačních pomůcek a prostředků sociální rehabilitace (jde o různá signalizační zařízení- bytové zvonky, budíky apod., správné nastavení sluchadla, kontrolu zdrojů napětí, pravidelné návštěvy ušního lékaře- foniatra, sluchový trénink, opakování kurzu odezírání, atd.) Sami se můžete účastnit kurzu znakového jazyka a naučit se základní komunikační prvky.
9. Indukční smyčky v konferenčních a společenských sálech, divadlech, kinech a kostelech usnadňují sluchově postiženým vnímání pořádaných akcí. I Váš osobní zájem napomůže tomu, aby tato zařízení byla nainstalována a udržována v provozu.
10. Pokuste se vcítit do situace sluchově postiženého. Tak snáze porozumíte jeho potřebám, někdy třeba i jeho překvapivým reakcím.

Příloha č. 3



Informační leták pro zaměstnavatele sluchově postižených

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM
A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY



Intenzita	Příklad	Název sluchové vady	Ztráta sluchu	Kategorie v sociálním zabezpečení
0 – 30 dB	tichý šepot	Normální sluch	0 – 25 dB	
40 dB	tichá kancelář, obývací pokoj	Lehká nedoslýchavost	26 – 40 dB	Lehká nedoslýchavost
50 dB	Lednička, mírný vánek, MHD z dálky	Střední nedoslýchavost	41 – 55 dB	Středně těžká nedoslýchavost
60 dB	Klimatizace, hovor, hluk šicího stroje	Středně těžká ztráta sluchu	56 – 70 dB	Těžká nedoslýchavost
70 dB - 80 dB	Veřejná doprava, psací stroj, hlučná restaurace Metro, zvonění budíku, hluk v továrně	Těžká ztráta sluchu	71 – 90 dB	Praktická hluchota
90 dB	Nákladní auta, nářadí v dílně, hlučné domácí spotřebiče	Velmi těžká sluchová ztráta	91 dB a více (v audiogramu body i nad 1 kHz)	Hluchota
100 dB	Motorová pila, hluk v kotelně, pneumatické kladivo	Velmi těžká sluchová ztráta	91 dB a více (žádné body v audiogramu nad 1 kHz)	Úplná hluchota

ZÁKLADY KOMUNIKACE SE SLUCHOVĚ POSTIŽENÝM ČLOVĚKEM

« Vždy stůjte na světle a čelem ke sluchově postiženému. Nechodte při mluvení a nedělejte nečekané pohyby hlavou. Při mluvení nepohybujte rukama před obličejem.

« Pro rozhovory je nutné klidné místo bez hluku a vedlejších vlivů. Je vhodnější posadit sluchově postiženého zády ke stěně. Vzrušený hovor, konverzace ve skupině znesnadňuje odezírání. Optimální vzdálenost je 1 – 4 metry.

« Upozorněte na začátek hovoru – výrazným oslovením nedoslýchavých, zamáváním ruky v zorném poli neslyšícího. Pokud jde o skupinu neslyšících zhasnutím a rozsvícením v místnosti (konec přestávky apod.). Dotýkání je povoleno – na ruku, předloktí, paži a rameni i u neznámých osob (neklepejte neslyšícím na hlavu a krk). Nereaguje-li neslyšící na Váš dotykový signál, je to z jeho strany vědomé odmítnutí rozhovoru.

« Neslyšící neznají vykání – ve znakovém jazyce se vykání nepoužívá, tykání není přestupkem proti etiketě – neberte ho osobně jako nezdvořilost nebo nevhodnou familiérnost.

« Nekřičte – když křičíte, měníte i způsob své výslovnosti a to zhoršuje schopnost dobrého odezírání.

« Pokud chcete odpověď – neztrácejte oční kontakt se sluchově postiženou osobou (neslyšící nebudou odpovídat, pokud se na ně nebudete dívat).

« Mluvte přiměřeně rychle. Nesnažte se nepřirozeně artikulovat, ale mluvte srozumitelně. Sdělení doplňte přirozenými gesty (jemná rtěnka u žen zvýrazní artikulační pohyby rtů – ženy mají vyšší hlas a proto jim nedoslýchaví rozumějí hůře, plnovous znesnadňuje odezírání). Nemluvte se žvýkačkou nebo dokonce s cigaretou v ústech. Sluneční brýle také znesnadňují odezírání.

« Frázuje slova – skupiny slov vzájemně souvisejících jsou vodítkem pro rozpoznání smyslu sdělení. Po vyslovení skupiny slov se krátce odmlčte. Nesnažte se slabikovat.

