

Technická univerzita v Liberci

FAKULTA PEDAGOGICKÁ

Katedra: Pedagogiky a psychologie – odd. sociálních studií
Odbor: Sociální pracovník

**POUŽITÍ PORADENSKÝCH METOD PRO ZVÝŠENÍ
MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH
OSOB NA TRHU PRÁCE V PŮSOBNOSTI ÚŘADU
PRÁCE DĚČÍN**

Bakalářská práce

Autor:
Lenka Sadílková (Kišová)

Podpis:

Lenka Sadílková

Adresa:
Skalní 373/24
408 01 Rumburk

Vedoucí práce: PaedDr. Ilona Pešatová, Ph.D.

Konzultant:

Počet:

UNIVERZITNÍ KNIHOVNA
TECHNICKÉ UNIVERZITY V LIBERCI



3146072302

Stran	Grafů	Tabulek	Pramenů	Příloh
81	26	15	49	7

V Liberci dne: 9.dubna 2004

TU v Liberci, FAKULTA PEDAGOGICKÁ

461 17 LIBEREC 1, Hálkova 6

Tel.: 485352515

Fax: 485352332

Katedra: PEDAGOGIKY A PSYCHOLOGIE – oddělení sociálních studií

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(pro bakalářský studijní program)

pro (kandidát) Lenka Sadílková

adresa: Skalní 373/24, 408 01 Rumburk

obor (kombinace): Sociální péče - sociální pracovník

Název BP: Použití poradenských metod pro zvýšení možnosti uplatnění zdravotně postižených osob na trhu práce v působnosti Úřadu práce Děčín.

Název BP v angličtině: Using of Consultation Methods to Increase the Number of Opportunities for Disabled People in the Job Market Within the District of Děčín.

Vedoucí práce: PaedDr. Iлона Pešatová, Ph.D.

Konzultant:

Termín odevzdání: 30.04.2004

Pozn. Podmínky pro zadání práce jsou k nahlédnutí na katedrách. Katedry rovněž formulují podrobnosti zadání. Zásady pro zpracování DP jsou k dispozici ve dvou verzích (stručné, resp. metodické pokyny) na katedrách a na Děkanátě Fakulty pedagogické TU v Liberci.

V Liberci dne 9. 1. 2003
.....
děkan

.....
vedoucí katedry

Převzal (kandidát): SADÍLKOVÁ LENKA

Datum: 12. 1. 2003

Podpis: Sadílková

Cíl:

Cílem práce je posouzení možností uplatnění nezaměstnaných osob se zdravotním postižením na volném trhu práce. Výzkum bude korigován v působnosti Úřadu práce Děčín.

Zaměříme se na ukázkou konkrétních poradenských metod, které mohou pomoci zaktivizovat zdravotně postižené při hledání vhodného zaměstnání v působnosti Úřadu práce Děčín.

Dále naše bakalářská práce bude navazovat na kontrolu dodržování a způsob plnění povinné podílu zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností zaměstnavateli, § 24 Z. č. 1/1992 Sb., o zaměstnanosti, a poradenství pro zaměstnavatele, ze strany úřadu práce, týkající zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností.

Předpoklady:

Odborné a teoretické znalosti poradenských metod používaných na Úřadu práce v Děčín pobočka Rumburk, včetně základní znalosti zákonů a vyhlášek týkajících se nezaměstnanosti problematiky osob se změněnou pracovní schopností.

Metody:

1. Dotazník.
2. Obsahová analýza všech dostupných údajů získaných z různých zdrojů.
3. Definování problémových momentů osob zdravotně postižených na trhu práce.
4. Návrh řešení vytyčených problémů.

- Literatura: Buchtová, D. : Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. Grada, Praha 2002.
- Mareš, P. : Nezaměstnanost jako sociální problém. Slon, Praha 1998.
- Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2002. MPSV, Praha 2002.
- Novosad, L. : Základy speciálního poradenství. Portál, Praha 2000.
- Tomandlová, L. a kol. : Zákoník práce a související právní předpisy. ANAG, Olomouc 2001.
- Vágnerová, M. : Psychopatologie pro pomáhající profese. Portál, Praha 2000.
- Vyhl. MPSV ČR č. 115/1992 Sb., o provádění prac. rehabilitace občanů se ZPS. Z.č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.


Vedoucí práce: PaedDr. Ilona Pešatová, Ph.D.

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

Datum 9. 4. 2004

Podpis

Jadla Kubová

Poděkování

Děkuji všem, kteří mi byli nápomocni při zpracování a dokončování bakalářské práce.

Vedoucí práce PaedDr. Iloně Pešatové, Ph.D. děkuji za odborné vedení, velice cenné rady a konzultace, které mi poskytovala při zpracovávání tématu bakalářské práce.

Za poskytnutí informací, cenných zkušeností z praxe a nejnovějších dokumentů děkuji odborným pracovníkům Úřadu práce Děčín a především pracovnícím oddělení poradenství pobočky ÚP v Rumburku a asistentům agentury pro podporované zaměstnávání, kteří společně poskytují nezaměstnaným osobám se změněnou pracovní schopností odbornou péči a pomoc.

V Liberci dne: 9. 4. 2004

Lenka Sadílková


.....

Použití poradenských metod pro zvýšení možnosti uplatnění zdravotně postižených osob na trhu práce v působnosti Úřadu práce Děčín

Resumé

Obsahem bakalářské práce je problematika aktivizace nezaměstnaných osob se změněnou pracovní schopností v působnosti Úřadu práce Děčín, pobočka Rumburk (Šluknovský výběžek). Dále jsme se zaměřili na vliv poradenství poskytnutého zaměstnavatelům, v návaznosti na kontrolu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností, na způsob plnění a zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností.

Teoretická část vysvětluje základní pojmy, které mají vztah k problematice nezaměstnaných osob se změněnou pracovní schopností a k plnění povinného podílu zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností.

Praktická-výzkumná část, mapuje jednotlivé formy aktivizace nezaměstnaných osob ze strany Úřadu práce Děčín, pobočka Rumburk ve Šluknovském výběžku. Pro výzkumnou část jsme volili techniku odborných konzultací, rozboru klientské dokumentace, neformálního, neřízené rozhovoru, studia literatury a statistických výkazů, zpracování dotazníků od zaměstnavatelů, na které se vztahuje povinnost plnění povinného podílu zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců, a využití databáze úřadu práce. Dále se zabýváme možnostmi, které vyplývají z cíleného poradenství zaměstnavatelům o problematice zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností.

Using of Advisory Methods for Increasing the Possibility of Application of Handicapped Persons on the Job Market Registered in Job Center Decin.

Summary

The contents of the thesis are problems of activation of unemployed handicapped persons registered in Job Centre Decin, Rumburk branch (Sluknov area). Then we concentrated on the effect of advisory service provided to employers, in connection with the checking of fulfilling compulsory rate of employment of persons with changed working abilities, on the way of fulfilling and employment of persons with changed working abilities.

Theoretical part explains basic ideas that are related to the problems of unemployed persons with changed working abilities and to the fulfilling of compulsory rate of employment of the persons with changed working abilities.

Practical-experimental part maps particular forms of activation of unemployed persons on the side of Job Centre Decin, Rumburk branch in Sluknov area. For experimental part we have chosen the technique of specialized consultations, the analysis of client documentations, the informal uncontrolled conversation, the study of literature and statistics sheets, the questionnaires from the employers that are obliged to fulfil the compulsory rate of employment of the persons with changed working abilities on the total of employees and we have also used the Job Centre database. Then we deal with possibilities that follow the aimed advisory service provided to employers about the problems of employment of persons with change gworking abilities.

Die Benutzung der Beratungsmethoden für die Erhöhung der Verwertung der Gesundheitlichbehinderten auf dem Arbeitsmarkt im Bereich des Arbeitsamtes Děčín

Resümme

Der Inhalt der Bakkalaureusarbeit ist die Problematik, die Arbeitslosen mit der veränderten Arbeitsfähigkeit im Bereich des Arbeitsamtes Děčín, Filiale Rumburk (Schluckenauer Ausläufer), in Tätigkeit zu setzen. Weiter konzentrierten wir uns auf den Einfluss der Beratung, die den Arbeitgebern geleistet wurde, im Bezug auf die Kontrolle des Füllen der Pflichtanteil der Beschäftigung der Personen mit der veränderten Arbeitsfähigkeit, im Bezug auf die Methode des Füllen und Beschäftigung der Personen mit der veränderten Arbeitsfähigkeit.

Der theoretische Teil erklärt die Grundbegriffe, die das Verhältniss zur Problematik der Arbeitslosen mit der veränderten Arbeitsfähigkeit und zur Füllung des Pflichtanteils der Beschäftigung der Personen mit der veränderten Arbeitsfähigkeit.

Der praktische Forschungsteil beschreibt einzelne Formen, wie die Arbeitslosen mit der veränderten Arbeitsfähigkeit im Bereich des Arbeitsamtes Děčín, Filiale Rumburk im Schluckenauer Ausläufer, aktiviert werden können. Für den Forschungsteil der Arbeit wählten wir Methoden der fachlichen Beratungen, der Analyse der Klientdokumentation, des nicht formalen, gelenkten und nichtgelenkten Gespräch. Weiter interessierten wir uns für die Quellenforschung und Verarbeitung der statistischen Kontrollbericht, die Bearbeitung der Fragebogen von Arbeitgebern, auf die sich die Füllung des Pflichtanteils der Beschäftigung der Personen mit der veränderten Arbeitsfähigkeit in der gesamten Mitarbeiterzahl bezieht, und die Verwendung der Dateibase des Arbeitsamtes. Weiter beschäftigen wir uns mit Eventualitäten, die sich aus der Beratung, die den Arbeitgeber geleistet wurde, von Problematik der Arbeitslosen mit der veränderten Arbeitsfähigkeit ergibt.

OBSAH:

Úvod	1
I. Teoretická část	4
1. Vymezení základních pojmů	4
1.1 Objasnění pojmu zdravotně postižený občan	4
1.1.1 Postižení, handicap, invalidita	5
1.1.2 Občan se změněnou pracovní schopností a občan se změněnou pracovní schopností s těžkým postižením. Částečná invalidita a plná invalidita	7
1.2 Nezaměstnanost	8
1.2.1 Příčiny nezaměstnanosti osob zdravotně postižených	10
1.2.2 Druhy nezaměstnanosti	11
2. Legislativa a nezaměstnaní se změněnou pracovní schopností	14
2.1 Zákon o zaměstnanosti	15
2.1.1 Povinný podíl	15
2.2 Zákoník práce	17
2.3 Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2002 a na rok 2003	17
3. Trh práce	19
4. Činnost Úřadu práce Děčín	20
4.1 Hlavní činnost Úřadu práce Děčín, pobočka Rumburk	20
4.1.1 Oddělení aktivní politiky zaměstnanosti	21
4.1.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	21
4.1.2 Oddělení zprostředkování a dávek	22
4.1.3 Oddělení poradenství	23
4.1.3.1 Informační a poradenské středisko pro volbu povolání	25
4.1.3.2 Rekvalifikace	26
4.1.3.3 Zprostředkování a poradenství pro osoby se změněnou pracovní schopností a mladistvé	26
4.1.3.3.1 Individuální akční plán	27
4.1.3.3.2 Chráněné dílny a chráněná pracoviště	28
4.1.3.3.3 Podporované zaměstnávání	28
4.1.3.4 Zprostředkování a poradenství pro absolventy	29
4.1.3.5 Job cluby – kluby práce	29

4.1.3.6 Bilanční diagnostika	30
ii. Praktická-výzkumná část	32
5. Cíle, předpoklady a metody výzkumu	32
5.1 Cíle výzkumu	32
5.2 Předpoklady výzkumu	33
5.3 Metody výzkumu	33
6. Realizace výzkumu	35
6.1 Technika získávání údajů	35
6.2 Charakteristika zkoumaného vzorku	37
6.2.1 Informace o klientech	37
6.2.1.1 Charakteristika zkoumaného vzorku – individuální akční plány	39
6.2.1.2 Charakteristika zkoumaného vzorku – rekvalifikace	39
6.2.1.3 Charakteristika zkoumaného vzorku – job cluby	40
6.2.1.4 Charakteristika zkoumaného vzorku – podporované zaměstnávání	40
6.2.1.5 Charakteristika zkoumaného vzorku – bilanční diagnostika	40
6.2.2 Informace o plnění povinného podílu a o dotacích na vytvoření chráněných pracovišť a provoz chráněných dílen	40
7. Prezentace výsledků	42
7.1 Vytypované aktivizační techniky	42
7.1.1 Individuální akční plány	42
7.1.2 Rekvalifikace	45
7.1.3 Job cluby	47
7.1.4 Podporované zaměstnávání	51
7.1.5 Bilanční diagnostika	55
7.1.6 Komplexní hodnocení vlivu aktivit	57
7.2 Plnění povinného podílu, poradenství pro podnikatele	63
iii. Závěr	71
8. Vyhodnocení předpokladů	71
9. Závěr a návrh opatření	77
Seznam použitých informačních zdrojů	
Seznam příloh	
Přílohy	

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

apod.	– a podobně
APZ	– aktivní politika zaměstnanosti
ČID	– částečný invalidní důchod
ČR	– Česká republika
EU	- Evropská unie
event.	- eventuálně
IAP	– individuální akční plán
IPS	– informační a poradenské středisko
MPSV	- ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	- například
r.	- rok
Sb.	- sbírka
SSZ	- správa služeb zaměstnanosti
SÚPM	- společensky účelné pracovní místo
tzv.	- takzvaný
ÚP	- úřad práce
vč.	- včetně
VPP	- veřejně prospěšné práce
z.	- zákon
ZP	- zákoník práce
ZPS	- změněná pracovní schopnost

Úvod

„Každý je odpovědný za to, co dělá, ale také za to, co nedělá.“

Voltaire

Pro prožívání štěstí a radosti je důležité harmonické rozpoložení naší mysli. Čím klidnější máme mysl, čím větší mír máme v duši, tím větší je naše schopnost žít šťastným a radostným životem. Nechceme-li si pokazit radost nebo alespoň máme zájem zmírnit své zklamání, musíme naše vlastní obtíže srovnávat s většími potížemi jiných. Jde vlastně o to, že vše je relativní. Záleží, jak se na daný problém člověk podívá. Pozitivní psychoterapie užívá k tomuto účelu názorný příklad: do poloviny naplněná sklenice může být napůl plná či napůl prázdná. Jde o to, jaký postoj zvolíme.¹

Zrovna tak se lze různým způsobem dívat na zdravotně postižené a stejně tak záleží i na jejich vlastním postoji k životu jako takovému a k sobě samému.

Těžko si lze představit, že by se člověk stal zdravotně postiženým proto, že se tak sám rozhodl. Většinou je to proto, že se tak stalo na základě jím neovlivnitelných skutečností, které způsobily změnu zdravotního stavu a rázem přeměnily celý jeho dosavadní život, nebo to v některých případech vzniklo ještě v prenatálním období a on se s postižením narodil. Jsou to skutečnosti, se kterými se musí každý člověk srovnat sám v sobě a na něm záleží, co udělá se svým dalším životem. Buď se bude litovat, uzavře se do sebe, distancuje se od ostatního světa nebo naopak dokáže, že i on je plnohodnotná bytost, byť s něčím, co není pro majoritní populaci naprosto obvyklé – s nějakým druhem zdravotního postižení.

Pohled člověka na vlastní život samozřejmě nelze redukovat na pouhé dvě linie – na obraz jeho dráhy rodinné a dráhy profesní. Osobní hodnocení života člověka je zároveň hodnocením všech okolností, které ho ovlivnily, a záleží na jeho

vlastním vnímání událostí, které zasáhly do osobních cílů, nadějí a očekávání. Právě sem patří celá řada tzv. náhod, které mohou rozhodovat o celém životě člověka, ale současně je nutné sem zařadit sféru oněch společenských událostí, které dlouhá léta převádějí mnoho lidí z jedné životní trajektorie na druhou. Žádný člověk se nemůže vyhnout ani pestrému rejstříku životních krizí, které velice často radikálně mění životní očekávání, cíle i dosavadní přístup ke světu. Jako příklad lze uvést úraz s následnou invaliditou, těžké onemocnění, smrt milované osoby, ztrátu zaměstnání a další okolnosti.²

Krise jako taková nemusí zákonitě znamenat pouze těžké období v životě člověka. Může to být také styčný bod obratu a osobního dozrání i zdroj životních zkušeností. Každý člověk musí ve svém životě čelit různým překážkám a problémům, ale pro zdravotně postižené je to o to složitější, že nemají tak široký prostor a tolik možností jako zdravý člověk. Toto se týká právě i takových situací jako je propuštění ze zaměstnání a následné období nezaměstnanosti. Někdy si s krizí poradí člověk sám, ale někdy nastane skutečnost, kdy k tomu potřebuje i druhé lidi, neboť to již sám nezvládne. Každý člověk totiž zvládá své postižení jinak, a to jak po stránce psychické, tak i fyzické a současně i sociální. Pro někoho je to pouze malá překážka na jeho cestě životem, ale pro jiného to je v danou chvíli nepřekonatelný problém.

Zdravotně postižený jedinec vnímá postoje zdravých lidí citlivěji než by si jich všiml za normálních okolností, neboť je v roli odlišného, či jinak řečeno neobvyklého, často závislého, vzbuzujícího všelijaké emoce. Vzájemné ovlivňování zdravých postiženými a obráceně samozřejmě existuje a záleží především na interpretaci postojů, jejich zpracování, na vlastním zázemí zdravotně postiženého a v neposlední řadě i na jeho stabilitě osobnosti.³

A právě proto, že je pro zdravotně postiženého člověka vše složitější a náročnější, potřebují konkrétně tyto lidé zvýšenou a profesionální pomoc k tomu, aby se mohli začlenit zpět do zaměstnání.

¹ Kukla, J. Štěstí! Co je to štěstí. *Psychologie dnes*, 2003, roč. 9, č. 10, s. 17

² Alan, J. *Etapy života očima sociologa*. Praha: Panorama, 1989, s. 369-370.

³ Vágnerová, M., Hadj – Moussová, Z., Štech, S. *Psychologie handicapu*. Praha: UK, 1999, s. 28.

Svoji práci chci věnovat problematice pomoci nezaměstnaným zdravotně postiženým osobám při opětovném uplatnění se na trhu práce. K tomuto tématu mne přivedla má práce poradkyně specialistky pro osoby se změněnou pracovní schopností, částečným či plným invalidním důchodem, a současně, jak kladné, tak i záporné reakce mnoha osob, které jsou na zaměstnávání těchto osob zainteresované.

V současné době, kdy se míra nezaměstnanosti ve Šluknovském výběžku stále zvyšuje, kdy zanikají firmy s výrobou pro tuto oblast typickou a kdy není příliš v povědomí zaměstnavatelů sociální citění a ochota zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, snažíme se nalézt možnosti pomoci a aktivizace jak nezaměstnaných osob zdravotně postižených, tak i potenciálních zaměstnavatelů. Cílem bakalářské práce je právě nastínění těchto poradenských metod, které mohou sloužit k zlepšení uplatnění zdravotně postižených osob na trhu práce.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě základní části: teoretickou a výzkumnou.

Část teoretická zahrnuje základní pojmy týkající se nezaměstnaných osob se zdravotním postižením a současných možností, které nabízí úřad práce a spolupracující agentury. Tyto možnosti jsou vzájemně propojené a společně pomáhají klientovi, který má zájem, zvýšit možnost uplatnění na trhu práce.

Ve výzkumné části jsme metodou odborných konzultací, individuálního a skupinového poradenství, rozborem dostupné dokumentace, studiem literatury a ze statistických výkazů získali potřebné informace.

Vzorkem jsou osoby se zdravotním postižením, kterým je přiznána změněná pracovní schopnost, částečný invalidní důchod či plný invalidní důchod a jsou či byly v evidenci Úřadu práce Děčín, pobočka Rumburk v období od ledna 2002 až do prosince 2003.

A. TEORETICKÁ ČÁST

1. Vymezení základních pojmů

1.1 Objasnění pojmu zdravotně postižený občan a pojmu práva zdravotně postižených osob

V přehledu deklarací práv zdravotně postižených osob je stanoveno, že pod pojmem „zdravotně postižená osoba“ se rozumí kterákoli osoba, jež si není schopna zajistit, úplně nebo částečně, potřeby svého běžného osobního nebo společenského života v důsledku vrozeného či získaného nedostatku fyzických nebo psychických schopností.

Kromě toho, že Deklarace práv zdravotně postižených osob (dále jen Deklarace) definuje, kdo je zdravotně postižená osoba, stanovuje i to, že zdravotně postižené osoby mají požívat všech práv stanovených touto Deklarací.

Třetím bodem je, že zdravotně postižené osoby mají přirozené právo na respektování jejich lidské důstojnosti.

Čtvrtý bod říká, že zdravotně postižené osoby mají stejná práva občanská a politická stejně jako jiné lidské bytosti.

Pátým bodem mají zajištěno právo na opatření, která jim umožní co největší soběstačnost.

V šestém bodě je stanoveno, že zdravotně postižení mají právo na lékařské, psychologické a funkční ošetření, včetně protetických pomůcek, na léčebnou a sociální rehabilitaci, vzdělání, pracovní rehabilitaci, poradenství, pomoc při pracovním umístění a další služby, které jim umožní maximálně rozvinout jejich schopnosti a dovednosti a urychlí jejich proces začlenění nebo zpětného návratu do společnosti.

Sedmý bod říká, že osoby zdravotně postižené mají právo na ekonomické a sociální zabezpečení a na uspokojivou životní úroveň. Tímto bodem mají právo

podle svých schopností si zajistit a udržet zaměstnání nebo se zapojit do užitečného, produktivního a výnosného povolání a stát se členy odborových organizací.

Desátým bodem se stanovuje, že zdravotně postižené osoby mají být chráněny před veškerým vykořisťováním, před všemi opatřeními a veškerým zacházením diskriminační, hanlivé nebo ponižující povahy.

1.1.1 Postižení, handicap, invalidita.

Encyklopedický slovník Diderot definuje zdravotní **postižení** jako dlouhodobou nebo trvalou změnu zdravotního stavu, která výrazně zhoršuje kvalitu života postižené osoby. Může být součástí chronického onemocnění, následkem vrozené vady, úrazu, vyléčené nemoci apod. (např. ochrnutí různého původu, ztráta zraku, vrozené snížení rozumových schopností). Zlepšení kvality života lze dosáhnout ucelenou rehabilitací.

Ucelenou rehabilitací nerozumíme pouze zdravotní, ale i sociální a pracovní rehabilitaci, kdy spojení všech pomáhá k integraci člověka s postižením do majoritní společnosti zdravých lidí. Integrací rozumíme postoj společnosti k občanům zdravotně postiženým. Tento postoj není odmítavý, ale naopak se jim společnost snaží vytvořit optimální podmínky pro jejich začlenění do společenského života.

Postižení můžeme rozdělit podle toho, zda se jedná o vrozené či získané. Tato dvě se v mnoha směrech liší, neboť je zde rozdíl v objektivním a subjektivním vnímání. Každý druh postižení má své primární důsledky, ze kterých mohou plynout sekundární, nebo-li následné, problémy. Každé postižení vyvolává odlišnou reakci společnosti, kdy to může dojít až tak daleko, že se jedná o sociální stigmatizaci.⁴

Záleží na společnosti jako takové, nakolik bude schopna překročit konvence a stereotypy, aby nebyl postižený vnímán pouze jako osoba nějakým způsobem

⁴ Vágnerová, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2000, s. 133.

postižená, ale aby byly vnímány kvality tohoto člověka jako takového. Je třeba jej vnímat jako osobnost, byť nějakým způsobem se odlišující od běžných norem majoritní společnosti.

Handicap, nebo-li nevýhoda, překážka, znevýhodnění, je z lékařského hlediska jakékoli porušení funkce ve vztahu jedince a společnosti u osob se zdravotním postižením. Jsou narušeny úlohy (role), které postižený ve společnosti zastává; soběstačnost, schopnost cestovat, partnerská a rodinná role, pracovní a zájmová činnost. Handicap může být odstraněn ucelenou (komprehenzivní) rehabilitací.⁵

M. Vágnerová ve své knize *Psychologie handicapu* říká, že při označení něčeho jako handicap „se vlastně hovoří o znevýhodnění určitých osob proti jiným osobám – většinou bez vlastního zavinění“.⁶

L. Novosad v knize *Základy speciálního poradenství* definuje handicap jako nevýhodu, „které je jedinec vystaven vinou postižení“.⁷

Problém není v primárním omezení, či jinak postižení jako takovém, ale v jeho sociálním významu, tzn. stigmatizaci.⁸

Invalidita a stáří začaly být vnímány v rámci sociální sféry až koncem 19. století. V západoevropské koncepci byla invalidita vnímána jako stabilizovaná fáze dlouhodobé nemoci či pracovní neschopnosti po úrazu. Ve středoevropském pojetí byla invalidita od počátku vnímána jako předčasné zestárnutí. V německém pojetí byla invalidita a stáří od počátku pojímány jako nerozlučné kategorie, neboť v obou případech šlo především o dlouhodobou až trvalou neschopnost pracovat. Rozdíl byl pouze v tom, že v případě invalidity se neschopnost pracovat zjišťovala, bylo nutno ji prokázat, kdežto v případě stáří se presumovala.⁹

Všeobecná encyklopedie Diderot definuje **invaliditu** jako dlouhodobou či trvalou neschopnost výkonu určitých činností způsobenou narušením zdravotního

⁵ *Všeobecná encyklopedie*. Praha: Diderot, 1999, s. 131.

⁶ Vágnerová, M., Hadj – Moussová, Z., Štech, S. *Psychologie handicapu*. Praha: UK, 1999, s.33

⁷ Novosad, L. *Základy speciálního poradenství*. Praha: Portál, 2000, s.13

⁸ Vágnerová, M., Hadj – Moussová, Z., Štech, S. *Psychologie handicapu*. Praha: UK, 1999, s. 23

⁹ Tomeš, I. Invalidita a systém sociálního zabezpečení. *Sociální politika*, 2002,roč.28, č.6, s. 2

stavu., která omezuje ekonomické, sociální a pracovní podmínky při výkonu zaměstnání. Současně je zde rozeznávána invalidita plná či částečná. Částečnou invaliditou se rozumí dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, kvůli kterému je občan schopen vykonávat zaměstnání jen za zvlášť lehkých pracovních podmínek, nebo

je schopen vykonávat jiné než dosavadní zaměstnání s podstatně menšími požadavky na fyzické nebo psychické schopnosti. Plná invalidita je o to horší, že občan není schopen vykonávat jakékoli soustavné zaměstnání nebo by výkon takového zaměstnání vážně zhoršil jeho zdravotní stav, nebo by byl schopen vykonávat soustavné zaměstnání, avšak nepřiměřené k jeho dřívějším schopnostem a společenskému významu dosavadního zaměstnání, nebo je schopen vykonávat soustavné zaměstnání, ale pouze za zcela mimořádných podmínek.

1.1.2 Občan se změnou pracovní schopností a občan se změnou pracovní schopností s těžkým zdravotním postižením. Částečná invalidita a plná invalidita.

Zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. V § 21 odst. 1 definuje občana se změnou pracovní schopností (ZPS) jako občana, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k pracovnímu uplatnění. Občany se ZPS jsou též poživatelé důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim zachovaná pracovní schopnost dovoluje pracovní uplatnění nebo přípravu pro toto uplatnění.

V odst. 2 se říká, že občanem se ZPS je vždy občan, který je poživatel částečného invalidního důchodu (ČID), nebo byl uznán částečně invalidním, i když mu vznikl nárok na ČID, avšak tento důchod se mu pro souběh s příjmem z výdělečné činnosti nevyplácí.

Občanem se ZPS s těžším zdravotním postižením se dle výše citovaného zákona rozumí občan, který má mimořádně omezenou možnost pracovního

uplatnění včetně přípravy k němu a může se uplatnit jen ve zcela úzkém okruhu zaměstnání, popřípadě v zaměstnání za mimořádně upravených pracovních podmínek. Je tím míněn občan, který je schopen soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek.

Dále je občanem se ZPS i ten, kdo je jím uznán rozhodnutím příslušného státního orgánu.

V § 23 z. č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti se říká, že občanům se ZPS se poskytuje pracovní rehabilitace jako souvislá péče směřující k tomu, aby mohli vykonávat dosavadní nebo jiné vhodné zaměstnání; zahrnuje poradenskou službu při volbě povolání nebo jiného pracovního uplatnění, přípravu pro pracovní uplatnění, umísťování do zaměstnání a vytváření podmínek pro výkon zaměstnání.

1.2 *Nezaměstnanost*

„Ztráta zaměstnání je životní událost, ve které je jedinec nedobrovolně zbaven placené práce. Pokud nedojde bezprostředně k nástupu do nového zaměstnání, následuje období nezaměstnanosti. Zatímco ztráta zaměstnání je událost, nezaměstnanost je lépe chápat jako stav.“¹⁰

Obojí má řadu negativních důsledků a to jak na zdraví člověka, tak i na jeho psychiku.

Nezaměstnanost představuje v historii lidstva jeden z nejsledovanějších jevů tržních hospodářství.¹¹

Pokud se chceme zabývat nezaměstnaností a porozumět jejímu dopadu na osobnost člověka, musíme si nejprve uvědomit, jaký význam má práce v naší společnosti. Freud říká, že práce je pouto, které nás váže k realitě. Pokud nemáme povinnosti, ocitáme se v nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce.

„Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života i jednotlivých dnů jsou primárně odvozovány z našeho zaměstnání.“¹² Souvisí s tím i veškerá organizace

¹⁰ Buchtová, B. a kol. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada, 2002, s.131.

¹¹ Buchtová, B. a kol. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada, 2002, s. 10.

¹² Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 1998, s. 68.

našeho volného času .

V naší kultuře je nejvíce sledována práce placená, a to z toho důvodu, že má klíčový význam pro život člověka. Znamená totiž, jak ostatně uvádí i Gidens, v prvé řadě zdroj peněz. Ty jsou potřebné pro uspokojování potřeb a určují i potřeby jako takové. Dále je práce významná pro určení činnosti. Dochází při ní totiž k získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka. Placená práce zaručuje i rozmanitost žití, kdy i jejím prostřednictvím probíhá socializace. V období nezaměstnanosti je člověk mnohem více izolován od společnosti. Díky zaměstnání jako takovému si musí člověk organizovat den podle rytmu práce. A v neposlední řadě je důležitá i pro osobní identitu, kdy je důležitý pocit sociální stability, sebeúcty, určité sociální jistoty.

Důsledky nezaměstnanosti nejsou deprimující jen pro samotného člověka, který o práci přišel, ale současně i pro jeho rodinu, neboť zároveň dochází ke ztrátě sociální jistoty a k poklesu životní úrovně.

V ekonomii jsou jako nezaměstnané považovány ty osoby, které nemají placené zaměstnání a očekávají, že budou zaměstnány a současně si aktivně práci hledají a do práce chtějí nastoupit.¹³

Rozbory trhu práce ukazují, že nezaměstnanost není jen ekonomickým jevem se kterým se setkáváme v důsledku nedostatečné poptávky či postupující recese v ekonomice, ale i díky společenské a sociální stratifikaci společnosti, která způsobuje, že některé vrstvy obyvatelstva se hůře adaptují na měnící se strukturu poptávky po pracovních silách. Mezi nejvíce ohrožené skupiny patří mladí lidé, starší občané a handicapovaní. Nezaměstnanost jako taková má mnoho negativních vlivů na člověka, což se zpětně společnosti vrací ve zvýšených nákladech. Přitom by kolikrát stačilo zredukovat stres spojený se nezaměstnaností a podpořit aktivitu člověka v hledání volného pracovního místa.¹⁴ Souvisí s tím i pocit nezaměstnaného člověka, že nikam nepatří, že je vyvržen na okraj společnosti, že je pro společnost nepotřebný. Z toho zákonitě vyplývá, že

¹³ Buchtová, B. a kol. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada, 2002, s. 11

¹⁴ Hubinková, Z. Sociálně- psychologické aspekty u nezaměstnaných se změněnou pracovní schopností. *Psychologie v ekonomické praxi*, 2000, roč. 35, č. 3/4, s. 161-174.

dlouhodobá nezaměstnanost může mít vliv i na zhoršení zdravotního stavu člověka, neboť somatický stav a psychika spolu velice úzce souvisí a vzájemně se ovlivňují. Buchtová (2002) říká, že starší studie nezaměstnanosti se spíše soustřeďovaly na psychologicko-psychiatrickou stránku dopadu ztráty práce na zdraví člověka. Nyní je více pozornosti věnováno i některým somatickým onemocněním. Tyto psychosociální zátěže byly zařazeny do oficiální psychiatrické klasifikace a na šestistupňové škále intenzity je tato zátěž způsobená nezaměstnaností hodnocena čtvrtým stupněm.

Nezaměstnaný člověk se dostává mimo oblast normy, je v naší společnosti vnímán jako výjimečný, a o to silnější jsou reakce společnosti na něj. Ztráta zaměstnání vyvolává nejen psychické a somatické reakce jedince, ale současně dochází i k sociální reakci ze strany společnosti, kdy je většinou viditelná a citelná změna postoje k takovému jedinci.¹⁵

1.2.1 Příčiny nezaměstnanosti osob zdravotně postižených

Pokud si chceme ujasnit příčiny nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením, musíme si nejprve uvědomit, že uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik, které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Mezi tyto rizikové skupiny patří mladí lidé, osoby s nízkým vzděláním, zdravotně postižení a příslušníci některých etnických skupin. Lidé z těchto skupin nacházejí uplatnění na volném trhu práce velice špatně a často jen na krátkou dobu.¹⁶

Zdravotně postižení bývají jedněmi z prvních, kteří jsou propuštěni při různých reorganizacích firem. Ve světě je naprosto běžné, že při veřejné zakázce, pokud se uchází několik firem se stejnými návrhy, je upřednostněn ten, kdo zaměstnává větší procento zdravotně postižených osob. Tím vlastně stát nepřímo podporuje zaměstnávání těchto osob.

¹⁵ Vágnerová, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2002, s. 398.

¹⁶ Buchtová, B. a kol. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada, 2002, s. 109.

Volných pracovních míst vhodných pro uchazeče se ZPS je velmi málo. Přesto jsou tato místa málo využitelná. Je to z toho důvodu, že je nesoulad mezi kvalifikační strukturou uchazečů a pracovního místa. Je to proto, že člověk se ZPS je zdravotně omezen a nemůže vykonávat svou původní profesi a pro jinou nemá kvalifikaci. Dále je to i nevhodná zdravotní struktura, kdy převážná část klientů se ZPS má poškozeno pohybové ústrojí či má vnitřní onemocnění. Další překážkou je i nízké mzdové ohodnocení těchto osob. O zaměstnávání lidí zdravotně postižených mají podnikatelé malý zájem i z toho důvodu, že se obávají vyšší nemocnosti těchto pracovníků. Dalším důvodem je nedostatek výrobních programů odpovídajících zdravotním možnostem pracovníků se ZPS. V neposlední řadě je to i zvýšená právní ochrana pracovníků se ZPS.

V neposlední řadě je problémem i to, že zákonná a ekonomická opatření ke zvýšení zainteresovanosti podnikatelů na zaměstnávání občanů se ZPS jsou málo účinná (viz dále v bodě 2.1.1. - povinný podíl).

Pokud se na daný problém odíváme z jiného pohledu, musíme přiznat, že potencionální zaměstnavatele odrazuje větší náročnost na pracovní podmínky osob se zdravotním postižením a různá omezení, která se týkají pracovního právního vztahu mezi nimi.

Stejně tak i diferenciační úroveň mezi minimální mzdou a životním minimem, která se u nás v současnosti pohybuje zhruba kolem 20%, není pro některé osoby se zdravotním postižením dostatečným motivem k tomu, aby zaměstnání hledaly. To platí ale i pro zdravé nezaměstnané osoby. Jako dostatečně motivující diferenciační úroveň mezi minimální mzdou a životním minimem je kolem 60%.

1.2.2 Druhy nezaměstnanosti

Znat trh práce předpokládá i to, abychom identifikovali rozsah, strukturu a příčiny jednotlivých druhů nezaměstnanosti. O. Knoll rozlišuje čtyři druhy nezaměstnanosti, a to frikční, sezónní, strukturální a konjunkturální neboli

cyklickou.¹⁷ Jiné rozlišení používá ve své později vydané publikaci P. Mareš. Ten hovoří stejně jako Knoll o nezaměstnanosti frikční, strukturální, cyklické a sezónní, dále ale ještě o skryté, neúplné, „job stagnation“ a nepravé.

Frikční nezaměstnanost

- jedná se o normální změnu zaměstnání, kdy je doba nezaměstnanosti jen krátkou epizodou. Dochází k ní tehdy, když jsou lidé vlastně „mezi dvěma zaměstnáními“ (people between two jobs)

Strukturální nezaměstnanost

- jde hlavně o vyšší nezaměstnanost osob s určitou kvalifikací, po které není na trhu práce tak velká poptávka. A naopak, zaměstnavatelé poptávají takovou kvalifikaci, kterou jim nezaměstnaní občané nejsou schopni v daném okamžiku nabídnout.

Cyklická nezaměstnanost

- vzniká důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů hospodářských aktivit v makroekonomickém rozměru. Pokud je tato nezaměstnanost spojena s přírodním cyklem, mluvíme o nezaměstnanosti sezónní.

Skrytá nezaměstnanost

- jedná se o nezaměstnané, kteří práci nemají, práci si nehledají, nejsou registrovaní, ale při dostatečné nabídce by ji přijali.

Nepravá nezaměstnanost, neúplná nezaměstnanost, „job stagnation“

- nepravá nezaměstnanost - jde o nezaměstnané, kteří si práci ani moc nehledají, ale jde jim o vyčerpání celého hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti

Neúplná nezaměstnanost - jedná se o pracovníky, kteří musejí akceptovat práci na zkrácený úvazek či práci, která neodpovídá zcela jejich kvalifikaci

¹⁷ Knoll, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: VÚP a SV, 1993, s. 9-13.

a schopnostem. Tuto praktiku někdy společnost používá právě proto, aby zamezila masové nezaměstnanosti.

Job stagnation - lidé nejsou se svou prací spokojeni, ale z důvodu vysoké nezaměstnanosti se obávají, že by jinou prací nenašli, a nadále zůstávají i ve frustrujícím zaměstnání.

dlouhodobá nezaměstnanost

- jedná se o nezaměstnanost delší než dvanáct měsíců. Dlouhodobá nezaměstnanost vzniká především proto, že dochází ke kumulaci různých handicapů, které vyplývají jednak z jejich osobní, kvalifikační, pracovní a sociální charakteristiky, dále z nižší úrovně jejich pracovní motivace. Jedná se zejména o nekvalifikované občany, mladistvé, zdravotně postižené osoby apod.¹⁸

Dlouhodobá nezaměstnanost ve velké míře postihuje právě osoby se ZPS. Konkrétní údaje jsou uvedeny v tab. č. 1.

Tabulka 1 – Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP Děčín, pobočka Rumburk - Šluknovský výběžek – stav k 31.12.2003. Údaje jsou rozděleny na evidenci všech uchazečů nad 12 měsíců a dále na evidenci osob se ZPS.

	celkem evidovaných						
				0-12 měsíců		nad 12 měsíců	
	všech	zdravých	se ZPS	zdravých	se ZPS	zdravých	se ZPS
počet	4697	4085	612	2019	179	2066	433
v %	100	87	13	43	4	44	9

¹⁸ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 1998, s. 18-22.

2. Legislativa a nezaměstnaní se ZPS

Cesta naší republiky do Evropy určitě vyžaduje zásadní změny v celém spektru společenského vývoje. Je bez výhrad, že právě vlády, které jsou členy Rady Evropy, spojují s velkým důrazem ekonomický a sociální pokrok, v němž mají významné místo malé a často i tiché skupiny, které potřebují solidární pomoc. Mezi tyto skupiny patří i zdravotně postižené osoby, a to právě proto, že nemá-li takovýto člověk čekat, až mu společnost či stát pomůže, musí mít vytvořeny podmínky pro své uplatnění. Je nesporné, že zdravotně postižení občané i jejich domácnosti potřebují určité specifické podmínky k možnému uplatnění se na trhu práce. Povinností naší společnosti je hledat a vytvářet podmínky pro možnosti jejich účelného zaměstnání.

Roku 1975 byla vyhlášena Deklarace práv zdravotně postižených osob.

V roce 1991 vznikl Vládní výbor pro zdravotně postižené občany jako poradní, iniciativní a koordinační orgán vlády České republiky. Mezi jeho zásady patří, že předsedou vládního výboru je vždy premiér, místopředsedy jsou ministr práce a sociálních věcí a ministr zdravotnictví.

Národní akční plán pomoci zdravotně postiženým občanům byl vyhlášen v roce 1992.

Roku 1993 byl přijat Národní plán opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení.

V roce 1998 to byl Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením.

Mezi základní právní předpisy, kde je v pracovně – právním vztahu zakotvena ochrana osob se ZPS, patří především z. č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, z. č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, vyhl. MPSV 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se ZPS, ve znění pozdějších předpisů, a další právní předpisy.

2.1 Zákon o zaměstnanosti

De lege lata:

Pokud se zabýváme legislativou, která se týká nezaměstnaných zdravotně postižených osob, musíme se zákonitě zmínit o zákonu č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, kde se v § 1 odst.1 říká, že právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít, kromě jiného, ani z důvodu zdravotního stavu, věku a dalších případů, s výjimkou těch, kdy to stanoví zákon nebo je pro to věcný důvod spočívající v předpokladech, požadavcích a povaze zaměstnání, které by měl občan vykonávat a který je pro výkon tohoto povolání nezbytný.

V § 1 odst. 4 se říká, že občan má právo na zabezpečení vhodného zaměstnání odpovídajícího jeho zdravotnímu stavu, s přihlédnutím k jeho věku, kvalifikaci a schopnostem, dříve předchozí doby zaměstnání a možnosti ubytování.

V § 24 z. č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů jsou stanoveny povinnosti zaměstnavatelů vůči osobám se změněnou pracovní schopností, které se týkají povinnosti zaměstnávat zdravotně postižené občany ve výši povinného podílu na celkovém počtu zaměstnanců (blíže v kap. 2.1.1.)

De lege ferenda:

V navrhované novele zákona o zaměstnanosti je povinný podíl zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností pozměněn na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a není uveden pod § 24, ale pod § 83 navrhovaného zákona. V tomto § 83 je v odst.3 nově řečeno, že do povinného podílu lze započíst pouze odebrání výrobků nebo služeb od přímých výrobců nebo poskytovatelů služeb.

2.1.1 Povinný podíl

§ 24 odst. 2 z. č. 1/1991 říká, že zaměstnavatel je povinen zaměstnávat občany se ZPS ve výši povinného podílu občanů se ZPS na celkovém počtu svých zaměstnanců (dále jen „povinný podíl“). Povinný podíl u zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci činí 4 %.

Odst. 3

Zde se uvádí, že tuto povinnost může zaměstnavatel plnit třemi různými způsoby nebo tyto způsoby kombinovat.

Lze to plnit zaměstnáváním občanů se ZPS ve výši povinného podílu, nebo odebíráním výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců se ZPS nebo zadáváním výrobních programů těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných dílen nebo zadáváním výrobních programů těmto subjektům, nebo odvodem do státního rozpočtu; výše tohoto odvodu činí ročně za každého občana se ZPS, o kterého zaměstnavatel nesplnil povinný podíl, 1,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství vyhlášené a zveřejňované MPSV ve Sbírce zákonů za 1. až 3. čtvrtletí roku, v němž nebyl povinný podíl naplněn.

Odst.4

Pro účely zaměstnávání občanů se ZPS ve výši povinného podílu podle odstavce 3 písm. a) se do povinného podílu započítává každý zaměstnanec se ZPS s těžším zdravotním postižením třikrát.

Odst. 8

Zaměstnavatel je povinen do 15. února následujícího kalendářního roku písemně oznámit úřadu práce místně příslušnému podle svého sídla nebo trvalého pobytu plnění povinného podílu za uplynulý kalendářní rok a způsob jeho plnění. Nesplnil-li zaměstnavatel povinný podíl způsobem uvedeném v odstavci 3 písm. a) nebo b), je povinen jej splnit podle odstavce 3 písm. c). Výši tohoto odvodu je povinen stanovit a odvést nejpozději do 31. ledna kalendářního roku následujícího po roce, za který povinnost odvodu vznikla. Zaplacení prokáže při plnění oznamovací povinnosti podle věty první.¹⁹

¹⁹ *Zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti.*

2.2 Zákoník práce

Zákoník práce (dále jen ZP) zakazuje jakékoliv zvýhodňování či znevýhodňování z důvodů spočívajících v zákonem vymezených diskriminačních znacích, které naprosto odpovídají čl. 3 Listiny základních práv a svobod. Do 29.2.2004 byl zaměstnavatel vázán § 50 ZP, který se týkal zákazu výpovědi osobám se změněnou pracovní schopností bez předchozího souhlasu příslušného orgánu státní správy. Tento souhlas nebyl vyžadován pouze v případě, že se jednalo o výpověď danou zaměstnanci staršímu než 65 let nebo z důvodů uvedených v § 46 ods. 1 písm. a), b) nebo f).