« Orientační reflexy, které jsou u slyšících spojeny se sluchem, jsou u neslyšících vázány na zrak – přepínají tedy zrakovou pozornost na všechny vjemy z okolí. Tím se snižuje pozornost při sledování pohybů úst při odezírání. Používejte méně květnatou mluvu a mluvte jasně. Nepoužívejte slovní vatu – ubírá energii sluchově postiženým na odezírání důležitých vět. Při odezírání je možné udržet pozornost bez přestávky nejvýše půl hodiny.

« Pokud člověk nerozumí, neopakujte slovo pořád dokola, ale zkuste věci vyjádřit několika různými způsoby.

« Dalším důležitým prvkem je neverbální chování. Je řízeno reflexy a nelze ho obelhat jako pomocí slov – je spolehlivější zárukou pravdivosti. Nepřetvařujte se!

« Dopředu naznačte téma, o kterém chcete hovořit – zvýšíte tím počet dobře porozuměných slov a oprostíte se ztráty porozumění významu prvních vět (pokud dotyčný bude znát téma, nemusí ho zjišťovat). Změnu předmětu hovoru oznámte předem. Zkušenost s modelovými situacemi také usnadňuje porozumění (pokud známe prostředí, situaci, lidi – můžeme odhadovat, co se bude dít a co kdo řekne a obraz odezíraného slova a slova v mozku se nám spojuje rychleji). Ale to neznamená, že nemůže dojít k omylům.

« Pomocí vhodných otázek se přesvědčte, zda Vám zaměstnanec se sluchovou vadou dobře rozuměl (je těžké přiznat, že nerozumím –) – nechte si zopakovat, co rozuměl – neptejte se, zda rozuměl (jednodušší je blufovat a přikývnout, že rozumím).

« Je mnoho slov, která v odezírání vypadají stejně (oběd – objet, mít – mýt, být – bít, dub – dup, hruška, tužka, hučka) – používejte tedy známá slovní spojení. Slova klíčová a vícevýznamová můžete napsat na papírek nebo je možné vytvořit kartičky se slovy nebo obrázky ve formě piktogramů. Ideálním prostředkem ke komunikaci je (u neslyšících a ohluchlých) zvládnutí základních znaků českého znakového jazyka či znakované češtiny, pomocných artikulačních znaků u osob, které zvládají dobře odezírat (nedochází k záměně souhlásek a samohlásek) nebo prstové abecedy.

« Neznámá slova nelze odezírat – pokud přicházíte s novými pojmy – musíte je nejprve vysvětlit a pak mohou být zařazena do odezírané mluvy. Jazyková bariéra je horší než samotná ztráta sluchu.

Odpovědnost za úspěšné dorozumívání mají vždy slyšící i neslyšící účastníci rozhovoru.

PROČ ZAMĚSTNÁVAT OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM ?

Povinný podíl osob se zdravotním postižením

- 1) zaměstnavatel nad 25 zaměstnanců musí zaměstnat 4% osob se zdravotním postižením z celkového počtu (těžší zdravotní postižení = 3 osoby)
- 2) nebo odebírá výrobky a služby z chráněných dílen a pracovišť
- 3) nebo odvádí do státního rozpočtu 2,5x průměrnou mzdu za každého zaměstnance (od roku 2005 státní organizace nesmí odvádět peníze, musí zaměstnat osoby se zdravotním postižením nebo odebírat výrobky a služby). Nepočítají se DPČ (dohody o pracovní činnosti) a DPP (dohody o provedení práce), počítají se jenom poměry přepočtený počet osob na plné úvazky.

Příspěvek na podporu zaměstnávání zdravotně postižených

Zaměstnavatel má více jak 50% přepočtených zdravotně postižených zaměstnanců. Žádost na úřad práce se podává dle sídla zaměstnavatele. Měsíčně na jednoho

zaměstnaného dostane 0,33 % průměrné mzdy (6078,-), u těžce zdravotně postiženého 0,66% průměrné mzdy (12 000,-). Žádost se podává každé čtvrtletí - vyplňuje se přepočtený počet zaměstnanců a rozlišují se stupně postižení, (započítává se nemocenská, dovolená, ošetřování člena rodiny). Měsíc po uplynulém čtvrtletí zaměstnavatel musí předložit potvrzení o bezdlužnosti zdravotním pojišťovnám, finančním úřadům. Musí vést odděleně účetnictví chráněné pracovní dílny a běžných pracovních míst.

Další příspěvky úřadu práce

Není právní nárok na příspěvek, každý úřad práce má možnost stanovit si kritéria pro podporované zaměstnávání (doba evidence, nezaměstnaný se zdravotním postižením, nad 50 let, absolventi škol). Příspěvek je zaměřen na osoby z problémových skupin.