Tento § 50 ZP souvisí s § 13 odst. 2 písm. e) zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti.²⁰

Novelizací zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, došlo od 1.3.2004 ke zrušení § 50.

2.3 Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2002 a na rok 2003

S největší pravděpodobností je nejlepším řešením pro snižování dlouhodobé nezaměstnanosti podpora rozvoje schopností, znalostí a motivace jednotlivců k práci nebo dalšímu vzdělávání.

Problém je v tom, že rozdíl mezi příjmy ekonomicky aktivních osob a osob, které jsou nezaměstnané, je tak malý, že tyto osoby nejsou náležitě motivovány ke změně svého stavu a snaze zaměstnání si hledat.

Pilíř 1 směrnice 7 říká, že zdravotně postiženým občanům je věnována zvýšená péče. K zajištění individuálního přístupu k těmto osobám je nutné rozšířit rozsah proaktivních opatření. Zejména se jedná o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, s cílem umožnit těmto osobám získat vhodné zaměstnání a usnadnit jim zapojení nebo opětovný návrat na trh práce.

²⁰ Tomandlová, L. a kol. *Zákoník práce a související právní předpisy*. Praha: Portál, 2000.

Stávající legislativa dosud neřeší problém vzájemného propojení jednotlivých částí rehabilitačního procesu. Jedná se o propojení léčebné, sociální, pedagogické a pracovní rehabilitace. MPSV bude podporovat spolupráci mezi úřady práce, zaměstnavateli a poskytovateli sociálních služeb, které realizují programy podporující osoby s takovým postižením, kdy nejsou dočasně schopné obstat v běžném zaměstnání bez cizí pomoci. Cílem je zabezpečit takovýmto osobám dočasnou podporu přímo na pracovišti.

Pilíř 1 hlavní směr 7 Národního akčního plánu zaměstnanosti na rok 2003 říká: „Hodně skupin a jednotlivců má velké potíže se získáním příslušné kvalifikace a v získání přístupu na trh práce a setrvání v něm. To zvyšuje riziko jejich sociálního vyloučení. Proto se požaduje logický soubor opatření, která budou posilovat sociální integraci tím, že budou podporovat integraci znevýhodněných skupin a jednotlivců do světa práce a která budou bojovat proti diskriminaci v přístupu na trh práce.“ Měla by být uplatňována vhodná opatření, kromě jiných, i pro osoby zdravotně postižené k jejich zapojení do trhu práce.

V opatření 7.5 Národního akčního plánu na rok 2003 bylo řečeno, že i úřady práce se budou podílet na přípravě seminářů, které budou připravovány v rámci Roku zdravotně postižených. Cílem je zvýšit informovanost veřejnosti o možnostech zaměstnávání zdravotně postižených osob a o způsobu plnění povinnosti zaměstnávat tyto osoby.²¹

²¹ *Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2002*. Praha: MPSV, 2002.

3. Trh práce

Pokud chceme hovořit o nezaměstnanosti jako takové, je potřeba osvětlit další významný pojem, a to je „trh práce“. Dle Mareše je „pracovní trh spojen s tržní ekonomikou, v které je, stejně jako služby a výrobky, prodávána a kupována i práce.“²²

Dále autor uvádí, že zde musí být nabídnuta pracovní síla v požadované struktuře a že pracovní síla musí být zaopatřena příjmem a sociálními prostředky existence. Pracovní trh vlastně řídí produkci a distribuci práce jako směnné vztahy mezi prací a mzdou.²³

V současné době lze velice špatně odhadnout směr, kterým se bude trh práce ubírat. Zatím nikomu se nepodařilo stanovit prognózu o tom, které pracovní síly budou na trhu práce zapotřebí. S tím souvisí i naše školství, neboť se těžko odhaduje, pro které profese by bylo potřeba mladé lidi školit. Jde o to, že naše tržní ekonomika není příliš stabilní, velké množství dříve prosperujících firem končí a nové sice vznikají, ale ne v takovém množství, které by pokrylo poptávku po pracovních místech.

Z toho všeho vyplývá, že trh práce v ČR je zatím nestabilní a stále narůstá počet nezaměstnaných osob. Rozdíl mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, který je nejmarkantnější v severních příhraničních oblastech ČR, souvisí i s dopravní obslužností v těchto oblastech.

Pokud se zabýváme možností uplatnění zdravotně postižených osob na volném trhu práce, narážíme na další problémy. Právě zde je vidět nevyrovnanost mezi nabídkou pracovních sil se zdravotním postižením a poptávkou po těchto pracovních silách.

²² Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 1998, s. 54.

²³ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 1998, s. 54

4. Činnost Úřadu práce Děčín, pobočka Rumburk

4.1 Hlavní činnost úřadu práce

Jeho hlavní náplní je činnost informační, zprostředkovatelská, poradenská, organizační a kontrolní na poli trhu práce.

Struktura Úřadu práce (dále jen ÚP) Děčín je uvedena v příloze č. 1.

Zvláštní důraz je kladen na přesnost a aktuální dodržování registru uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst a na kvalifikaci poradců, kteří až dosud pracovali v různě specializovaných oblastech, ale díky řízené změně pracovních míst získávají širší zkušenosti. I když nejdůležitějším principem je vyhledat práci a obsadit pracovní místo v co nejkratší době, záměrem úřadu práce je srovnávat předpoklady uchazečů s požadavky pracovního místa, udržovat kontakt se zaměstnavateli a přísně integrovaným způsobem zařazovat nezaměstnané do vhodných programů trhu práce. Velký důraz je kladen na poskytování služeb zákazníkům – klientům, více než jen na prosté dodržování administrativních pravidel a postupů. Toto je jeden z dalších nových směrů orientace veřejných služeb zaměstnanosti.²⁴

Zákazník, nebo jinak řečeno klient, je vlastně „řidič“, který řídí svůj život a postupy, které mohou vést, nebo by měly vést, k jeho lepší zaměstnanosti.

Co se týká povinnosti úřadů práce vůči nezaměstnaným zdravotně postiženým osobám, je ÚP povinen vést zvláštní evidenci osob se ZPS a přednostně jim zprostředkovávat zaměstnání. Občanům se ZPS je poskytována pracovní rehabilitace jako soustavná péče směřující k tomu, aby tito občané mohli vykonávat dosavadní nebo jiné vhodné zaměstnání. Současně je zajišťována péče poradenská při volbě povolání nebo jiného pracovního uplatnění, příprava na pracovní uplatnění, umístování do zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání²⁵

²⁴ *Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti*. Pražská konference, červenec 2000, s. 20.

²⁵ Smejkalová, S. Zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností. *Právo a zaměstnání*, 2002, č. 3, s.2

Bakalářská práce je zaměřena na aktivizaci nezaměstnaných zdravotně postižených osob v regionu ÚP Děčín, a to zejména v oblasti Šluknovského výběžku, který spadá pod ÚP Děčín, pobočka v Rumburku. Z tohoto pohledu je třeba objasnit strukturu této pobočky, neboť na jiných úřadech jsou různá oddělení zařazována do různých jiných odborů než zde a mohlo by tudíž dojít k určitým nepřesnostem. Na této pobočce je oddělení aktivní politiky zaměstnanosti – veřejně prospěšné práce (VPP), samostatně účelná pracovní místa (SÚMP), absolventská místa; oddělení poradenství – pod které spadá informační a poradenské středisko pro volbu povolání, rekvalifikace, zprostředkování a poradenství pro osoby se ZPS a mladistvé a absolventy; oddělení zprostředkování – sem náleží zprostředkování zaměstnání, dávkové oddělení a ověřování.

Všechna oddělení spolu úzce spolupracují a zajišťují společně co nejprofesionálnější pomoc všem klientům, kteří projeví skutečný zájem o pomoc při změně své současné situace z osoby nezaměstnané na osobu pracující.

4.1.1 Oddělení aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání i uchazečům samotným. Jedná se o následující nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

4.1.1.1 Nástroje APZ

a) Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Charakter a účel vytváření takovýchto pracovních míst je vymezen v § 5 zákona č. 9/1991 Sb. a dále upraven vyhláškou MPSV ČR č. 35/1997 Sb.

SÚPM je:

- nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s ÚP na dobu minimálně dvou let a je obsazováno uchazeči evidovanými na úřadě práce, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání, který je evidován na ÚP a začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Na příspěvek k úhradě nákladů na zřízení SÚPM není právní nárok. Tento příspěvek lze poskytnout ve formě návratné finanční výpomoci nebo dotace na úhradu mezd nebo dotace na úhradu úroků z úvěrů nebo jiné účelové dotace.

b) Veřejně prospěšné práce (VPP)

VPP se rozumí taková pracovní příležitost, která je vytvořena pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP. Tato místa vytváří nejčastěji obec na základě písemné dohody s ÚP ke krátkodobému pracovnímu umístění klienta (nejdéle a dobu dvanácti o sobě jdoucích měsíců). Kritéria pro vytvoření VPP jsou stanovena v zákonu č. 9/1991 Sb. a upravena vyhláškou MPSV ČR č. 35/1997.

c) Absolventská a praktikantská místa

Zde se jedná o místa, která zaměstnavatel vytvoří pro odbornou praxi absolventů či pro získání kvalifikace mladistvého uchazeče evidovaného úřadem práce.

4.1.2 Oddělení zprostředkování a dávek

Do odboru zprostředkování jsou na pobočce ÚP Rumburk začleněna oddělení zprostředkování pro nezaměstnané, oddělení dávek a oddělení ověřování.

Zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti definuje zprostředkování zaměstnání jako činnost zaměřenou na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází, a na vyhledávání vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá přes ÚP nové pracovní síly. Součástí zprostředkování je též činnost

informační a poradenská. ÚP tuto činnost provádí bezplatně na celém území České republiky.

Oddělení dávek se zabývá nárokem na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání, které je přiznáváno dle § 13 a § 14 zákona č. 1/1991 Sb. , o zaměstnanosti.

Oddělení ověřování dohlíží, aby všechna rozhodnutí byla činěna v souladu s platnými předpisy a podle správního řádu.

4.1.3 Oddělení poradenství

Poradenská služba zahrnuje pracovní profesní poradenství a poradenství pro volbu povolání.²⁶

Dle vyhlášky č. 115/1992 poskytuje ÚP poradenskou službu i pro osoby se ZPS s cílem najít vhodné pracovní uplatnění, které je přiměřené druhu a stupni jejich zdravotního postižení.

Do odboru poradenství je na pobočce ÚP Rumburk začleněno Informační a poradenské středisko pro volbu povolání, Oddělení rekvalifikací, Zprostředkování a poradenství pro osoby se ZPS, mladistvé a absolventy, Job cluby a částečně i Bilanční diagnostika a činnost týkající se vytváření chráněných dílen a kontrola plnění povinného podílu zaměstnávání osob se ZPS.

Pojem poradenství má řadu různých významů. Většinou ale mají společné to, že se jedná o činnost, která je založená na vztahu pomoci, kdy poradce má snahu podpořit růst, rozvoj, zralost a lepší uplatnění klienta ve světě a životě jako takovém. Lze ho charakterizovat i jako výměnu informací mezi poradcem a klientem. Specifickou formou je skupinové a hromadné poradenství pro nezaměstnané, které se realizuje zejména v klubech práce²⁷

²⁶ Vyhláška MPSV č. 115/1992, Sb., o provádění pracovní rehabilitace. Praha: MPSV, 1992.

²⁷ Gabura, J., Pružinská, J. *Poradenský proces*. Praha: SLON, 1995, s. 13.

Poradenství lze také definovat jako proces, při kterém vycvičený odborník poskytuje člověku podporu a vedení individuálně nebo ve skupině. Dále lze dodat, že poradenství je formou pomoci člověku, který zažívá stres z traumatických životních událostí, mezi které patří právě i ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost.

Poradenství v rámci ÚP začleňuje vlastně určité skupiny programů, které jsou, jak uvádí Mareš:²⁸

„1. Specificky zaměřené na přípravu pro řádné zaměstnání jak osob nezaměstnaných, tak i osob ze sociálních kategorií nezaměstnaností nadměrně ohrožených:

- výcvik dospělých;
- programy pro nezaměstnané a handicapované mladistvé;
- podpora nezaměstnaným, kteří začínají samostatně podnikat, ve formě poskytnutí know how.

2. Obecně zaměřené na zlepšování flexibility pracovní síly:

- rozšiřování a zvyšování kvalifikace zaměstnaných osob;
- rozvoj všeobecného i učňovského školství.“

V rámci poradenství jsou stanoveny cíle, jichž se dosahuje pomocí různých metod, kterých se užívá samostatně i ve vzájemné spojitosti.

Mezi základní metody poradenství (viz příloha č. 2), které jsou na ÚP využívány, patří především:

- pozorování
- rozhovor
- naslouchání
- analýza materiálů, informací o klientovi.

Cílem poradenství je vlastně pomoc k tomu, aby byl klient schopen lepšího

²⁸ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 1998, s. 122.

vedení svého vlastního života. Jedná se o formu sociální pomoci, nikoliv sociální kontrolu. Klient nemůže být poradcem nucen k určitému konkrétnímu způsobu řešení své situace tak, jak to vidí poradce, ale tak, jak to vidí klient. Poradce mu je vlastně nápomocen na jeho cestě životem. Ve své podstatě jde, jak říká D. Super, o „pomoc ke svépomoci“.

Klient potřebuje důvěřovat, cítit se bezpečný a přijímaný. Bez tohoto vztahového rámce se práce pomáhajícího (poradce) stává jen výkonem svěřených pravomocí²⁹. Nelze tudíž nadměrně kontrolovat klienta, neboť to brání jeho autonomii. Nelze se ani sebeobětovat pro klienty, neboť to vede velice rychle k syndromu vyhoření u poradce. Právě nadměrná péče spíše klienta oslabuje, než prospívá. Profesionální pracovník musí každého klienta přijímat i s jeho chybami. Musí se zabývat v procesu poradenství právě tím, co druhý člověk opravdu vidí, cítí, co si myslí, jak co hodnotí, a ne tím, co by měl prožívat, cítit, myslet si, či jak by měl dle poradce věci hodnotit. Každý profesionální poradce ve službách zaměstnanosti musí dodržovat určité morální zásady, které mají vztah k výkonu jeho povolání. Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) zformulovala tato základní kritéria v Etický kodex profesionálního poradce ve službách zaměstnanosti. (viz příloha č. 3)

4.1.3.1 Informační a poradenské středisko ÚP (IPS)

IPS poskytuje aktuální informace o síti středních a vysokých škol, studijních a učebních oborů v regionu a v celé ČR. Dále o podmínkách a průběhu přijímacího řízení, nárocích na jednotlivá povolání, možnostech uplatnění absolventů jednotlivých oborů v praxi. Své služby poskytuje žákům základních a zvláštních škol, studentům a absolventům, rodičovské veřejnosti, školským zařízením a dalším zájemcům. IPS umožňuje prostřednictvím počítačového programu vyhledávání studijního nebo učebního oboru v celé ČR. Provádí individuální a

²⁹ Kopřiva, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 1997, s. 15.

skupinové poradenství. Současně má k dispozici počítačový program pro samoobslužné testování profesních zájmů. Ve spolupráci se školami pořádá „Burzu škol“, jejímž smyslem je získání co nejširšího množství informací od zástupců středních škol, odborných učilišť, učilišť a dalších vzdělávacích zařízení v regionu.

4.1.3.2 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání získáním nových znalostí a dovedností umožňující jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Obecně jsou organizovány dva druhy rekvalifikací:

- specifické, na konkrétní profesi s příslibem zaměstnání od zaměstnavatele,
- nespecifické, kdy bez příslibu konkrétního zaměstnání je účastník rekvalifikace školen na získání dovedností, které zvýší jeho uplatnění na trhu práce.

Rekvalifikace se realizuje v případě, kdy klient nemůže najít uplatnění na trhu práce ve svém oboru. Při zařazování do určitého typu rekvalifikace se přihlíží k dosavadní kvalifikaci a vzdělání klienta, k osobním předpokladům, schopnostem a zájmům, ke zdravotní způsobilosti pro výkon práce po rekvalifikaci. V neposlední řadě k zájmu o tuto profesi na trhu práce.

4.1.3.3 Zprostředkování a poradenství pro osoby se ZPS a mladistvé

Jestliže hovoříme o samotném procesu zprostředkování zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením, je zde nesporně prvořadá úloha kvalifikovanosti a osobního přístupu zprostředkovatelky – poradkyně. Ta se pak snaží vybrat vhodná pracovní místa z nabídky ÚP podle pracovní rekomandace zdravotně postiženého klienta. Současně se, spolu s klientem, snaží najít vhodné řešení jeho stávající situace.

Při práci se zdravotně postiženými klienty lze použít jedno židovské přísloví:

„ Když nemůžeš co chceš, musíš chtít co můžeš.“ Na to navazuje i veškerá spolupráce mezi klientem a poradkyní. Hlavní zásadou je to, že klient skutečně chce práci najít.

V brožuře *Poradenské techniky a aktivity při práci s se* říká, že poradenská činnost s osobou se zdravotním postižením je naprosto specifická. Každé postižení má svou určitou somatickou, psychickou a sociální dimenzi. Pro úspěšnou práci s klientem je třeba respektovat všechny dostupné informace a skutečnosti o zdravotně postiženém a to v návaznosti na vhodné poradenské metody a osobnostní kvality poradce.³⁰

Při práci s klientem zdravotně postiženým je potřeba spolupracovat i s dalšími odbory ÚP a dalšími specialisty a institucemi, které se zabývají pomocí zdravotně postiženým, a to jak státními, tak i nestátními.

Pracovníci ÚP se zde setkávají s klienty , kteří mají různá postižení, a to např. zraková, sluchová, pohybová, mentální, psychiatrická, kombinovaná.

Ve zprostředkovatelské a poradenské činnosti s klienty zdravotně postiženými nelze používat pouze jednu z možností, které ÚP nabízí, ale je třeba vzájemně návaznosti technik, které slouží k lepšímu výhledu na možnost zaměstnání těchto osob.

Do další rizikové skupiny, která vyžaduje zvýšenou péči patří i nezaměstnané mladistvé osoby. (Za mladistvého občana je považován ten, kdo dovršil patnáctý rok věku a nepřekročil osmnáctý rok svého věku.)

4.1.3.3.1 Individuální akční plán (IAP)

Individuální akční plán je písemný dokument popisující některé aspekty situace nezaměstnaného klienta. Zároveň je v něm uvedeno, co by se mělo podniknout pro zvýšení možnosti uplatnění klienta na trhu práce.

Každý IAP je naprosto specifický, neboť každý člověk je jedinečný. Současně záleží i na tom, v jakém stádiu nezaměstnanosti je tento plán uzavřen.

³⁰ *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*. Praha: MPSV, 2003.

Návrh na uzavření IAP a jeho obsah je nejprve s každou osobou projednán a ve většině případech je dán čas na rozmyšlenou, kdy se klient sám musí svobodně rozhodnout, co skutečně chce a jakou pomoc potřebuje.

4.1.3.3.2 Chráněné dílny a chráněná pracoviště

Definici toho, co jsou chráněné dílny a chráněná pracoviště uvádí Vyhláška MPSV č. 115/1992.

Jedná se o pracoviště provozovaná právníckými a fyzickými osobami, pracuje – li v nich alespoň 60 % občanů se ZPS. Chráněným pracovištěm je též takové pracoviště, které je zřízeno v domácnosti občana se ZPS. Do těchto dílen a na tato pracoviště jsou zařazováni zejména občané s těžším zdravotním postižením, s mentálním postižením, občané se ZPS, kteří mohou podávat jen zmenšený pracovní výkon a nelze je umístit na volných pracovních místech na trhu práce, a občané se ZPS po dobu přípravy k práci.

ÚP poskytuje zaměstnavatelům příspěvek na zřízení pracovního místa pro občany se ZPS v chráněných dílnách a pracovištích. Může též poskytnout příspěvek na vybavení pracovními prostředky uchazeči o zaměstnání se ZPS, který bude samostatně výdělečně činný. Vše se děje za splnění dalších specifických podmínek, které se klient dozví na ÚP.³¹

4.1.3.3.3 Podporované zaměstnávání

Práce umožňuje kterémukoliv člověku, aby se stal váženým a respektovaným členem společnosti za využití vlastních dovedností k vytváření hodnot. Díky zapojení do pracovního procesu vzniká i větší možnost získávání nových přátel a zájmů. Řada lidí o tuto možnost přichází právě kvůli svému zdravotnímu znevýhodnění, které jim zmenšuje možnost najít a udržet si pracovní místo.

³¹ Vyhláška MPSV č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se ZPS. Praha: MPSV, 1992.

Jedním z nástrojů, které pomáhají těmto lidem práci si najít a udržet, je podporované zaměstnávání. Vzniklo v USA a pomáhá vrátit lidi s postižením do běžného prostředí a společnosti pomocí radikální změny modelu v oblasti pracovního uplatnění. Dochází k tomu, že se tolik nevyužívá zřizování chráněných dílen a pracovišť, ale je snaha, aby se člověk se zdravotním postižením uplatnil na volném trhu práce. Zde je mu poskytována potřebná podpora pracovním asistentem tak, aby se naučil požadované dovednosti a získal potřebné návyky. Podporované zaměstnávání je určeno pro natolik znevýhodněné uchazeče o zaměstnání, kterým k tomu, aby získali práci na otevřeném trhu práce, nestačí žádný jiný nástroj APZ. Současně musí být splněna i další podmínka, což je potřeba klienta dlouhodobě individuálně přizpůsobené podpory přímo na pracovišti.³²

1.3.4 Zprostředkování a poradenství pro absolventy

Absolventem se rozumí klient, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba vojenské základní služby a civilní služby nahrazující tuto službu, doba mateřské a další mateřské dovolené a doba, po kterou mu příslušel rodičovský příspěvek. Tito klienti patří do skupiny, u které lze očekávat dostatečnou motivaci k potřebě pracovat, ale nedostatečnou orientaci na sobě samém a na trhu práce. Jednou z mála nevýhod těchto klientů jsou jejich malé praktické zkušenosti. Patří do rizikové skupiny nezaměstnaných do 25 let. Je zde možnost využít nástrojů APZ jako jsou absolventská místa či možnost získání praxe formou rekvalifikace „Šance absolvent“.