Chráněné pracovní místo

Vytvořeno pro osobu se zdravotním postižením (bezbariérový přístup, pracovní stůl, židle) – nejméně po dobu 2 let pro osoby se zdravotním postižením (není podmínkou, že je z evidence, ale je to lepší). Příspěvek činí max. 8násobek průměrné mzdy 18 421,- (147 000,-), u osoby s těžkým zdravotním postižením až 12 násobek průměrné pracovní mzdy (221 052,-). Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů – trojnásobek průměrné mzdy (nesmí to být nájemné za zdravotně postižené). Pokud se rozhodne zdravotně postižená osoba podnikat a tím vytvoří si pracovní místo – musí doložit podnikatelský záměr a prokázat konkurenceschopnost (seznam odběratelů na výrobky). Pokud nebude moci podnikat ze zdravotních důvodů, tak nevrací příspěvek před lhůtou dvou let.

Chráněné dílny

Na zřízení dílny 60% zdravotně postižených v přepočteném stavu (úvazky), musí být provozována po dobu 2 let – osminásobek (147 000,-) průměrné mzdy na jedno místo (ne na úvazek), dvanáctinásobek (221 000,-) u osoby s těžším zdravotním postižením. Pokud jde přímo o vytvoření nové dílny s počtem zaměstnaných osob nad deset, dostane zaměstnavatel na jedno pracovní místo až desetinásobek průměrné mzdy a u osob s těžším zdravotním postižením až čtrnáctinásobek (184 000,-). Příspěvek na provozní náklady je čtyřnásobek průměrné mzdy ročně (74 000,-), šestinásobek u osoby těžce zdravotně postižené (110 500,-). Vyhláška 518/2004 upravuje, co jsou provozní náklady.

Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Tam, kde je špatná dopravní obslužnost a zaměstnavatel zajistí dopravu zaměstnancům do zaměstnání hromadnými prostředky a zpět – provozuje dopravu sám nebo má smlouvu s dopravcem - ve výši max. 50% nákladů a u dopravy zaměstnanců, u zaměstnanců s těžším zdravotním postižením 100% nákladů (prokazatelná nemožnost dopravit se do zaměstnání).

KONTAKTY

Krajská organizace Svazu neslyšících a nedoslýchavých v ČR,
Mánesova 24/3a, 37001 České Budějovice, tel./fax: 386356184,
e-mail: snn_ko.cb@centrum.cz

Poradenské centrum Svazu neslyšících a nedoslýchavých v ČR,
Mánesova 24/3a, 37001 České Budějovice, tel./fax: 386356184,
e-mail: snn_pc.cb@centrum.cz, www.snn-web.cz

Poradenské centrum Svazu neslyšících a nedoslýchavých v ČR,
Tř. ČSA 2289, 39003 Tábor, tel./fax: 381231122

Specifické poradenství – Svaz neslyšících a nedoslýchavých v ČR,
SNP 559, 38301 Prachatice, tel./fax: 388316009

Příloha č. 4



**CENTRUM PRO ZDRAVOTNĚ
POSTIŽENÉ
JIHOČESKÉHO KRAJE**
detašované pracoviště Tábor
IČO: 00676543

Tel.: 381 254 240
e-mail: czpjk_ta@volny.cz

Pracovní doba:
pondělí, středa : 9.00 - 16.00 hod.
/ostatní dny po telefonické domluvě/

Příloha č. 5



CENTRUM PRO ZDRAVOTNĚ POSTÍŽENÉ JIHOČESKÉHO KRAJE

detašované pracoviště TÁBOR

Poskytuje celou škálu služeb občanům se zdravotním postižením při začleňování do života společnosti a při řešení osobních problémů vyplývajících ze zdravotního postižení. Tyto služby jsou určeny pro celou populaci bez ohledu na věk, rozsah a druh zdravotního postižení a bez ohledu na to, zda klient je či není členem nějakého občanského sdružení.

Cílem je dostupnost a kvalita poskytovaných služeb sociální intervence v oblasti základního, odborného a skupinového sociálního poradenství, pomoc občanům při zajišťování základních životních potřeb, socioterapeutické služby, terénní sociální práce, poskytování všeobecných informací.

Hodiny pro klienty :

PONDĚLÍ a STŘEDA 9.00 - 12.00 13.00 - 16.00

Po předchozí domluvě lze sjednat schůzku v domácnosti klienta, nebo v prostorách CZP, i mimo návštěvní hodiny.