1.3.5 Job kluby– kluby práce

Kluby práce byly založeny již v 70. letech ve Spojených státech amerických krátce poté i v dalších zemích. V České republice začaly vznikat po roce 1991.

Johnová, M., Vondráčková, M. K podporovanému zaměstnávání. *Sociální politika*, 2001, roč. 27, 10, s. 19.

Cílem této formy skupinové práce s klienty je vybavit klienta potřebnými sociálními dovednostmi, zorientovat ho na trhu práce, vést ho k přiměřenému sebehodnocení a posouzení svých reálných možností, neboť sehnat práci je práce sama o sobě a každé práci se lze naučit. Z toho vyplývá, že jedna z věcí, které se klient v job clubu učí, je jak hledat práci.

Rozeznáváme různé typy klubů práce, kde každý je zaměřen na určitou specifickou skupinu klientů. Jedná se např. o kluby práce pro mladistvé, absolventy, zdravotně postižené, dlouhodobě nezaměstnané, pro ženy po mateřské dovolené, apod.

Do klubů práce jsou zařazováni takoví klienti, kteří si potřebují osvojit určitou sociální dovednost, mají obavy z výběrového řízení, jsou nejistí při jednání s potencionálními zaměstnavateli, neumí sepsat profesní životopis či žádost o zaměstnání. Vlastnímu zařazení do job clubu předchází konzultace klienta s poradcem, který mu ozřejmí smysl zařazení a upřesní očekávané výsledky.

4.1.3.6 Bilanční diagnostika

„Bilanční diagnostika je poradenský proces, který s využitím komplexních odborných diagnostických metod směřuje k optimálnímu využití potenciality člověka při hledání alternativ jeho uplatnění.“³³

Jak je patrné z výše citované definice, jedná se o proces, kdy se speciální poradce – psycholog snaží zjistit co nejvhodnější využití schopností, dovedností, zájmů a motivace klienta za účelem jeho, co nejoptimálnějšího, začlenění na trhu práce. Jedná se o způsob řešení klientovy situace s nástinem různých variant dalších postupných kroků, které mohou vést k návratu do pracovního procesu.

Bilanční diagnostika je využívána až po vyčerpání postupů metod na úrovni poradenství ke zprostředkování. Základním kritériem pro zařazení do bilanční diagnostiky je, že klient je schopen sebereflexe a musí chtít změnu.

³³ Král, J., Opočenský, J.: *Výběr klienta pro bilanční diagnostiku – metodická pomůcka*. Děčín: 2002.

Práce na bilanční diagnostice musí být přísně individuální, přísně důvěrná ve vztahu poradce – klient. Závěry jsou, pouze se souhlasem klienta, poskytovány poradkyni – zprostředkovatelce ÚP, která dále s klientem pracuje a pomáhá mu v realizaci postupných kroků, které mohou vést k uplatnění na trhu práce.

II. PRAKTICKÁ - VÝZKUMNÁ ČÁST

5. Cíle, předpoklady a metody výzkumu

5.1 Cíle výzkumu

Cílem výzkumu je posouzení možností nezaměstnaných osob se zdravotním postižením na trhu práce ve Šluknovském výběžku, a to nejen v chráněných dílnách, ale především na volném trhu práce. Zajímalo nás, zda důsledná kontrola plnění povinného podílu, současně s působením poradenství ze strany úřadu práce, které se týká zdravotně postižených osob, na zaměstnavatele a zvýšená aktivizace (např. individuální akční plány, rekvalifikace, job cluby, podporované zaměstnávání, bilanční diagnostika) nezaměstnaných osob se zdravotním postižením vede ke zvyšování možnosti uplatnění zdravotně postižených osob na volném trhu práce.

Základním předpokladem úspěšného uplatnění osob se zdravotním postižením na pracovním trhu je vzájemná spolupráce mezi klientem, úřadem práce a zaměstnavateli. V případě zvýšené aktivizace je to především ochota klienta spolupracovat s poradci na úřadu práce. Se zřetelem na tyto skutečnosti je v mé výzkumné práci věnována pozornost jednotlivým způsobům plnění povinného podílu a možnostem z toho vyplývajícím. Dále ukáže konkrétních poradenských metod, které mohou pomoci v komplexním procesu hledání zaměstnání nezaměstnaných zdravotně postižených osob.

5.2 Předpoklady výzkumu

Obecné předpoklady:

Abychom mohli tuto bakalářskou práci psát, museli jsme se nejprve seznámit se zákony, dalšími právními předpisy a dále i s aktivizačními programy, které jsou na úřadu práce používány.

Dále jsme stanovili následující předpoklady:

Předpoklad č.1: Domníváme se, že zaměření se na zvýšení aktivizace klienta se zdravotním postižením je jedna z možností, které mohou pomoci ke zlepšení uplatnění těchto klientů na volném trhu práce ve Šluknovském výběžku.

Předpoklad č.2: Domníváme se, že dodržování plnění povinného podílu zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností zaměstnavateli a současné použití cíleného poradenství a nástrojů aktivní politiky ze strany úřadu práce může být jeden ze způsobů, které mohou napomáhat zlepšení pracovních možností zdravotně postižených klientů.

5.3 Metody výzkumu

Při zpracování bakalářské práce jsme použili následující metody:

Studium literatury o problematice zdravotního postižení a dále i studium literatury o problematice nezaměstnanosti osob se změněnou pracovní schopností, které napomohlo k získání základní znalosti terminologie a specifických potřeb nezaměstnaných zdravotně postižených osob.

Konzultace s odborníky z Úřadu práce v Děčíně a pobočky v Rumburku, kteří pracují se zdravotně postiženými klienty, jež evidují jako uchazeče o zaměstnání, vypracovávají pro ně individuální akční plány, zabývají se rekvalifikacemi, bilanční diagnostikou, job cluby, sledováním a kontrolou plnění povinného podílu, zřizováním chráněných dílen a chráněných pracovišť. Dále i konzultace

s asistenty z agentury pro podporované zaměstnávání ze Šluknova, kteří pomáhají při nalezení zaměstnání těžce zdravotně postiženým klientům, a to ve spolupráci s Úřadem práce v Děčíně, pobočka Rumburk.

Rozbor **klientské dokumentace a dat** zanesených v počítači. Zde jsou k dispozici základní informace z osobní anamnézy klienta a data o absolvovaných aktivitách. Sem patří i rozbor **dotazníku**, který je vyplňován klienty před či po absolvování takové aktivity. Dále to je rozbor **statistických dat** o plnění povinného podílu a hodnocení **dotazníku** pro zaměstnavatele o tomto plnění. Při studiu dokumentace je nutno respektovat zachování mlčenlivosti o skutečnostech tam uvedených.

Další použitou metodou je i **rozhovor** s nezaměstnanými zdravotně postiženými klienty a v rámci poradenství i se zaměstnavateli. Při rozhovoru s klienty je třeba zvolit neformální rozhovor, neboť u každého klienta je třeba respektovat jeho individualitu a jeho schopnosti vnímat obsah rozhovoru a rozumět mu. V případě jednání se zaměstnavateli je třeba zvolit částečně formální rozhovor, který postupně přechází do neformální pozice, neboť při tomto druhu rozhovoru se dozví více informací, mizí nedůvěra a je možné lépe navázat kontakt a je i větší otevřenost ze strany zaměstnavatelů a ochota vnímat nabízené možnosti řešení určité situace.

Všechny tyto metody jsou aplikovány na jednotlivé činnosti ÚP Děčín, pobočka Rumburk, které jsou v této bakalářské práci použity.

Na základě těchto metod je použita analýza všech získaných údajů po jejich soustředění do podoby tabulek a grafů.

6. Realizace výzkumu

Dříve než se začnu zabývat popisem realizace výzkumu, považuji za důležité připomenout, co vše zahrnuje problematika nezaměstnaných osob se změnou pracovní schopností a pojem aktivizace osob se zdravotním postižením.

U většiny nezaměstnaných osob se změnou pracovní schopností nelze, v současné situaci na trhu práce ve Šluknovském výběžku, reálně počítat s rychlým nalezením pracovního uplatnění. Je ale reálné rozvíjet jejich komunikační schopnosti a dovednosti, zvednout jim sebehodnocení, poradenstvím jim co nejvíce pomoci zvýšit jejich vlastní aktivitu při hledání pracovního uplatnění. Nejhorší totiž je, když tento nezaměstnaný člověk ztratí kontakt s okolím a uzavře se sám do sebe. Každá dovednost, kterou si klienti osvojí, každá aktivita, kterou absolvují, se projeví ve zlepšení kvality jejich dalšího života a současně i ve zvýšení možnosti uplatnění na volném trhu práce.

Stejně tak lze říct, že samotná kontrola plnění povinného podílu nestačí k tomu, aby zaměstnavatel přijal více osob se změnou pracovní schopností. Zde je velice důležitá funkce poradenství, neboť zaměstnavatelům umožní jiný pohled na problematiku zdravotně postižených osob, které o práci přišly, ať již z důvodu, že nemohou svou původní profesi vykonávat nebo proto, že se staly nadbytečnými z jiných důvodů.

6.1 Technika získávání údajů

Při výzkumu mi byly užitečné znalosti z praxe, neboť pracuji na Úřadu práce Děčín, pobočka Rumburk jako poradkyně specialista pro klienty se ZPS. Vzhledem k obsáhlosti této profese spolupracuji jak s klienty se zdravotním postižením, tak se zaměstnavateli a současně i s dalšími odborníky, jako např. psychology, lékaři, odborníky pro rekvalifikace, odborníky pro podporované zaměstnávání, odborníky z aktivní politiky zaměstnanosti a dalšími. Z tohoto důvodu jsem věděla, co vše je možné klientům nabídnout k jejich aktivizaci

při hledání zaměstnání. Klienty výzkumu jsou uchazeči o zaměstnání se ZPS, kteří jsou či byli v evidenci u ÚP Děčín, pobočka Rumburk v letech 2002 a 2003.

Informace o individuálních akčních plánech

V této fázi jsem se snažila získat co nejvíce informací z dokumentace uchazečů o zaměstnání na ÚP Děčín, pobočka Rumburk, a to jak ze své vlastní kartotéky, tak i od zprostředkovatelky – poradkyně, která má tyto klienty též v evidenci uchazečů o zaměstnání. Základní údaje o celkovém počtu klientů a počtu těch, kteří se zapojili do individuálního akčního plánu, jsem získala z databáze ÚP v Děčíně a pobočky v Rumburku.

Informace o rekvalifikacích

Informace o rekvalifikačních kurzech, které jsou organizovány na ÚP Děčín, pobočka Rumburk a o počtu klientů, kteří absolvovali určitý typ rekvalifikačního kurzu jsem získala ze statických výkazů oddělení rekvalifikací, konzultacemi s odborníkem pro rekvalifikace a z databáze ÚP.

Informace o job klubech

Údaje o základních job klubech jsem získala od vedoucí oddělení poradenství, která tyto job cluby organizuje a současně i ze své vlastní zkušenosti s job cluby, které jsem měla zaměřeny na osoby se změněnou pracovní schopností. Nesmírně přínosné pro mne byly právě zkušenosti vedoucí poradenství, neboť má velkou praxi v organizování těchto klubů práce.

Informace o podporovaném zaměstnávání

Stanovisko odborníků pro podporované zaměstnávání je naprosto nezbytné. Odborníci tvoří tým v agentuře Pondělí, kde je jejich poradenství a pracovní asistence nesmírně důležitá, neboť se zabývají těžce zdravotně postiženými klienty, kteří vyžadují pomoc pracovního asistenta. Konzultace a cenné rady jsem s odborníky probírala osobně, při pravidelné spolupráci mezi ÚP a agenturou

pro podporované zaměstnávání, nebo ze závěrů z jejich šetření, které jsou založeny ve spisové dokumentaci klientů v agentuře Pondělí ve Šluknově.

Informace o plnění povinného podílu a o poradenství pro podnikatele a o vytváření chráněných dílen a pracovišť

Tyto informace jsem získala přímým rozhovorem se zaměstnavateli, konzultacemi s odborníky, kteří se zabývají kontrolou plnění povinného podílu na ÚP Děčín, dále z dotazníků o plnění povinného podílu, které firmy každý rok zasílají na ÚP a z monitoringu ÚP. Data o chráněných dílnách a pracovištích jsem získala z konzultací s odborníkem na ÚP Děčín, který se zabývá vytvářením a dotacemi na provoz chráněných dílen. Další údaje jsem získala ze statistik o dotacích na zřízení chráněných pracovišť či pracovních míst v chráněných dílnách, které jsou každoročně vypracovávány odborníky Úřadu práce v Děčíně a pobočky Rumburk.

Informace o bilanční diagnostice

Tato forma poradenství je realizována velice krátce. Konzultacemi s pověřenými psychology, kteří tuto službu poskytují, jsem získala potřebné informace, kterých je ale oproti jiným technikám málo, a proto je v mé bakalářské práci tato forma zmiňována jen okrajově. Spisová dokumentace o této absolvované aktivitě je založena jednak u psychologa, který bilanční diagnostiku vedl, dále výsledek obdrží vždy klient a část, kterou klient odsouhlasil k použití, je založena ve spisové dokumentaci uchazeče o zaměstnání přímo na ÚP Děčín, ev. na pobočce v Rumburku.

6.2 Charakteristika zkoumaných vzorků

6.2.1 Informace o klientech

Všechny informace o možnostech aktivizace nezaměstnaných osob se ZPS jsem získala ze dvou zdrojů.

První část mi byla poskytnuta na Úřadě práce Děčín a pobočce v Rumburku. Zde pracují odborníci pro poradenství a rekvalifikace, dále poradci specialisté pro osoby se ZPS a psycholog, s kterými jsem konzultovala problematiku jednotlivých forem poradenství a problematiku uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením. Zprostředkovatelé poradci zabezpečují základní formu evidence, nabízejí a sepisují s uchazečem individuální akční plán a doporučují klienta k zařazení do job clubu nebo k rekvalifikaci nebo mu doporučují podporované zaměstnávání nebo bilanční diagnostiku. Tyto aktivity zajišťují specializovaná oddělení a bilanční diagnostika je zajišťována formou služby psychologa. Poradce specialista organizuje job cluby, které jsou vedeny takovým způsobem, aby byl klient aktivně zapojen a sám se účastnil na spoluvytváření job clubu dle aktuálních potřeb zúčastněných. Poradce pro rekvalifikace pomáhá klientovi vybrat co nejvhodnější rekvalifikaci, uzavírá s ním dohodu o rekvalifikaci a zajišťuje poskytovatele této rekvalifikace. Dále poradci specialisté pro osoby se ZPS poskytují poradenství i pro zaměstnavatele, kteří se na ně obracejí se svými dotazy, a to nejen ohledně zaměstnávání osob se ZPS či povolení k propuštění osob se ZPS, ale i ohledně možností způsobů plnění povinného podílu a informací o chráněných dílnách.

Druhou část jsem získala od vedoucí agentury pro podporované zaměstnávání, kde pracují tři specialisté – pracovní asistenti, kteří přijímají klienty, sepisují s nimi dohodu o poskytnutí služeb a doprovázejí klienta po celou dobu, kdy je mu tato služba poskytována, a to nejen při vyhledávání pracovního uplatnění, ale i při zacvičování přímo u zaměstnavatele. Současně klientovi poskytují i základní pomoc při orientaci na trhu práce i v životě jako takovém.

V souladu s novými trendy, kdy úřad práce nemá vystupovat jako úřad, ale spíše jako služba zaměstnanosti, se všichni odborníci snaží o co největší aktivní zapojení klienta na jeho hledání zaměstnání, neboť hledání zaměstnání je práce sama o sobě.

Klienty pobočky ÚP v Rumburku jsou uchazeči o zaměstnání z celého Šluknovského výběžku. Toto se týká i firem celého Šluknovského výběžku. Každý klient má spisovou dokumentaci, kde jsou vedeny všechny informace

o jeho zaměstnání a dalších aktivitách. Od poloviny roku 2003 je trend, aby co nejvíce klientů mělo sepsán individuální akční plán, kde je rozebráno jakou představu klient má, co vše pro to chce udělat a jak mu může ÚP pomoci tuto představu splnit. S tím úzce souvisí i veškeré další činnosti ze strany ÚP, které mohou klientovi pomoci zvýšit jeho možnosti pro pracovní uplatnění na volném trhu práce.

Další informace jsem získala z rozhovoru s uchazeči o zaměstnání se ZPS. Klienti v současné době vidí největší problém v tom, že ve Šluknovském výběžku byla zrušena celá řada velkých firem, které se zabývaly především textilní výrobou, ale i strojírenstvím a nové firmy vznikají jen sporadicky a navíc pouze ve větších městech. Zde se vyskytuje další problém, kterým je dopravní obslužnost do zaměstnání a ze zaměstnání. Jedná se o rušení spojů a o neustálé zvyšování cen jízdného. Velká část uchazečů o zaměstnání, kteří jsou či byli v evidenci ÚP, mají somatické postižení – nejčastěji pohybového aparátu. Pro ně je nesmírně složité za prací dojíždět. Pokud by klient dojížděl za prací do chráněné dílny v Rumburku (jinde chráněné dílny nejsou) např. z Dolní Poustevny, najel by denně okolo padesáti kilometrů.

V evidenci uchazečů o zaměstnání bylo ke konci roku 2003 celkem 612 osob se ZPS. Z toho jich bylo 433 s evidencí delší než dvanáct měsíců. 167 zkoumaných klientů bylo ve věku od čtyřiceti do padesáti let a 285 klientů ve věku nad padesát let. 350 osob evidovaných ke konci roku 2003 mělo postižení pohybového aparátu.

6.2.1.1 Charakteristika zkoumaného vzorku - individuální akční plán

Zkoumaným vzorkem u individuálních akčních plánů jsou všichni klienti se ZPS, evidovaní ÚP Děčín, pobočka Rumburk, kteří absolvovali tuto formu poradenství. V r.2002 se jednalo o 22 klientů se ZPS, a v r. 2003 se jednalo o 32 klientů se ZPS.

6.2.1.2 Charakteristika zkoumaného vzorku – rekvalifikace

Jako zkoumaný vzorek jsme použili počet všech rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání v r.2002 a v r.2003.

V r.2002 bylo ve Šluknovském výběžku rekvalifikováno celkem 151 uchazečů o zaměstnání, z toho 16 klientů bylo se ZPS. V r.2003 se jednalo již o 471 rekvalifikovaných klientů, z toho 19 se ZPS.

6.2.1.3 Charakteristika zkoumaného vzorku – Job cluby

Pro zhodnocení této aktivity jsme použili jako vzorek celkový počet všech klientů, kteří tuto aktivitu absolvovali ve zkoumaném období.

V r.2002 absolvovalo tuto aktivitu ve Šluknovském výběžku celkem 518 uchazečů o zaměstnání, z nichž byl pouze 1 se ZPS. V r.2003 absolvovalo job club již 964 klientů, z nich 20 osob se ZPS. (Nejvíce job clubů bylo pořádáno pro jednu z nejrizikovějších skupin, což jsou klienti do 25 let.)

6.2.1.4 Charakteristika zkoumaného vzorku – podporované zaměstnávání

Zkoumaným vzorkem této aktivity bylo 29 uchazečů o zaměstnání se ZPS, kteří touto aktivitou prošli v r.2002. Dále 20 uchazečů o zaměstnání se ZPS, kteří tuto aktivitu absolvovali v r.2003.

6.2.1.5 Charakteristika zkoumaného vzorku – bilanční diagnostika

Vzhledem k tomu, že bilanční diagnostika je novou metodou, mohli jsme použít jako zkoumaný vzorek pouze klienty, kteří tuto aktivitu absolvovali v r.2003. Tento počet byl 19 uchazečů o zaměstnání, ze kterých byli 2 se ZPS.

6.2.2 Informace o plnění povinného podílu a o dotacích na chráněná pracoviště a na provoz chráněných dílen

Tyto informace jsme získali ze statistických údajů ÚP pobočka Rumburk, které jsou shromažďovány na ÚP Děčín a pobočce v Rumburku a z konzultací na úřadu práce.

Za rok 2002 mělo povinnost plnění povinného podílu 105 firem ze Šluknovského výběžku. Za rok 2003 se jedná o 111 firem. Povinný podíl lze plnit trojím způsobem. U zkoumaného vzorku firem jsem porovnávala, zda poradenství pro zaměstnavatele mělo vliv na způsob plnění povinného podílu. Naším cílem bylo, aby firmy místo odvodu do státního rozpočtu, který je centrální, plnily povinný podíl spíše zaměstnáváním osob se ZPS nebo náhradním plněním, a to odběrem výrobků či služeb od firem které zaměstnávají nad 50 % osob se ZPS.

Současně jsem porovnávala zda roste tendence podporovat vznik chráněných pracovišť a pracovních míst v chráněných dílnách. Tyto údaje jsem získala ze statistických hlášení a z konzultací s odborníky, kteří se touto činností na ÚP zabývají.

7. Prezentace výsledků

7.1 Vytypované aktivizační techniky

K prezentaci výsledků není použit pouze jeden vzorek jedné aktivity, ale sestává to z několika vytypovaných aktivit (individuální akční plány, rekvalifikace, job cluby, podporované zaměstnávání, bilanční diagnostika), při jejichž použití může být docíleno zvýšení možnosti aktivizace nezaměstnaného klienta se zdravotním postižením a to současně, jak se domníváme, může vést k zlepšení možnosti uplatnění těchto klientů na trhu práce.

Vycházeli jsme z počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání se ZPS v letech 2002 a 2003, kdy na základě použitých metod byl zjištěn faktický stav u těchto činností:

- * **Individuální akční plány** (viz kap. 7.1.1)
- * **Rekvalifikace** (viz kap. 7.1.2)
- * **Job cluby** (viz kap. 7.1.3)
- * **Podporované zaměstnávání** (viz kap. 7.1.4)
- * **Zmínka o bilanční diagnostice** (viz kap. 7.1.5)

Zkoumaným vzorkem byli všichni uchazeči o zaměstnání se ZPS, kteří byli v evidenci uchazečů o zaměstnání na pobočce ÚP v Rumburku v r. 2002 a v r. 2003. Zkoumané vzorky u jednotlivých činností jsou různě velké, neboť jsem se zaměřila na absolvované jednotlivé aktivity, kde je nutný celkový pohled na výsledek komplexního působení aktivit společně.

7.1.1 Individuální akční plány

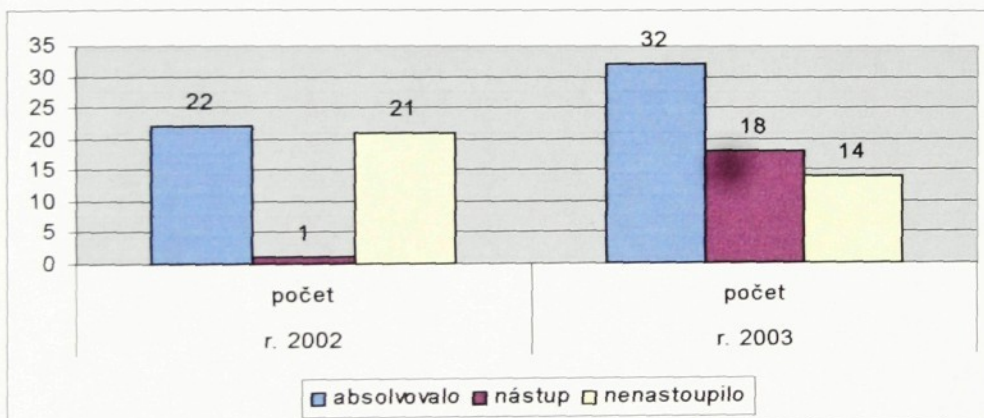
Úřad práce Děčín, pobočka Rumburk začal používat individuální akční plány na konci roku 2002 a během celého roku 2003, ale zatím pouze zkušebně. V současné době je tendence k tomu, aby se individuální akční plán sepisoval s každým uchazečem o zaměstnání, který má zájem. (Vzor IAP viz příloha č.4)

Údaje, které jsou uvedeny v tabulce č.2 jsou získány a zpracovány z osobní dokumentace klientů a z databáze ÚP Děčín, pobočka Rumburk.

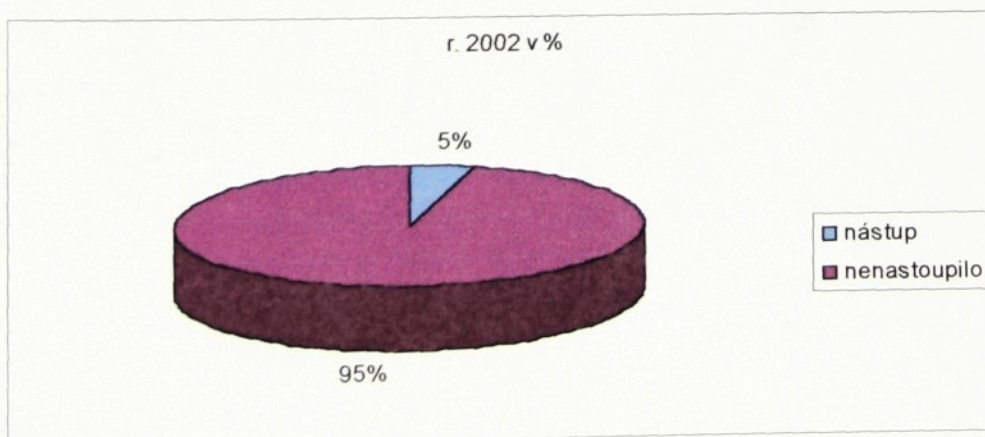
Tabulka č.2 – Individuální akční plány u klientů se ZPS – Šluknovský výběžek

období	r. 2002		r. 2003	
	počet	v %	počet	v %
absolvovalo	22	100	32	100
nástup	1	4,5	18	56,3
nenastoupilo	21	95,5	14	43,7

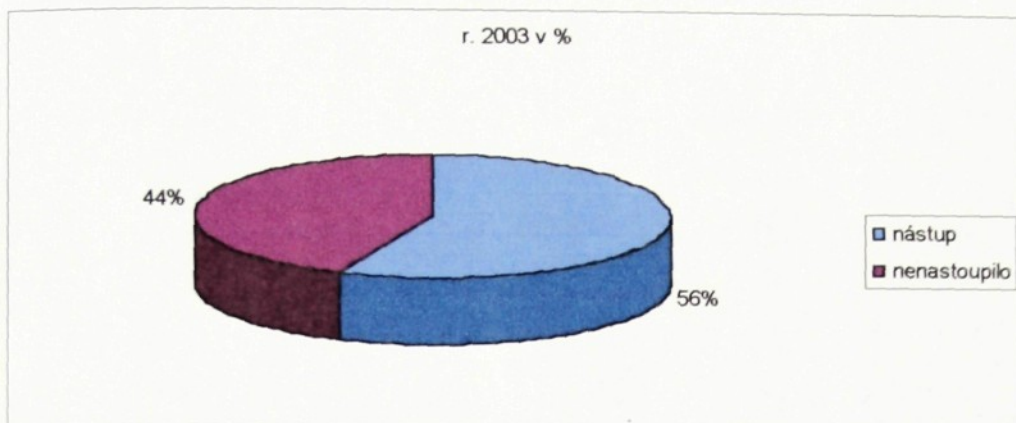
Grafické znázornění 1 k tabulce č.2 - IAP – Šluknovský výběžek



Grafické znázornění 2 k tabulce č.2 – Individuální akční plány r. 2002 v % – Šluknovský výběžek



Grafické znázornění 3 k tabulce č.2 – Individuální akční plány r. 2003 v %
- Šluknovský výběžek



Z provedeného výzkumu vyplývá, že v lokalizaci ÚP Děčín, pobočka Rumburk – Šluknovský výběžek je nárůst absolvovaných IAP v r. 2003 oproti r.2002 , ale především nástupů klientů po absolvování těchto IAP.

Zatímco v r. 2002 činil nástup po absolvování IAP 5 %, v r. 2003 to bylo již téměř 44 % uskutečněných nástupů uchazečů o zaměstnání se ZPS.

Průzkum naznačil stoupající tendenci jak v počtu IAP, tak především ve vlivu této aktivity na možnost uplatnění klientů se ZPS.

Je ovšem pravda, že samotné sepsání IAP nestačí, ale je třeba dále spolupracovat s klientem při zajišťování navazujících aktivit, které následují po uzavření IAP a souvisí s ním.

Uzavření IAP je nesmírně důležité nejen v počátku evidence uchazeče o zaměstnání, ale v případě klientů se ZPS i během celé evidence. Jedná se o to, že právě při uzavření IAP si klient uvědomí jakým směrem chce zaměřit své úsilí při získávání zaměstnání nebo, pokud si neví rady, může být směřován na další aktivity, např. bilanční diagnostiku, job cluby apod..

7.1.2 Rekvalifikace

V této části výzkumný vzorek tvoří 471 rekvalifikovaných klientů a z toho nás především zajímá 19 klientů se ZPS, kteří v r. 2003 absolvovali některý druh rekvalifikace.

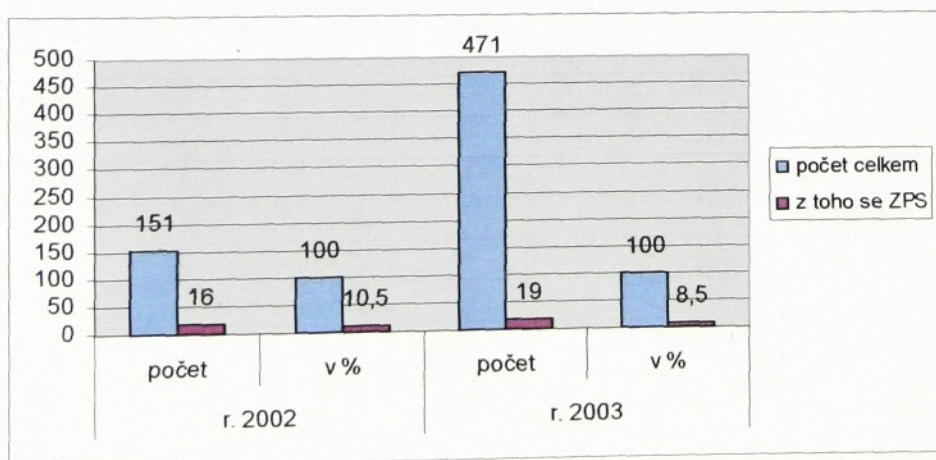
Údaje uvedené v tabulce a grafech jsou získány a zpracovány ze statistických výkazů a databáze ÚP Děčín a pobočky Rumburk.

Tabulka č.3 – Počty rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání – Šluknovský výběžek

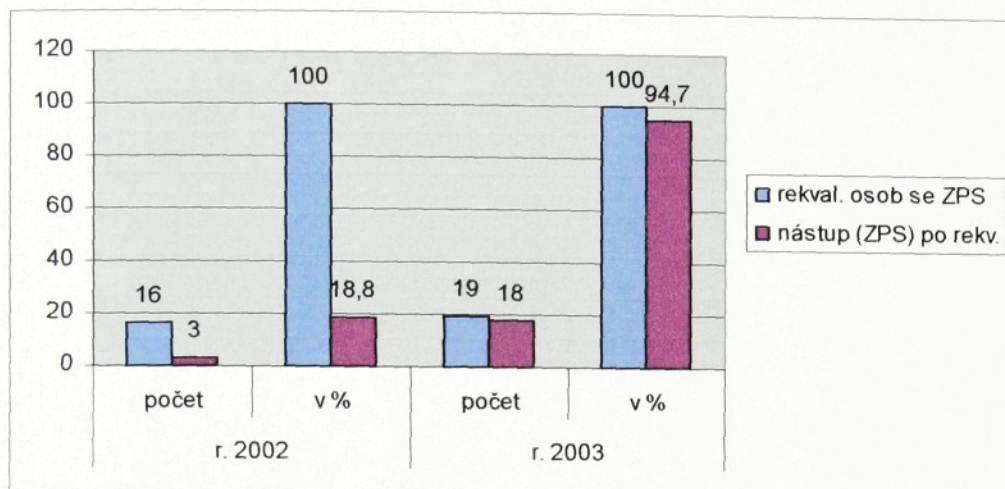
	r. 2002		r. 2003	
	počet	v %	počet	v %
počet celkem	151	100	471	100
z toho se ZPS	16	10,5 (100)	19	8,5 (100)
nástup (ZPS) po rekvalifikaci	3	18,8	18	94,7

Údaje v závorkách platí pro výpočet osob se ZPS ke grafu k tabulce č.3.

Grafické znázornění 1 k tabulce č.3 – Počty rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání – Šluknovský výběžek.



Grafické znázornění 2 k tabulce č.3 - počty rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání se ZPS – nástupy do zaměstnání.



V tabulce č.3 jsou porovnávány údaje o rekvalifikacích v období r. 2002 a r. 2003. Z této tabulky je patrný nárůst počtu rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání. Částečný nárůst je patrný i u klientů se ZPS, přestože na celkovém počtu v procentech je pokles. To pramení z celkového nárůstu rekvalifikovaných klientů.

Z tabulky č.3 a grafů lze vyvodit, že vliv této aktivity (rekvalifikace) má vliv na počet nástupů do zaměstnání u klientů se ZPS. Zatímco v r. 2002 bylo rekvalifikováno šestnáct klientů a nastoupili tři, v r. 2003 to již bylo devatenáct rekvalifikovaných klientů, z nichž jich osmnáct našlo zaměstnání. Pokud vše budeme porovnávat v procentech, vyjde nám, že ze sta procent rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání se ZPS (19 rekvalifikovaných osob se ZPS) jich našlo uplatnění v zaměstnání 94,7 % v r. 2003.

Největší zájem klientů byl a v současné době i nadále je o kurz základů práce na počítači a internetu. Uchazeči o zaměstnání se ZPS ale absolvovali i takové rekvalifikační kurzy jako je kurz, vazba a aranžování květin, základy účetnictví a podnikání, zaučení na kuchaře nebo kurz skleněná vitráž a jeden klient i kurz na finančního poradce a obchodování s nemovitostmi. (Tento klient konkrétně nastoupil do zaměstnání do realitní kanceláře, přestože je osobou se ZPS.)

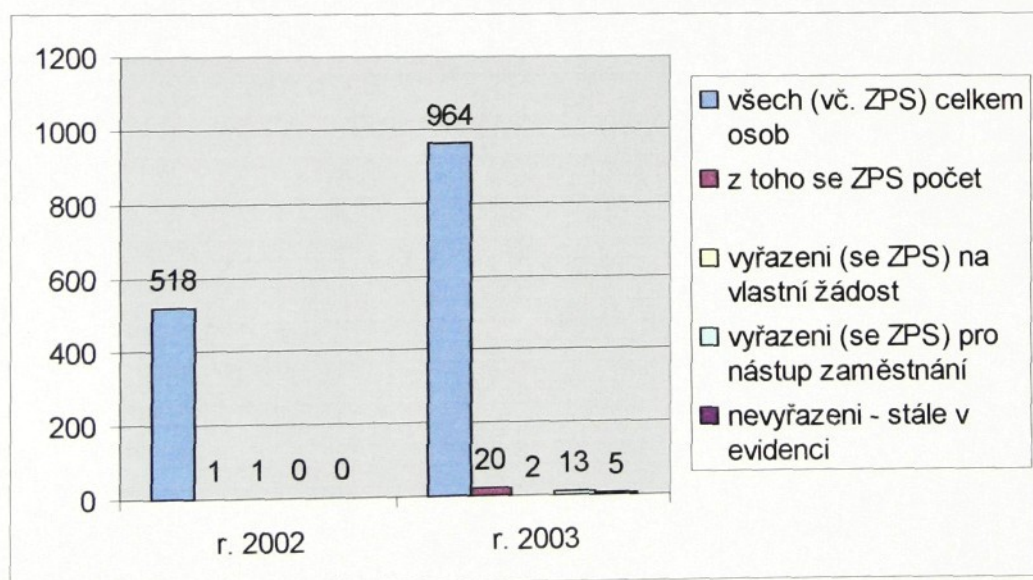
7.1.3 Job cluby

Zkoumaným vzorkem pro tuto poradenskou metodu byli uchazeči o zaměstnání se ZPS. Porovnávali jsme úspěšnost vlivu job clubů na možnost zaměstnání těchto klientů v období let 2002 a 2003. Čerpali jsme z jejich osobní dokumentace, vlastní praxe s organizováním job clubu a databáze ÚP. (Vzor job clubu viz příloha č.5).

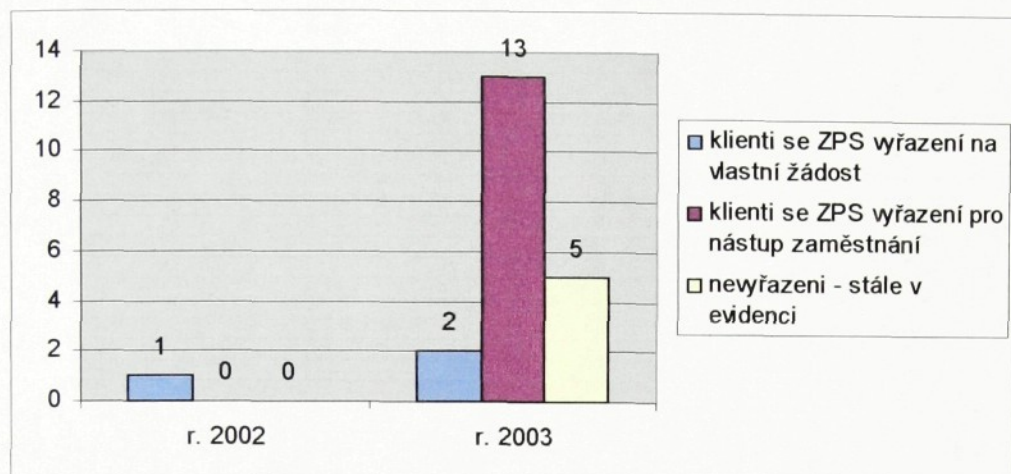
Tabulka č.4 – Job cluby – Šluknovský výběžek

JOB CLUBY		r. 2002	r. 2003
všech (vč. ZPS)	celkem osob	518	964
z toho se ZPS	počet	1	20
	v %	0,2	2,1
vyřazení (se ZPS)	na vlastní žádost	1	2
	v %	100	10
	pro nástup zaměstnání	0	13
	v %	0	65
nevyřazení -	stále v evidenci	0	5
	v %	0	25

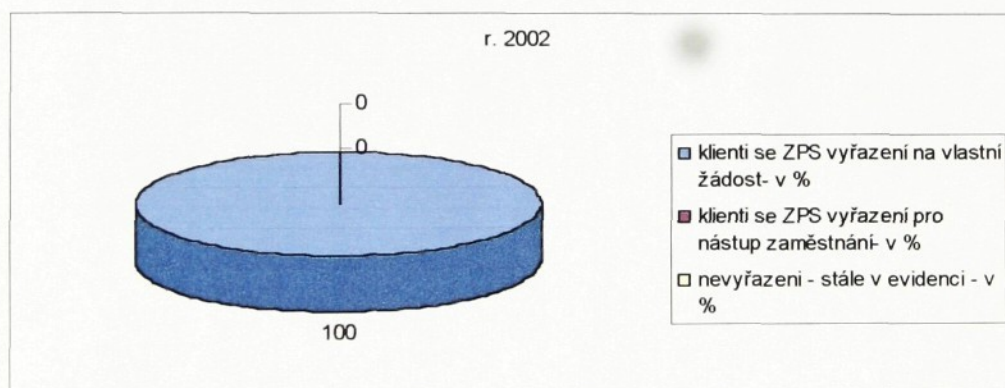
Grafické znázornění 1 k tabulce č.4 – Job cluby – Šluknovský výběžek



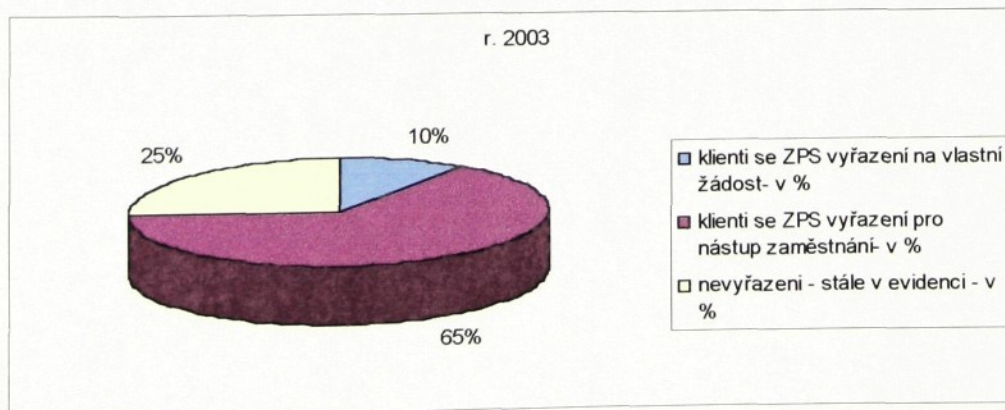
Grafické znázornění 2 k tabulce č.4 – Klienti se ZPS vyřazení z evidence ÚP, kteří absolvovali job club – Šluknovský výběžek



Grafické znázornění 3 k tabulce č.4 - Klienti se ZPS vyřazení z evidence ÚP, kteří absolvovali job club – r. 2002 – Šluknovský výběžek



Grafické znázornění 4 k tabulce č.4 – Klienti se ZPS vyřazení z evidence ÚP, kteří absolvovali job club – r. 2003 – Šluknovský výběžek



V tabulce č.4 je znázorněn počet uchazečů o zaměstnání na ÚP Rumburk, kteří v letech 2002 a 2003 absolvovali job club. Zvláště je pak vytyčen počet osob se ZPS. Z tabulky je zřejmé, že dochází k celkovému nárůstu klientů, kteří tuto aktivitu absolvovali. Při srovnání r. 2002 a r. 2003 vidíme, že došlo k velkému nárůstu právě u osob se ZPS. Toto pramení ze snahy vytvořit speciální job club právě pro klienty se ZPS, neboť jejich potřeby jsou specifické a potřebují mnohem individuálnější přístup lektora, který musí být schopen reagovat na jejich odlišnosti a specifické potřeby. Je samozřejmé, že žádný job club není naprosto stejný, což vyplývá z odlišnosti jednotlivých klientů jako takových, neboť žádného člověka nelze „zaškatulkovat“, jelikož každý člověk je individualita a osobnost. V příloze č. 5 uvádím vzor takového job clubu pro osoby se ZPS.

Současně výzkum ukazuje, že z klientů se ZPS, kteří absolvovali job club v r. 2003, jich našlo zaměstnání třináct, což činí 65 % z celkového počtu osob se ZPS, které touto aktivitou prošly.

Jistě stojí za zmínku, že job cluby jsou zajišťovány proškolenými lektory přímo z řad poradců ÚP, kteří mají zkušenosti i po stránce pedagogické. Je to o to důležitější, že zajištění a organizace job clubu jako jedné z forem skupinového poradenství je nesmírně náročná na činnost lektora, na jeho psychické, organizační, pedagogické i empatické schopnosti a dovednosti.

V job clubu jsem měla 51 letého klienta, který se dlouhodobě léčil u psychiatra. V evidenci ÚP byl opakovaně a celková doba evidence činila sedm let, z toho poslední byla tři roky. Při komunikaci odvracel oči, byl nervózní, nevěřil si. Tvrdil, že ho nikde nechtějí, že když někde přijde, hned jej odbudou, neboť má částečný invalidní důchod, a že neví, jak má s potencionálními zaměstnavateli jednat, neboť se již bojí kamkoliv jít o práci žádat a že když někde pracoval, zaměstnavatel ho jen využíval. Tohoto klienta jsme zařadili do job clubu, který byl zaměřen na zvednutí sebevědomí, uvědomění si svých kvalit, dovedností a schopností, prezentaci sebe sama, navazování kontaktu se zaměstnavateli a konkrétní praktický nácvik těchto dovedností. Klient by zařazen do job clubu

mezi další osoby se zdravotním postižením, které ale byly mladší a měly jiný typ postižení. Zpočátku byl ostýchavý, problém byl i v navázání kontaktu s ostatními. Do aktivit se zapojoval, ale jakmile měl prezentovat sám sebe před ostatními, odmítal to. Absolvoval celý job club. Na konci se měl každý vyjádřit, co mu tato akce přinesla. Napsal, že mu to velice pomohlo, ale že by do této aktivity zařadil i sezení s psychologem. Během dvou měsíců si našel zaměstnání, ve kterém setrvává již devět měsíců.