Kontakt : Centrum pro zdravotně postižené JČ kraje **tel. : 381 254 240**
e-mail : czpjk_ta@volny.cz
Tř. Čs.armády č.p.2289 , 390 03 TÁBOR
(Písecké předměstí, parčík od plaveckého bazénu)

Poskytované služby :

- ⊗ základní sociálně právní poradenství
- ⊗ poradenství právní i psychologické - přes středisko PÍSEK
- ⊗ informování o rehabilitačních pomůckách (pořizení, používání, servis)
- ⊗ distribuce tiskovin pro zdravotně postižené
- ⊗ pomoc při žádosti o zvýhodněné telefonní stanice a její přednostní zřízení
- ⊗ informování o dalších neziskových organizacích a iniciativách zabývajících se zdravotně postiženými občany
- ⊗ informování o bezbariérových stavbách i o zpřístupňování budov a objektů veřejného a kulturního charakteru
- ⊗ informování o možnostech specifického poradenství pro jednotlivé skupiny zdravotně postižených a o pořádání společenských, kulturních, sportovních a dalších akcí, které pořádají pro zdravotně postižené jiná sdružení a organizace
- ⊗ zprostředkování účasti na rekondičních, relaxačních a regeneračních pobytech
- ⊗ **půjčování rehabilitačních a kompenzačních pomůcek středa 8.⁰⁰ -16.³⁰**

Kontaktní činnost :

Kontaktní pracoviště v menších místech .
Na požádání klienta poskytnutí pomoci v přirozeném prostředí zdravotně postiženého občana.

Řada těchto činností je prováděna v součinnosti s externími odborníky.

Příloha č. 6

CENTRUM PRO ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ
JIHOČESKÉHO KRAJE - PRACOVISŤE
390 03 Tábor, Tř. ČSA 2289
IČ: 265 944 63
tel.: 381 / 25 42 40



SMLOUVA

o zapůjčení kompenzační, rehabilitační pomůcky číslo:

Pronajímatel:

Centrum pro zdravotně postižené Jihočeského kraje, pracoviště Tábor
ČSA 2289, 390 03 Tábor / tel.: 381 254 240

Název pomůcky: evidenční číslo:

Nájemce:

Jméno a příjmení: Datum:

Bydliště: PSČ:

Průkaz: TP, ZTP, ZTP/P č. Číslo OP, CP:

Telefon: Příspěvek na udržování pomůcky:

Pomůcka zapůjčena dne: Vracena dne:

Příspěvek zaplacen ve výši: Kč, dne do

Příspěvek zaplacen ve výši: Kč, dne do

Příspěvek zaplacen ve výši: Kč, dne do

Příspěvek zaplacen ve výši: Kč, dne do

Zapůjčení pomůcky je zdarma. Nájemce uhradí pouze příspěvek na udržování pomůcky. Prodloužení smlouvy o zapůjčení je možné po vzájemné dohodě a uhrazení částky na udržování. Za překročení dohodnuté zápujční doby bude účtován poplatek z prodlení ve výši 50,- Kč za každý i započatý den. Nájemce stvrzuje svým podpisem, že pomůcku převzal čistou a funkční, že byl seznámen s návodem na užívání, s údržbou, obsluhou pomůcky a podmínkami jejího pronájmu.

Nájemce potvrzuje, že byl seznámen s „Podmínkami pronájmu pomůcky“, které jsou součástí této smlouvy (viz zadní stranu).

V Táboře :

Pronajímatel: Nájemce:

Při převzetí jinou osobou:

Jméno a příjmení: OP, CP č.

Bydliště:

Vztah k nájemci: Telefon:

Poznámka:

Příloha č. 7



FOKUS Tábor

Mostecká 2087, Tábor 390 02
IČO 70858543
tel.: 381 252 684
tel. fax: 381 252 988
e-mail: fokus.tabor@quick.cz
GE Capital Bank a.s. 153722059/0600

Co nabízíme?

Sociální centrum

Denní centrum Radost

Chráněné dílny

Kavárna



FOKUS Tábor

Mostecká 2087, Tábor 390 02

tel.: 381 252 684

tel., fax: 381 252 988

Otevřeno máme ve všední dny

od 8 - 16 hodin

**Koalice poskytovatelů sociálních
a zdravotních služeb**

Příloha č. 8

SOANZ TÁBOR

SVOBODA NEZÁVISLOSTI

SOANZ
Smetanova 1284, Tábor 390 02
IČO: 65018729
tel: 381 252 084
fax: 381 252 625
e-mail: soanzds@quick.cz

Co nabízíme?

Dopravní služby

Tato služba je určena především zdravotně postiženým občanům a starším lidem. Stručně řečeno všem, kteří nemohou využívat prostředků hromadné dopravy. Odvezeme Vás kamkoliv, kam budete potřebovat - k lékařům, do zdravotnických zařízení, za kulturou, na úřady nebo na návštěvu příbuzných apod.



Osobní asistence

V současné době rozšiřujeme služby a založili jsme osobní asistenci.

SOANZ

Sdružení pro osobní asistenci
a nezávislý život zdravotně
postižených

Smetanova 1284, Tábor 390 02

tel.: 381 252 084

**Koalice poskytovatelů sociálních
a zdravotních služeb**