Dalším klientem, který absolvoval job club byl mladý muž ve věku 24 let, který prošel protidrogovou léčbou. Do klubu byl zařazen po absolvování této terapie. Byl ve stejné skupině jako výše jmenovaný klient. U něho ani tak nebylo třeba zvedat sebevědomí, ale potřeboval pomoci při vypracování životopisu, osobní dokumentace, kontaktování se zaměstnavateli a nácvičku rozhovoru se zaměstnavatelem. Tento klient nastoupil do zaměstnání během měsíce po absolvování job clubu a dosud v něm setrvává.

Netroufáme si tvrdit, že absolvování job clubu je jediným důvodem toho, že někteří klienti našli uplatnění na trhu práce, ale domníváme se, že pomáhá jejich seberealizaci a uvědomění si sebe sama, svých osobnostních kvalit.

Absolvování job clubu nevede k úspěchu, pokud klient sám nechce na svém stavu nic změnit.

7.1.4 Podporované zaměstnávání

Údaje uvedené v tabulce č.5 a následných grafech jsou získány a zpracovány ze statistických výkazů a dokumentace agentury Pondělí, která poskytuje služby podporovaného zaměstnávání.

Cílem odborníků z této agentury je integrace osob s postižením a naplnění základního lidského práva občana – práva na práci. V agentuře pracují tři stálí zaměstnanci – pracovní asistenti. Služba je určena pro zájemce, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni natolik, že pro nalezení a udržení si pracovního místa potřebují dlouhodobou podporu i po uzavření pracovně-právního vztahu. Jedná se souhrn služeb, jehož výsledkem je placená, konkurenceschopná práce na místech, kde pracují lidé bez postižení. Klient má podporu pracovního asistenta přímo na pracovišti, ale po dobu maximálně dvou let. Pak již musí být samostatný. Pokud se to nepodaří, je klient předán jinému typu služby jako je např. osobní asistence. Součástí podporovaného zaměstnávání je i tzv. tranzitní program, který usnadňuje postiženým lidem přechod ze školního do pracovního prostředí.

Do června 2002 se agentura Pondělí podílela na pilotním projektu MPSV ČR v rámci nadregionálního experimentálního projektu EU-PALMIF s názvem Ověření komplexu služeb podporovaného zaměstnávání. Agentura spolupracuje s ÚP Děčín a pobočkou v Rumburku, se Speciálními školami Gabriely Plechové v Horní Poustevně, Zvláštními školami v Rumburku a ve Varnsdorfu, Farní charitou v Rumburku a Děčíně, Jurtou Děčín, Městskými úřady v Rumburku a Varnsdorfu, EEB Sachsen Dresdenu aj.

Konkrétní pracovní aktivity agentury jsou dány individuálními potřebami klientů. S každým z nich je sepsán individuální plán aktivit, kde jsou popsány jeho potřeby, jeho možnosti, časový předpoklad uskutečnění jednotlivých etap programu a jméno soby, která je za plnění odpovědná.

K řešení problémových situací má agentura Pondělí sestaven tým odborníků (lékař, psycholog, pedagog, právník), neboť některé vyžadují odbornou a kvalifikovanou pomoc, kterou nejsou asistenti podporovaného zaměstnávání kompetentní poskytnout, ale mohou ji zprostředkovat.

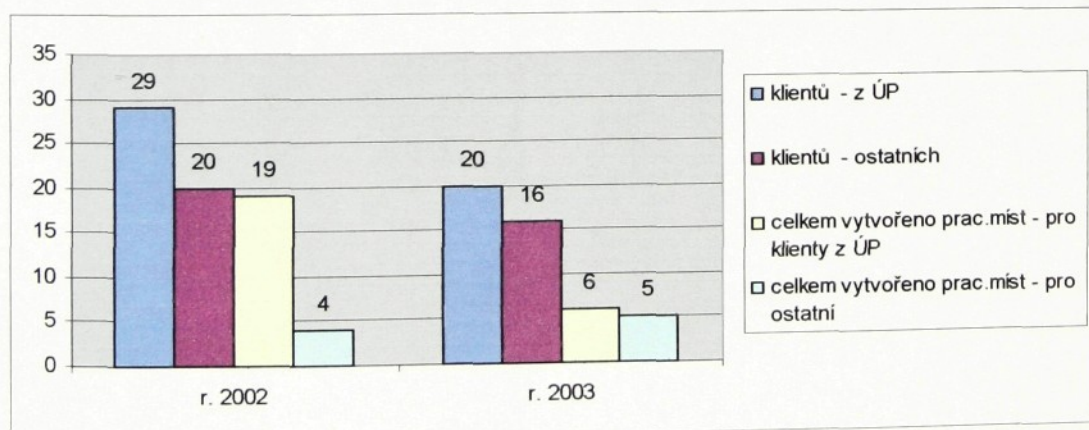
Je důležité upozornit, že v případě klientů agentury pro podporované zaměstnávání, kteří jsou z řad uchazečů o zaměstnání na ÚP je úzká spolupráce mezi agenturou a ÚP. Dochází k pravidelnému vyhodnocování úspěšnosti klienta a tato činnost je monitorována. Vše probíhá za písemného souhlasu klienta o nakládání s osobními dat v rámci spolupráce mezi ÚP a agenturou Pondělí.

Z tabulky č.5 a z ní vyplývajících grafů je zřejmé, jaký vliv má podporované zaměstnávání na možnosti pracovního uplatnění klientů z řad uchazečů o zaměstnání se ZPS evidovaných na ÚP.

Tabulka č.5 - Podporované zaměstnávání – Šluknovský výběžek

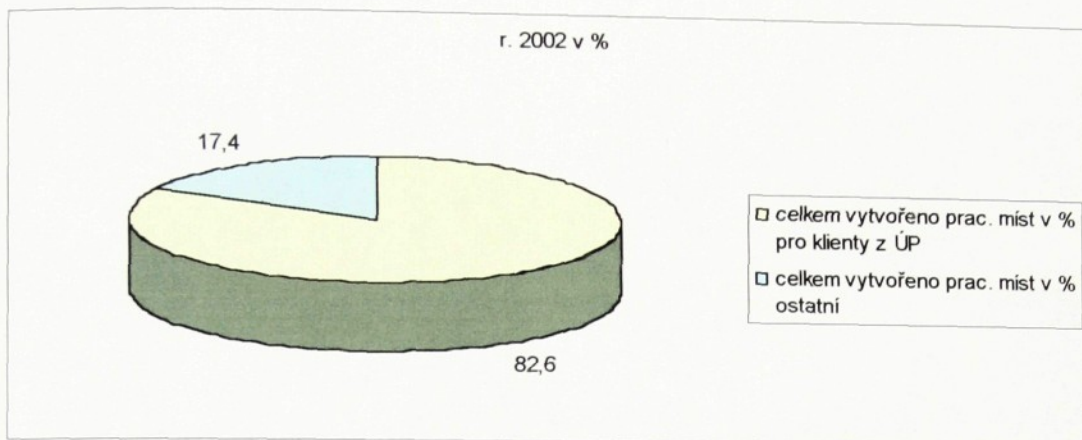
	klientů celkem		podle postižení				celkem vytvořeno pracovních míst	
	z ÚP	ostatní	mentální	fyzické	psychic.	smyslové	pro klienty z ÚP	ostatní
r. 2002	29	20	19	19	7	4	19	4
v %	59	41	39	39	14	8	82,6	17,4
r. 2003	20	16	15	15	5	1	6	5
v %	56	44	41,7	41,7	13,8	2,8	54,5	45,4

Grafické znázornění 1 k tabulce č.5 – Podporované zaměstnávání – Šluknovský výběžek



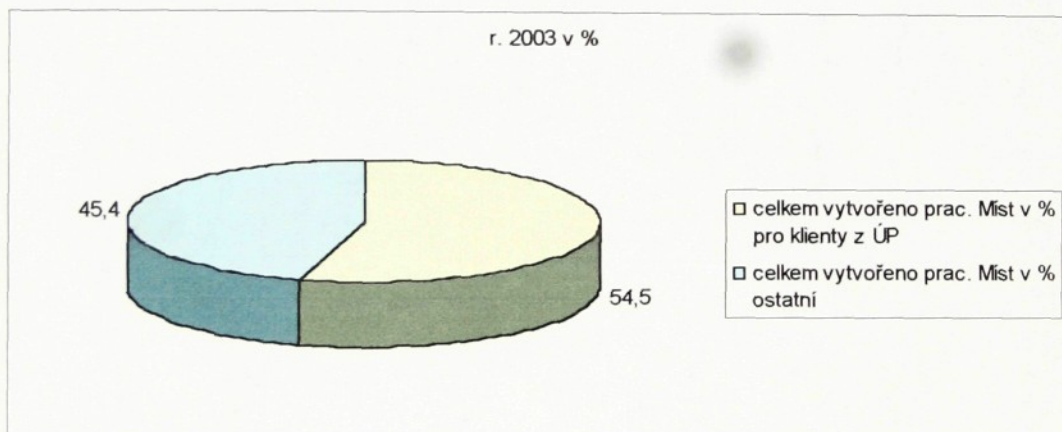
Grafické znázornění 2 k tabulce č.5 - Podporované zaměstnávání – r. 2002

– Šluknovský výběžek



Grafické znázornění 3 k tabulce č.5 – Podporované zaměstnávání – r. 2003

– Šluknovský výběžek



Předchozí grafy ukazují úspěšnost podporovaného zaměstnávání v procentech. Mylně by se dalo vyvodit, že došlo k poklesu služeb podporovaného zaměstnávání. Zde se ale jedná o zkvalitňování služeb, kdy bylo třeba snížit počet klientů na jednoho pracovního asistenta, neboť se stávajícím počtem pracovních asistentů nebylo možno zajistit kvalitní služby pro větší počet klientů.

Mezi klienty, kteří byli doporučeni do agentury pro podporované zaměstnávání byl i klient, který trpí schizofrenií. Jednalo se o to, že pracovníci ÚP nemají

k dispozici takové možnosti, aby se mohli naprosto individuálně klientům věnovat, pokud tito potřebují specifickou pomoc. Proto jsou nejtěžší klienti z ÚP doporučováni do agentury pro podporované zaměstnávání, aby se jim dostalo individuální pomoci. Vzhledem k profesionalitě pracovních asistentů z této agentury, kteří zkonzultovali (po dohodě s klientem) s ošetřujícím lékařem, jakým způsobem s klientem jednat a na co je třeba dávat pozor a zároveň docházeli s klientem po určité, pro něj potřebnou dobu, přímo do vytypovaného zaměstnání, došlo k začlenění tohoto klienta do pracovního procesu. Je pravda, že v něm setrval pouze dva měsíce, neboť u něj došlo ke zhoršení zdravotního stavu a požádal o ukončení pracovního poměru. Vrátil se zpět do evidence uchazečů o zaměstnání, kde setrval tři měsíce a odtud nastoupil do chráněné dílny, kde je již dva měsíce.

Domníváme se, že činnost podporovaného zaměstnávání je nedocentelná, neboť pomáhá právě těm klientům, kteří by sami nebyli schopni najít uplatnění na volném trhu práce. Domníváme se, že právě pomoc pracovního asistenta je důležitá a že není řešením pouze klienty zařazovat do chráněných dílen, ale právě mezi zdravé lidi, kdy teprve tehdy dochází k jejich skutečné integraci a ne segregaci, byť by byla způsobena nechtěně, a to jen z důvodu nevědomosti či toho, že nejsou dostatečné prostředky na pracovní asistenci těmto klientům.

7.1.5 Bilanční diagnostika

Údaje v tabulce č.6 jsme získali z konzultací s psychologem, z osobní dokumentace uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP v Rumburku a z databáze ÚP. (Ukázka bilanční diagnostiky viz příloha č.6).

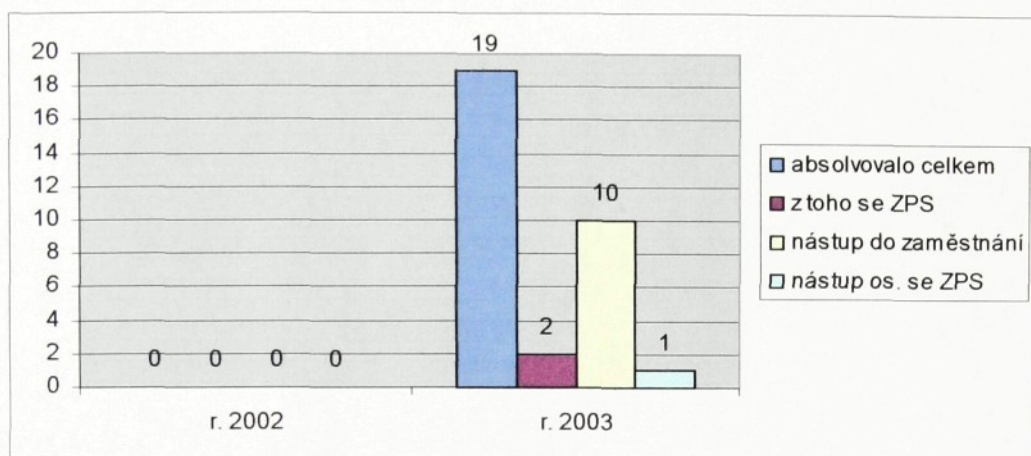
O této formě aktivizace nezaměstnaných osob, které jsou v evidenci ÚP v Rumburku, Šluknovský výběžek, se zmiňují pouze okrajově, neboť se jedná o naprosto novou formu poradenství. Toto je patrné i z tabulky č.6, kde v r. 2002 nebyla provedena ani jedna bilanční diagnostika. V r. 2003 byly na ÚP v Rumburku provedeny dvě bilanční diagnostiky celkem u devatenácti uchazečů o zaměstnání. Jednalo se o pilotní program, kdy byla ověřována účinnost této formy poradenství na klienty na několika vybraných úřadech práce v České republice.

V r. 2003 prošlo bilanční diagnostikou celkem devatenáct osob, z nichž byly dvě se ZPS. Z celkového počtu došlo k nástupu do zaměstnání u deseti z nich, a to jedné se ZPS.

Tabulka č.6 – Bilanční diagnostika – Šluknovský výběžek

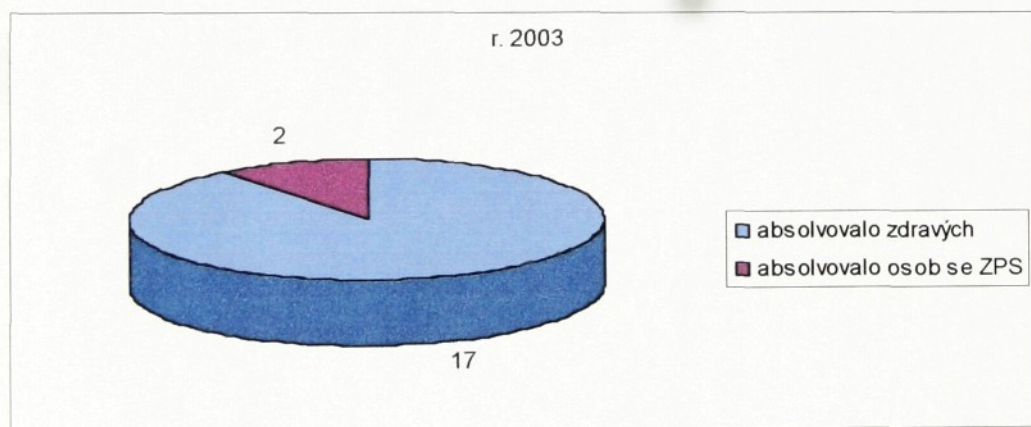
	r. 2002	r. 2003
absolvovalo celkem	0	19
z toho se ZPS	0	2
se ZPS v %	0	10,5
nástup do zaměstnání	0	10
v % ze všech po bilanční diagnostice	0	52,6
nástup os. se ZPS	0	1
v % ze všech se ZPS po bilanční diagnostice	0	50

Grafické znázornění 1 k tabulce č.6 – Bilanční diagnostika – Šluknovský výběžek



Grafické znázornění 1 k tabulce č.6 ukazuje, kolik osob absolvovalo bilanční diagnostiku a kolik z nich nastoupilo do zaměstnání.

Grafické znázornění 2 k tabulce č.6 – Bilanční diagnostika – Šluknovský výběžek



Na grafickém znázornění 2 k tabulce č.6 je zřejmý podíl osob se ZPS na celkovém počtu klientů, kteří absolvovali v r.2003 bilanční diagnostiku.

Tato aktivita proběhla v r.2003 jako pilotní program na několika vytypovaných ÚP v ČR, kdy se mělo prověřit zda je či není přínosem pro nezaměstnané klienty. Jedním z těchto ÚP byl i ÚP Děčín spolu s pobočkou v Rumburku. Po celkovém vyhodnocení projektu se došlo k závěru, že je dobré tuto aktivitu aplikovat i nadále, a to od ledna r.2004 jako jednu z forem psychologického poradenství.

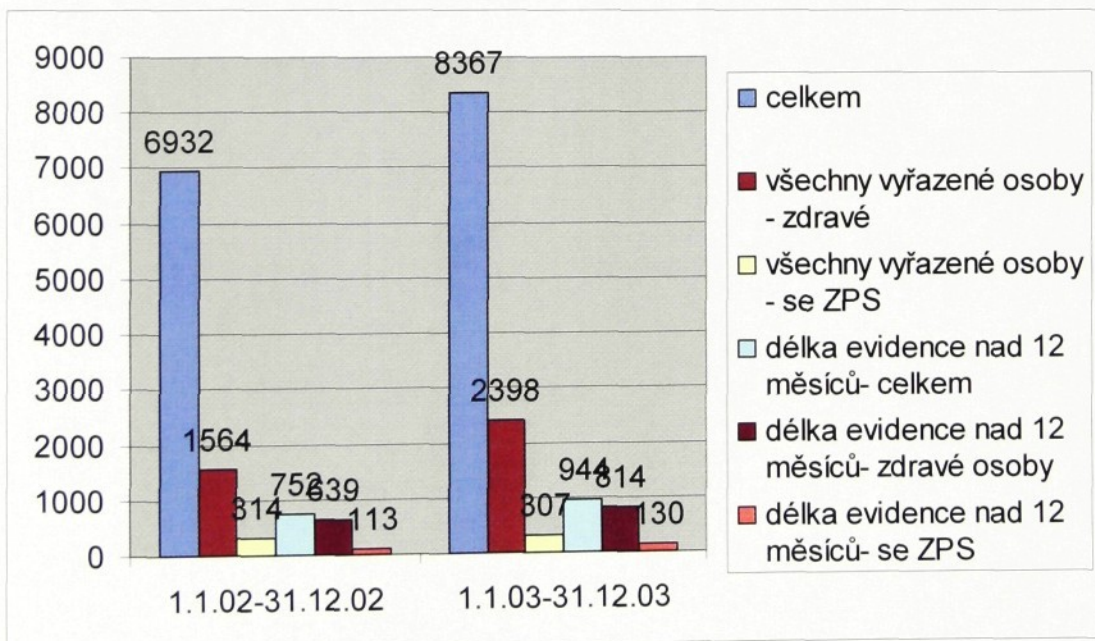
7.1.6 Komplexní hodnocení vlivu aktivit

Údaje, které jsou uvedeny v tabulkách a grafech jsem získala z databáze ÚP a statistických údajů ÚP.

Tabulka č.7 – Vyřazené osoby z evidence ÚP – k prosinci 2002 a 2003 – Šluknovský výběžek

	Celkem prošlo evidencí osob	všechny vyřazené osoby -		délka evidence nad 12 měsíců-		
		zdravé	se ZPS	celkem	zdravé osoby	se ZPS
1.1.02-31.12.02	6932	1564	314	752	639	113
1.1.03-31.12.03	8367	2398	307	944	814	130

Grafické znázornění 1 k tabulce č.7 – Vyřazené osoby z evidence ÚP – k prosinci 2002 a 2003 – Šluknovský výběžek



Z tabulky č.7 a grafického znázornění 1 je zřejmé, jak velký je rozdíl mezi vyřazenými osobami z evidence ÚP, které jsou zdravé a osobami se ZPS.

V tabulce č.7 jsme vyčíslili, kolik osob celkem bylo vyřazeno z evidence ÚP, z toho kolik jich bylo vyřazeno s evidencí nad 12 měsíců a z tohoto počtu kolik osob bylo se ZPS. Domníváme se, že osoby se ZPS jsou značně znevýhodněny na volném trhu práce a proto je jejich evidence mnohem delší než u osob zdravých. Navíc dochází k tomu, že značná část osob se zdravotním postižením, pokud je ve vyšším věku, využívá možnosti odejít do předčasného starobního důchodu dva roky před řádným důchodem. Je to právě z toho důvodu, že kombinace vyššího věku, zdravotního postižení a často i vzdělání v oboru, po kterém není poptávka na volném trhu práce, značně snižuje jejich možnost pracovního uplatnění a oni tudíž využívají možnosti svého zabezpečení se právě formou odchodu do předčasného důchodu. Konkrétně v těchto případech se jedná o osoby, které jsou vyřazeny z evidence uchazečů o zaměstnání na vlastní žádost.

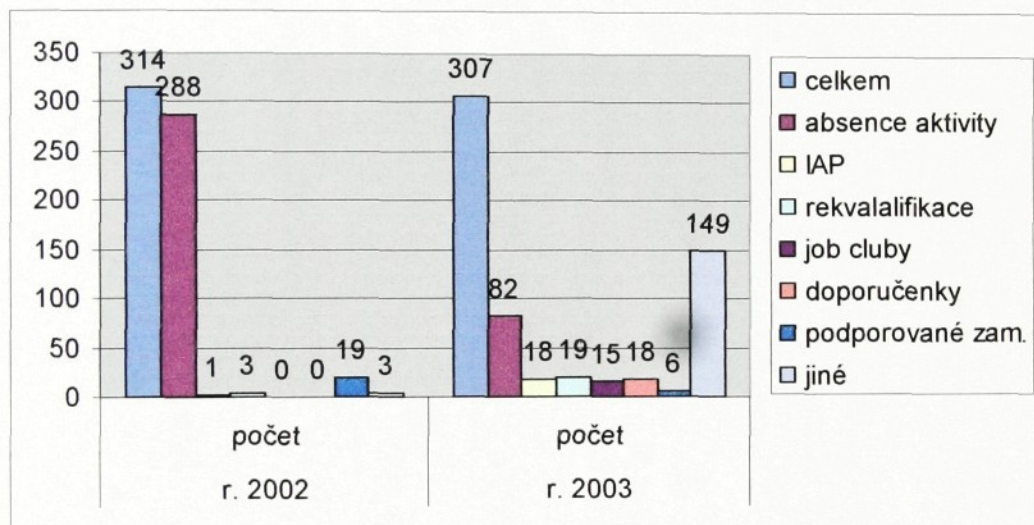
Přesto je ale u osob, které mají zájem, i zde aktivizace velice důležitá a prospěšná, neboť ne každý chce odejít do předčasného starobního důchodu.

Tabulka č.8 – Posuzované aktivity u osob se ZPS – Šluknovský výběžek

	r. 2002		r. 2003	
	počet	v %	počet	v %
celkem	314	100	307	100
absence aktivity	288	91,6	82	26,6
IAP	1	0,3	18	5,9
rekvalifikace	3	1	19	6,2
job cluby	0	0	15	4,9
doporučenky	0	0	18	5,9
podporované zam.	19	6,1	6	2
jiné	3	1	149	48,5

V tabulce č.8 a z ní vypracovaných grafech jsou komplexně vyhodnoceny posuzované aktivity. Tyto údaje jsou získány a zpracovány z databáze a dokumentace klientů ÚP Děčín a Rumburk a ze statistických údajů a dokumentace klientů z agentury Pondělí. Ve všech případech byla respektována povinnost mlčenlivosti a respektován zákon o nakládání s osobními daty.

Grafické znázornění k tabulce č.8 – Posuzované aktivity u osob se ZPS
– Šluknovský výběžek



Z výzkumu vyplývá, že ve Šluknovském výběžku je v r. 2003 celkový nárůst různých aktivit nabízených ze strany ÚP. Zatímco v r. 2002 bylo vyřazeno 314 osob se ZPS, kde u 288 byla absence jakékoliv aktivity poskytované ÚP, v r. 2003 bylo vyřazeno 307, ale pouze u 82 nebyla žádná další aktivita.

Tabulka č.9 vypovídá o vlivu aktivit na uskutečněné nástupy uchazečů o zaměstnání. Pod kolonkou jiné aktivity se rozumí např. bilanční diagnostika, skupinové poradenství, individuální poradenství, informace na IPS, apod..

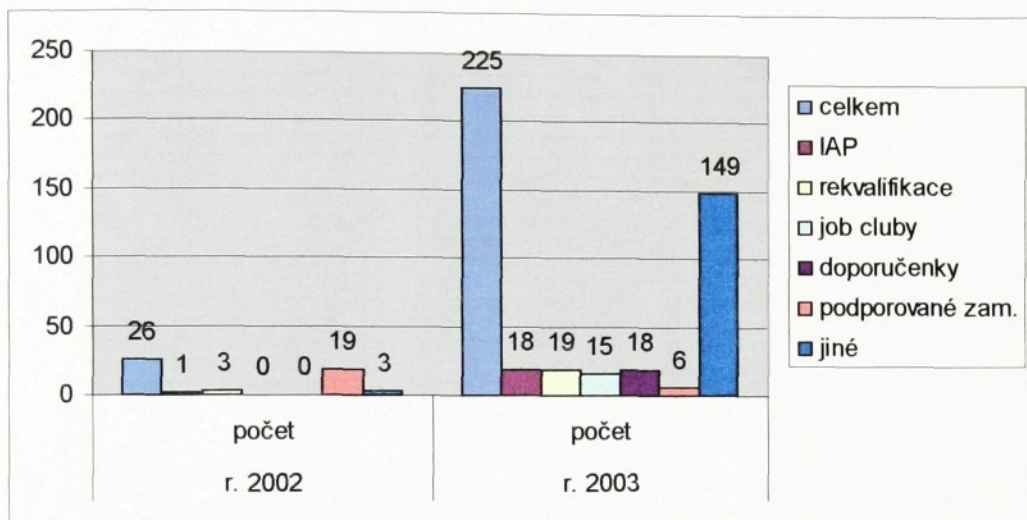
Tabulka č.9 - Zastoupené aktivity (nástupy osob se ZPS) – Šluknovský výběžek

	r. 2002		r. 2003	
	počet	v %	počet	v %
celkem	26	100	225	100
IAP	1	3,8	18	8
rekvalifikace	3	11,5	19	8,4
job cluby	0	0	15	6,7
doporučenky	0	0	18	8
podporované zaměstnávání	19	73,1	6	2,7
jiné	3	11,5	149	66,2

V grafu k tabulce č.9 je výrazně patrný rozdíl v jednotlivých aktivitách v letech 2002 a 2003. Z tabulky č.9 a následného grafu je zřejmé, že je mnohem větší podíl činnosti ÚP věnován aktivizaci nezaměstnaných osob a současně je z toho patrné i to, kolik osob nastoupilo po absolvování některé aktivity.

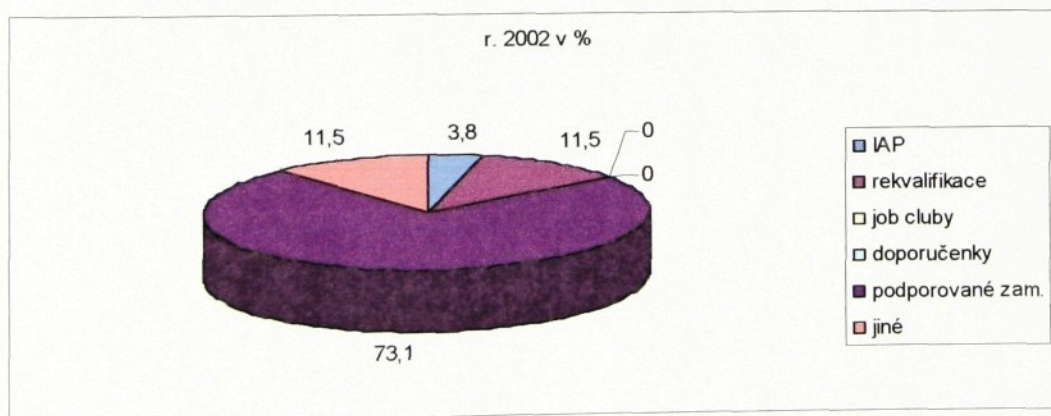
Domníváme se, že nárůst aktivit je i z toho důvodu, že klienti nemohli nalézt pracovní uplatnění ve svém oboru, neboť došlo k poklesu pracovních míst či ke zrušení celých firem, kde dosud pracovali, a klienti byli nuceni ke změně, aby našli jiné pracovní uplatnění. Toho se často dalo docílit právě absolvováním některé aktivity, kterou ÚP nabízí.

Grafické znázornění 1 k tabulce č.9 - Zastoupené aktivity (nástupy osob se ZPS) – Šluknovský výběžek

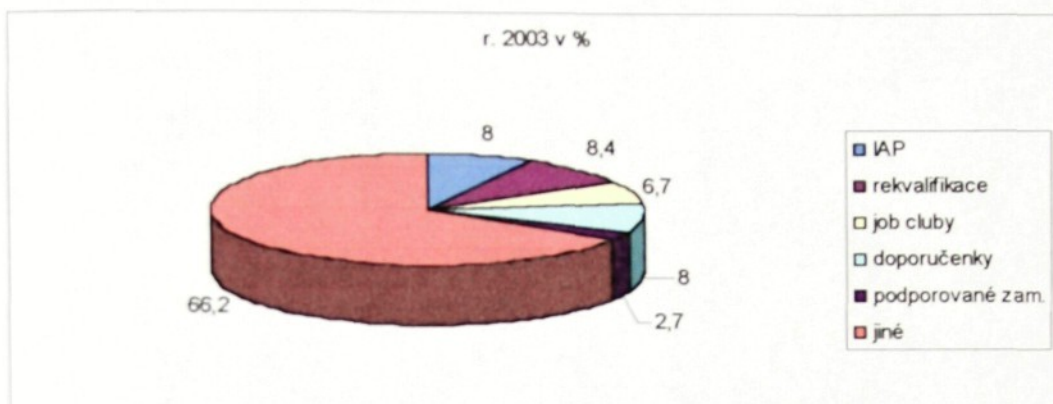


V grafech 2 a 3 k tabulce č.9 je ukázáno procentuální zastoupení jednotlivých aktivit u osob se ZPS, které ve zkoumaných letech nastoupily do zaměstnání.

Grafické znázornění 2 k tabulce č.9 – Zastoupené aktivity (nástupy osob se ZPS) v r. 2002 v % - Šluknovský výběžek



Grafické znázornění 3 k tabulce č.9 – Zastoupené aktivity (nástupy osob se ZPS) v r. 2003 v % – Šluknovský výběžek



Z předešlých tabulek a grafů lze vyvodit, že ve sledovaném období dochází k nárůstu aktivit u osob, které byly vyřazeny z evidence ÚP pro nástup do zaměstnání.

7.2 Plnění povinného podílu, poradenství pro podnikatele

Pro tento úsek výzkumné části bakalářské práce jsme získali podklady z databáze ÚP Děčín, pobočka Rumburk a dále ze zpracování dotazníků a evidenčních štítků od firem, kterých se toto plnění týká a dále i z poradenských rozhovorů s těmito firmami.

Pro ilustraci bych chtěla uvést příklad řešení ve způsobu plnění povinného podílu u jedné z firem ve Šluknovském výběžku.

Jedná se o firmu, kterou vlastní zahraniční investor. Přepočtený stav zaměstnanců v r.2002 činil 125 osob. Povinný oddíl z tohoto počtu činil 6 osob se ZPS. V té době firma plnila povinný podíl kombinovanou formou, a to tak, že zaměstnávali 1 osobu se ZPS (v přepočteném stavu). Po několika konzultacích na ÚP, kdy jsme jim nastínili různé možnosti spolupráce s chráněnými dílnami, dali katalog firem zaměstnávajících nad 50% osob se ZPS a rozebrali s nimi i možnosti dotací, které může ÚP poskytnout na vytvoření pracovního místa pro osoby se ZPS, došlo během r.2003 ke změně ve způsobu plnění povinného podílu. Přepočtený stav zaměstnanců této firmy činil 172 osob, takže povinný podíl měli plnit zaměstnáváním 7 osob se ZPS. Ve firmě byl zaměstnán 1 pracovník se ZPS. Zbývající podíl plnila firma tím, že spolupracovala s jednou chráněnou dílnou, kdy zaměstnanci chráněné dílny pracovali pro tuto firmu přímo v jejích prostorách, kde formou služby prováděli vstupní kontrolu komponentů důležitých pro výrobní program firmy. Současně s tím se management firmy rozhodl pro odebrání výrobků z firmy zaměstnávající nad 50% osob se ZPS místo toho, aby ty samé výrobky byly odebrány od firmy, kde osoby se ZPS nezaměstnávají. Výsledný způsob plnění nakonec činil 11 osob se ZPS v přepočteném stavu.

Tabulka č.10 je vlastně výsledkem zpracování dostupných dat. Je z ní zřejmé, že v r.2003 došlo ke značné změně ve způsobu plnění povinného podílu oproti r.2002. Zatímco v r. 2002 plnilo povinný podíl zaměstnáváním pouze 38 firem,

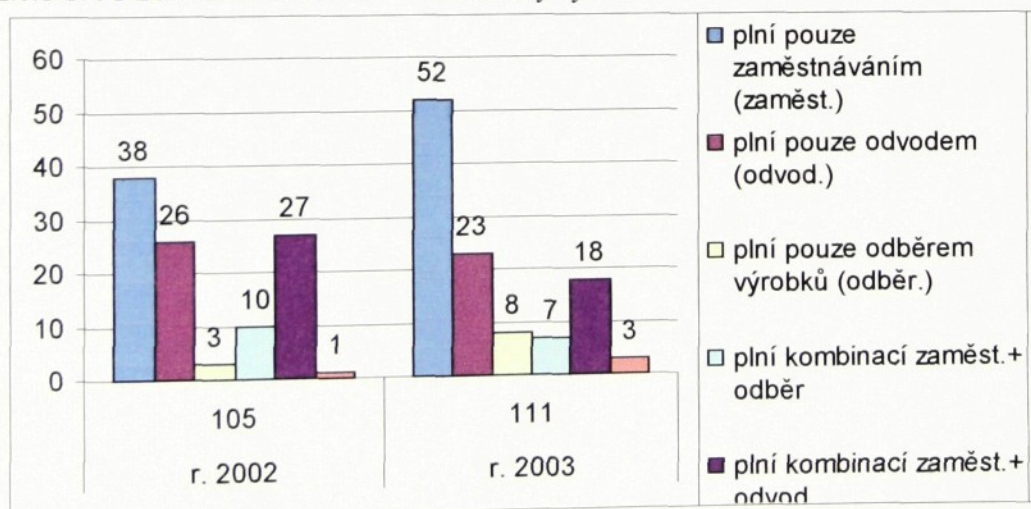
v r. 2003 jich bylo již 52. Vzestup je viditelný i v plnění povinného podílu odběrem služeb či výrobků z firem zaměstnávajících nad 50 % osob se ZPS.

Tabulka č.10 – Plnění povinného podílu dle § 24 odst. 8 z. č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti – Šluknovský výběžek

		r. 2002	v %	r. 2003	v %
celkový počet firem- majících povinnost plnění		105	100	111	100
plní pouze	zaměstnáváním (zaměst.)	38	26,2	52	46,9
	odvodem (odvod.)	26	24,8	23	20,7
	odběrem výrobků (odběr.)	3	2,9	8	7,2
plní kombinací	zaměst.+ odběr	10	9,5	7	6,3
	zaměst.+ odvod	27	25,7	18	16,2
	zaměst.+odběr.+odvod.	1	0,9	3	2,7

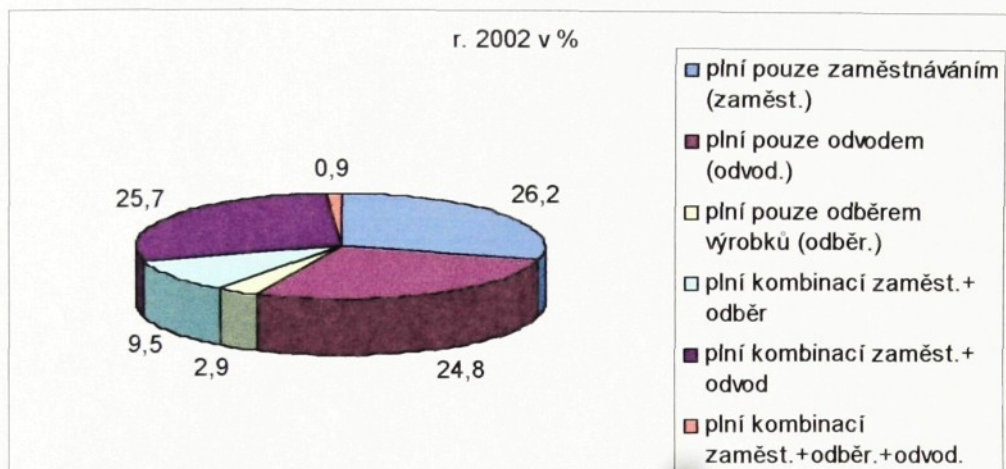
Grafické znázornění k tabulce č.10 ještě lépe znázorňuje k jak velkému rozdílu ve způsobu plnění povinného podílu u firem ve Šluknovském výběžku došlo.

Grafické znázornění 1 tabulky č.10 – Plnění povinného podílu dle §24 odst. 8 z.č.1/1991 Sb. o zaměstnanosti – Šluknovský výběžek

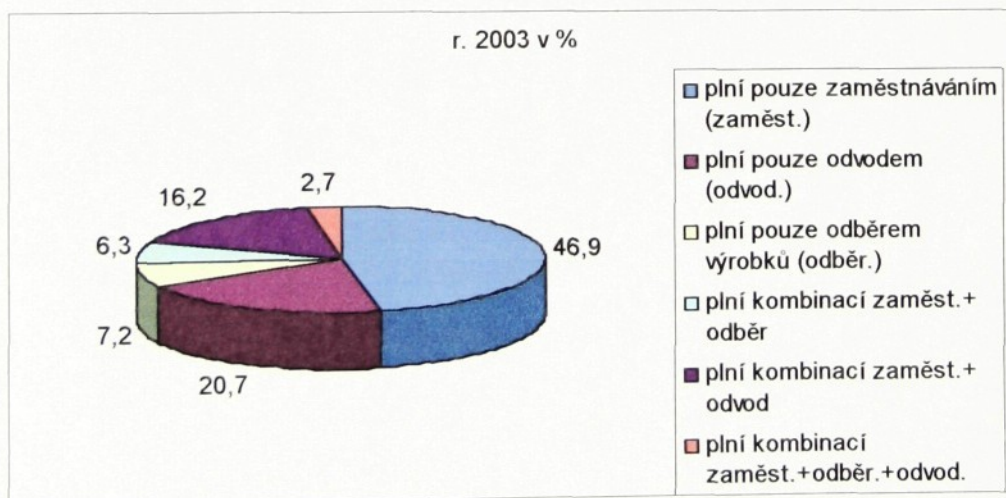


Další dvě grafická znázornění k tabulce č.10 ukazují procentuální zastoupení jednotlivých způsobů plnění povinného podílu v r. 2002 a v r.2003.

Grafické znázornění 2 tabulky č.10 – Plnění povinného podílu dle § 24 odst. 8 z.č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti – r.2002 v % – Šluknovský výběžek



Grafické znázornění 3 tabulky č.10 – Plnění povinného podílu dle § 24 odst. 8 z.č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti – r. 2003 v % - Šluknovský výběžek



Výzkumem jsem zjistila, že část firem překračuje povinný podíl zaměstnávání osob se ZPS dle § 24 odst. 8 z.č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti oproti státem stanovenému 4 % podílu, takže dochází v celkovém objemu k 4,8 % plnění.

Tabulka č.11 zřetelněji ukazuje, kolik činí skutečný přepočtený stav osob se ZPS v pracovním poměru u těchto firem.

(Přepočteným stavem se rozumí skutečně odpracované hodiny zaměstnanců plus doba započitatelná a to vše vydělené ročním fondem pracovní doby.)

Tabulka č.11 – Přepočtené stavy plnění povinného podílu – Šluknovský výběžek

		r. 2002	v %	r. 2003	v %
přepočtený stav všech zaměstnanců celkem		10301	100	10361	100
	z toho 4%	412	4	414	4
skutečné plnění	celkem	483	4,7	495	4,8
	zaměstnáváním	300	62,1	322	65,1
	odběrem	62	12,8	71	14,3
	odvodem	121	25,1	102	20,6

Ze statistických výkazů ÚP jsem získala objem peněz vynaložených na vytvoření chráněných pracovišť buď přímo ve firmách na volném trhu práce nebo v chráněných dílnách ve Šluknovském výběžku. To znázorňuje tabulka č.12.

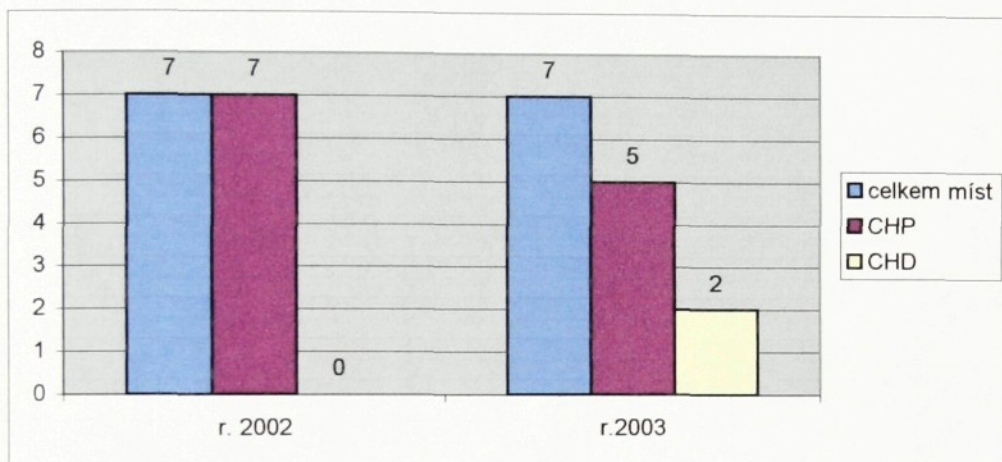
Tabulka č.12 – Dotace na vytvoření chráněného pracoviště v chráněné dílně či na volném trhu práce – Šluknovský výběžek

	celkem míst	Chráněné dílny	Chráněná pracoviště	celkem v Kč	na 1 chráněné pracoviště	na 1 místo v chráněné dílně
r. 2002	7	7	0	420 000,-	60 000,- Kč	60 000,- Kč
r.2003	7	5	2	535 000,-	75 000,- Kč	80 000,- Kč

V grafickém znázornění k tabulce č.12 je přehledně ukázán počet nově zřízených míst v r. 2002 a v r.2003, kde jsou barevně odlišena tato místa jako

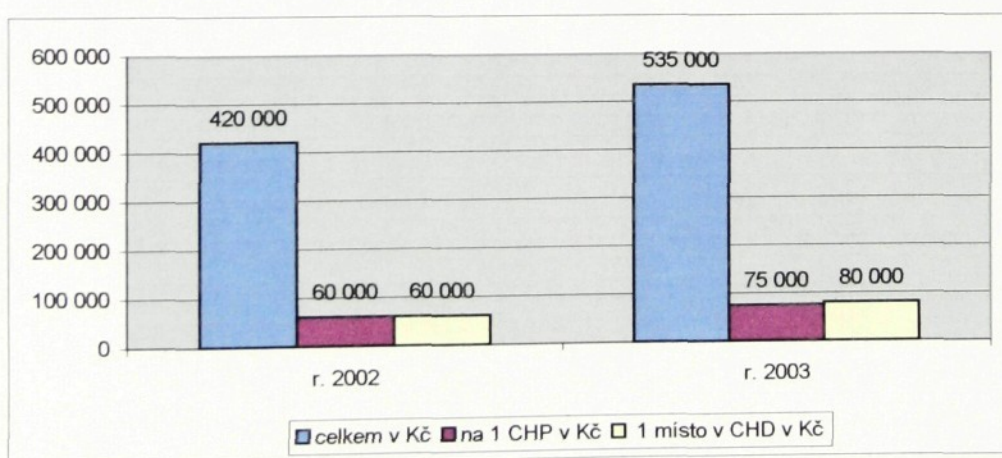
chráněná pracoviště ve firmách a místa v chráněných dílnách ve Šluknovském výběžku.

Grafické znázornění 1 tabulky č.12 – Vytvoření chráněného pracoviště na volném trhu práce či v chráněné dílně – r. 2002 a r. 2003 – Šluknovský výběžek



Další grafické znázornění k tabulce č.12 vytyčuje, jakou částkou byl dotován vznik chráněných pracovních míst v posuzovaných letech a kolik činila dotace na jedno pracovní místo.

Grafické znázornění 2 tabulky č.12 – Dotace na vytvořená chráněná pracoviště – r. 2002 a r. 2003 - Šluknovský výběžek



Zpracováním statistických údajů získaných na ÚP jsem zjistila, že částka, kterou úřad práce dotuje provoz chráněných dílen se oproti r. 2002 zvedla v r. 2003 o 5 100 Kč na jedno pracovní místo v chráněné dílně.

Tabulka č.13 – Dotace na provoz chráněných dílen –r. 2002 a r. 2003 - Šluknovský výběžek

	počet chráněných dílen	počet míst	dotace celkem v Kč	dotace na 1 místo v Kč
r. 2002	2	28	680 600	24 307
r. 2003	2	27	794 000	29 407

Při zpracování dostupných dat vyvstala otázka, jak velkou finanční částku vlastně firmy ze Šluknovského výběžku, na které se povinnost plnění povinného podílu vztahuje, odevzdaly do státního rozpočtu a kolik peněz je použito přímo ve Šluknovském výběžku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jednalo se mi o podporu formou dotací na vytvoření pracovního místa a dotací na provoz chráněných dílen, které jsou právě ve sledované oblasti.

Data jsou zpracována do tabulky č.14 a tabulky č.15.

Tabulka č.14 - Odvod do státního rozpočtu – povinný podíl – Šluknovský výběžek

	odvod celkem v Kč	firem - pouze odvodem	firem - kombinací	za x osob se ZPS (v Kč/1osobu)
r. 2002	2 753 718	26 (za 51 osob)	28 (za 70 osob)	121 (po 22 758)
r. 2003	2 497 164	23 (za 47 osob)	19 (za 55 osob)	102 (po 24 482)

V tabulce č.14 vidíme, že došlo k poklesu v odvodu do státního rozpočtu, přestože finanční částka za jednu osobu se ZPS se oproti r. 2002 zvýšila, ale to pramení právě ze snahy firem, aby plnily tuto svou povinnost jiným způsobem než odvodem.

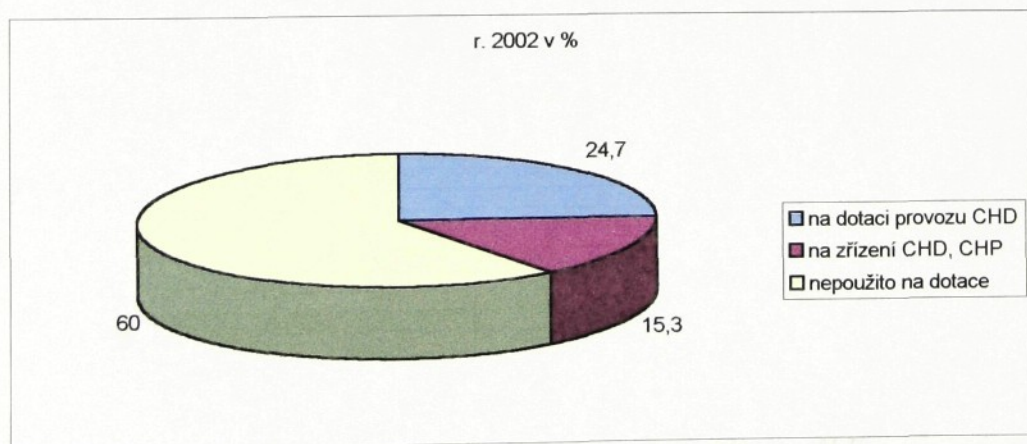
Pro porovnání finančních částek, které byly odvedeny do státního rozpočtu a částek, které byly použity pro pracovní zařazení osob se ZPS ve Šluknovském výběžku slouží tabulka č.15.

Tabulka č.15 - Dotace použité ze státního rozpočtu - Šluknovský výběžek

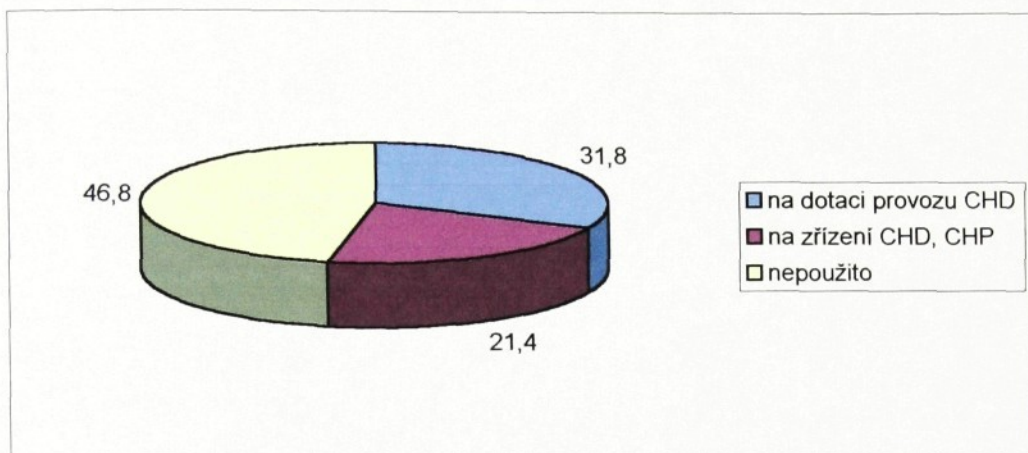
	odvod celkem	na dotaci provozu chráněných dílen	na zřízení chráněné dílny či pracoviště	nepoužito
r. 2002	2 753 718	680 600	420 000	1 653 118
v %	100	24,7	15,3	60
r. 2003	2 497 164	794 000	535 000	1 168 164
v %	100	31,8	21,4	46,8

Grafické znázornění k tabulce č.15 ukazuje ještě přehledněji, a to v %, jaký objem financí jde ze státního rozpočtu formou dotací ÚP přímo do Šluknovského výběžku.

Grafické znázornění 1 tabulky č.15 – Dotace použité ze státního rozpočtu r. 2002 v % – Šluknovský výběžek



Grafické znázornění 2 tabulky č.15 – Dotace použité ze státního rozpočtu r. 2003 v % - Šluknovský výběžek



Výše znázorněné grafy ukazují, že přímo do Šluknovského výběžku šla na dotaci na vytvoření chráněných míst pro osoby se ZPS a na dotaci na provoz chráněných dílen v r. 2003 větší část peněz ze státního rozpočtu než v r. 2002. Nedovolujeme si tvrdit, že peníze, které jsou použity ze státního rozpočtu, jsou ty samé, které jsou firmami odvedeny v rámci plnění povinného podílu, ale bylo by dobré, kdyby ta částka, která je poukázána ze Šluknovského výběžku, šla zpět do této části republiky právě na vytvoření lepších možností uplatnění osob se zdravotním postižením.

III. Závěr

8. Vyhodnocení předpokladů

Pro bakalářskou práci jsme si stanovili následující předpoklady:

Předpoklad č.1: Zaměření se na zvýšení aktivizace klienta se zdravotním postižením je jedna z možností, které mohou pomoci ke zlepšení uplatnění těchto klientů na volném trhu práce.

Tento jsme zkoumali na základě posuzovaných aktivit, individuálních akčních plánů, rekvalifikací, job clubů, podporovaného zaměstnávání, bilanční diagnostiky, které jsme zpracovali do tabulek č.2 až č.9 (str. 43-60) a k nim náležejících grafů.

První zkoumanou aktivitu představují **individuální akční plány**, které jsou uvedeny v tabulce č.2 (str.43). Tuto aktivitu absolvovalo v r.2002 celkem **22 uchazečů o zaměstnání se změněnou pracovní schopností**, z nichž **nastoupil do zaměstnání 1**. V r.2003 to byli již **32 uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením**, kteří tuto aktivitu absolvovali. Z nich **nastoupilo do zaměstnání celkem 18**. Graf 1 k této tabulce (str.43) nám přehledně znázorňuje stav individuálních akčních plánů u uchazečů o zaměstnání se změněnou pracovní schopností v letech 2002 a 2003 v počtech. Grafy 2 a 3 (str. 43 a 44) ukazují zastoupení v počtu nástupů do zaměstnání u klientů se změněnou pracovní schopností po absolvování individuálního akčního plánu.

Druhým, neméně zajímavým, typem zkoumaných aktivit jsou **rekvalifikace**. Ty jsme podrobně zpracovali do tabulky č.3 (str.45) a k ní náležejících grafů. Zatímco v r.2002 absolvovalo různorodé rekvalifikace **16 uchazečů o zaměstnání se změněnou pracovní schopností**, z nichž nastoupili

do zaměstnání 3, v r.2003 to bylo už **19 osob** se změněnou pracovní schopností, ze kterých získalo vhodné **zaměstnání 18 osob**. Tabulka č.3 je znázorněna pro lepší přehlednost v grafech 1 a 2, kde graf 1 (str.45) ukazuje celkový pohled na rekvalifikace a graf 2 (str.46) zaznamenává rozdíl v nástupech do zaměstnání po úspěšné rekvalifikaci v r.2002 a r.2003, a to v číselném vyjádření i v procentech. V **r.2002** byl **vliv rekvalifikací na uskutečněné nástupy** do zaměstnání u osob se ZPS **18,8 %** a v **r.2003** to činilo **94,7 %** uskutečněných nástupů u osob se změněnou pracovní schopností po absolvování rekvalifikace.

Dalším typem zkoumaných aktivit bylo absolvování **job clubu**, které je shrnuto do tabulky č.4 a v grafu 1 znázorněno. V **r.2002** absolvovala job club **1** osoba se změněnou pracovní schopností, která po absolvování této aktivity odešla z evidence úřadu práce na vlastní žádost. V **r.2003** aktivitu absolvovalo **20** klientů se změněnou pracovní schopností, z nichž **nastoupilo do zaměstnání 13**. Názorně je to ukázáno v grafech 2, 3 a 4 (str.47 a 48), které se vztahují k tabulce č.4 (str.47). Dle našeho názoru je absolvování job clubu pro uchazeče o zaměstnání se změněnou pracovní schopností nesmírně důležité, neboť u nich dochází k sebepodceňování a zároveň i k obavám z odmítnutí při kontaktování zaměstnavatelů. Tyto obavy vyplývají z jejich zkušeností při oslovování potencionálních zaměstnavatelů a současně i z malé nabídky zaměstnání na trhu práce pro osoby se změněnou pracovní schopností. Velkou roli zde hraje i vzdělání, věk a druh zdravotního postižení těchto klientů. Právě absolvování job clubu může těmto klientům pomoci, aby si uvědomili své kvality, které mohou nabídnout na trhu práce. Job club jim může pomoci i k tomu, že se rozhodnou pro další typ aktivity jako je např. určitá rekvalifikace.

Podporované zaměstnávání lze také považovat za jeden typ aktivit. Data získaná k tomuto tématu jsou zpracována do tabulky č.5 (str.52) a grafů 1, 2 a 3 (str.52 a 53) znázorňujících hodnoty uvedené v této tabulce. Tabulka ukazuje, že v **r.2002** bylo do podporovaného zaměstnávání **zařazeno 29** klientů ze Šluknovského výběžku z řad uchazečů o zaměstnání se změněnou pracovní

schopností. Za pomoci podporovaného zaměstnání jich **19 získalo zaměstnání** trhu práce. V **r.2003** prošlo programem podporovaného zaměstnávání **20** klientů z řad uchazečů o zaměstnání se změněnou pracovní schopností a pomoci této aktivity jich **6 našlo vhodné zaměstnání** na trhu práce. Graf 1(str.52) k tabulce č.5 znázorňuje jednotlivé počty klientů. V grafech 2 a 3 (str.53) je v procentech znázorněna úspěšnost této aktivity. Pokud ji vyčíslíme, ukazuje se, že v r.2002 program podporovaného zaměstnávání umožnil vytvořit 23 pracovní místa na trhu práce ve Šluknovském výběžku, z toho 19 pro klienty evidované na úřadu práce, což je 82,6%. V r. 2003 bylo díky této aktivitě vytvořeno 11 pracovních míst, kde 6 bylo obsazeno klienty se změněnou pracovní schopností evidovaných na úřadu práce, což činí 54,4%. U této aktivity došlo k poklesu, který vznikl především v návaznosti na zvýšení kvality této služby. Současně lze určitý podíl poklesu přisuzovat i stavu ekonomiky ve Šluknovském výběžku, kde došlo k celkovému poklesu nabídky pracovních míst v závislosti na rušení větších firem.

Poslední zmiňovanou aktivitou je **bilanční diagnostika**, kterou jsme posuzovali pouze za r.2003, neboť se jedná o naprosto novou aktivitu. Ve sledovaném období probíhal tzv. pilotní program, do kterého byl zapojen i Úřad práce Děčín, pobočka Rumburk. Domníváme se, že následující čísla stojí za zmínku, a proto jsme je zpracovali do tabulky č.6 (str.55) a k ní náležejících grafů 1 a 2 (str.56). V **r.2003** prošlo touto aktivitou **celkem 19** uchazečů o zaměstnání, z nichž **2 byli se změněnou pracovní schopností**. Ze všech klientů, kteří bilanční diagnostiku absolvovali vhodné zaměstnání našlo 10, z toho 1 se změněnou pracovní schopností, což je vlastně 50% úspěšnost u klientů se změněnou pracovní schopností.

Pro objektivní posouzení této aktivity by bylo ještě zapotřebí delšího časového úseku. Z tohoto důvodu je tato aktivita zmiňována pouze okrajově, ale lze předpokládat, že právě ona najde v budoucnu své uplatnění.

Pro lepší přehlednost jsme vypracovali tabulku č.7 (str.57), kde je uveden celkový počet osob vyřazených z evidence úřadu práce k prosinci r.2002 a r.2003.

Ke konci prosince 2002 se jednalo o **4090** osob , které byly **vyřazeny z evidence** úřadu práce, z nichž bylo **314 se změněnou pracovní schopností** Evidenci delší dvanácti měsíců mělo **752** klientů, **z nich 113 bylo se změněnou pracovní schopností**. K prosinci r.2003 se jednalo o **4256** osob, ze kterých bylo **307** se změněnou pracovní schopností. Z tohoto počtu bylo s evidencí delší dvanácti měsíců **944** klientů, z nich **130 se změněnou pracovní schopností**. Pro názornost je vypracován graf 1 (str.57) k tabulce č.7.

Posuzované aktivity jsou shrnuty do tabulek č.8 (str.59) a č.9 (str.60) a k nim náležejících grafů, kde jsou uvedeny osoby se změněnou pracovní schopností, které byly ve sledovaném období vyřazeny z evidence úřadu práce. V **r.2002** se jednalo o **314 vyřazených klientů se změněnou pracovní schopností**, kde u **288** byla **absence jakékoliv sledované aktivity**. V **r.2003** bylo vyřazeno **307 klientů se změněnou pracovní schopností** z evidence úřadu práce. Zde je již vidět značný rozdíl v porovnání s r.2002 v tom, že **pouze u 82 nebyla žádná aktivita podporovaná úřadem práce**. U **76** byla zastoupena některá ze sledovaných aktivit, u ostatních 149 byla zastoupena jiná aktivita (např. skupinové poradenství, individuální poradenství, informace na IPS, apod.).

Výše uvedené skutečnosti potvrzují náš první předpoklad, že zaměření se na možnosti zvýšené aktivizace klienta se zdravotním postižením je jednou z možností, které mohou sloužit ke zlepšení uplatnění těchto klientů na volném trhu práce. Toto vše ale platí pouze v případě, že bude dostatečná poptávka po těchto pracovních silách, což souvisí i se sociálním cítěním zaměstnavatelů a ochotou tyto osoby zaměstnávat a zároveň to souvisí i s aktuálním stavem ekonomiky u nás.

Předpoklad č.2: Dodržování plnění povinného podílu zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností zaměstnavateli v součinnosti s využitím cíleného poradenství a nástrojů aktivní politiky ze strany úřadu práce lze chápat jako prostředky, které mohou klientům se zdravotním postižením napomáhat k získání vhodného pracovního uplatnění na trhu práce.

Tento předpoklad je vyhodnocen v tabulkách č.10 až č.15 (str.64 -70) a k nim náležejících grafech.

V **r.2002** se jednalo o **105 firem** a v **r.2003** se jednalo o **111 firem**, kterých se plnění povinného podílu zaměstnávání osob se ZPS týkalo. V tabulce č.10 (str.64) je uvedeno, že v **r.2002 pouze zaměstnáváním osob se změněnou pracovní schopností tuto povinnost plnilo 38** ze sledovaných **firem**, ale v **r.2003** již **52** firem. **Pouze odvodem** do státního rozpočtu se v **r.2002** jednalo o **26 firem**, ale v **r.2003** tento **počet poklesl na 23 firem**, přestože celkový počet firem, které dodržovaly plnění povinného podílu zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností, vzrostl. V **r.2002** plnily **pouze odběrem výrobků či služeb 3 firmy**, ale v **r.2003** se jednalo o **8 firem**. **Kombinací předchozích variant** plnilo v **r.2002** celkem **38 firem**, z toho zaměstnáváním a odběrem 10 firem, zaměstnáváním a odvodem 27 firem a zaměstnáváním, odběrem a odvodem 1 firma. V **r.2003** se jednalo pouze o **25 firem**, z nichž zaměstnáváním a odběrem plnilo 7 firem, zaměstnáváním a odvodem 18 firem a kombinací všech tří možností plnily 3 firmy. Grafická znázornění 1 až 3 (str.64-65) k tabulce č.10 ještě lépe zvýrazňují, že **došlo k poklesu firem, které pouze odvádějí finanční částku** do státního rozpočtu.

Z tabulky č.11(str.66) je zřejmé, že v **r.2002 byl přepočtený stav zaměstnanců** ve Šluknovském výběžku u firem, kterých se povinný podíl týká, **10301** zaměstnanců. **Povinný podíl činil 412 osob**. **Skutečné plnění** této povinnosti ale činilo, v přepočteném stavu, **438 osob**. V **r.2003** se jednalo o **10361** zaměstnanců v přepočteném stavu, z čehož je **povinný podíl 414 osob** se změněnou pracovní schopností (či náhradní plnění). **Skutečné plnění** ale činilo

495 osob v přepočteném stavu. Z této tabulky je zřejmé, že v **r.2002** činil přepočtený stav plnění **zaměstnáváním 300 osob** a v **r.2003** již **322 osoby** se změněnou pracovní schopností. V **r.2002** se jednalo o **62 osoby** v přepočteném stavu, kde bylo **plněno odběrem**, ale v **r.2003** je opět **vzestup na 71 osob** v přepočteném stavu. **Odvodem** bylo plněno v **r.2002** za **121 osob** a v **r.2003** je **pokles** tímto způsobem plnění povinného podílu **na 102 osoby** se změněnou pracovní schopností v přepočteném stavu.

Pro názornost je vypracována tabulka č.12 (str.66) a k ní patřící grafy 1 až 3, kde jsou uvedeny dotace ze strany úřadu práce, které byly použity na vytvoření pracovních míst pro osoby se změněnou pracovní schopností. V r.2002 i v r.2003 bylo vytvořeno 7 pracovních míst, na která byly použity dotace od úřadu práce. Přestože byl počet míst stejný, dotace byla v r.2003 vyšší o 115 tisíc korun českých.

Tabulka č.13 (str.68) znázorňuje dotace ze strany úřadu práce na provoz chráněných dílen, kdy v r.2002 bylo dotováno 28 míst částkou 680 tisíc korun českých a v r.2003 bylo dotováno 27 míst částkou 794 tisíce korun českých.

Všechny údaje jsme vzájemně posuzovali z důvodu zájmu o to, jak vysoká částka je odvedená firmami ze Šluknovského výběžku do státního rozpočtu a jak velká částka je využita ze státního rozpočtu zpět do Šluknovského výběžku na vytvoření pracovních míst či na provoz chráněných dílen pro osoby se zdravotním postižením. Tato data jsou zpracována v tabulkách č.14 (str.68) a č.15 (str.70) a grafech k nim náležejících. Z tabulek je zřejmé, že i když došlo v r.2003 k poklesu v plnění povinného podílu zaměstnávání osob se ZPS odvodem peněz do státního rozpočtu, a to o 256 554 korun českých, přestože finanční částka za 1 osobu byla oproti r.2002 navýšena, došlo k nárůstu celkové finanční částky použité ze státního rozpočtu na podporu pracovních míst pro osoby se změněnou pracovní schopností ve Šluknovském výběžku.

Ze zjištěných údajů vyplývá, že pokud budeme posuzovat finanční částku odvedenou do státního rozpočtu a finanční částku zpětně využitou ze státního rozpočtu na podporu pracovního zařazení osob se změněnou pracovní schopností,

pak nebylo v r.2002 zpět do Šluknovského výběžku využito 60% odvedené částky a v r.2003 se tento rozdíl snížil na 46,8% této částky.

Lze konstatovat, že poznatky uvedené v této části výzkumu potvrzují náš druhý předpoklad, že kontrolou dodržování plnění povinného podílu zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností zaměstnavateli podle §24 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, a používáním cíleného poradenství a všech vhodných nástrojů aktivní politiky ze strany úřadu práce je možné pomoci uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením získat vhodné pracovní uplatnění na trhu práce.

9. Závěr a návrh opatření

Cílem bakalářské práce bylo popsat současný stav a definovat problematická místa při zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve Šluknovském výběžku a následně navrhnout možnosti řešení tohoto problému.

V teoretické části jsme se zabývali charakteristikou jednotlivých pojmů, které se vztahují k problematice nezaměstnaných osob se zdravotním postižením, k možnostem jejich aktivizace a dále i plněním povinného podílu firmami s více než 25 zaměstnanci (v přepočteném stavu).

Ve výzkumné-praktické části jsme metodou odborných konzultací, rozбором klientské dokumentace, neformálním, neřízeným rozhovorem, studiem literatury a ze statistických výkazů získali potřebné informace, které jsme zpracovali, vyhodnotili a ověřili si platnost zadaných předpokladů.

Praktická-výzkumná část byla zpracovávána za období let 2002 a 2003, kdy byl platný zákoník práce s §50, který zaručoval ochranu zaměstnanců se ZPS v tom smyslu, že zaměstnavatel musel žádat o povolení výpovědi těmto osobám úřad práce. V roce 2004 došlo k novelizaci, kde již byl tento §50 zrušen.

Dospěli jsme k názoru, že všechny techniky, které byly použity k aktivizaci klientů, mají nemalý význam pro jejich větší možnost uplatnění, ale to pouze v případě, že bude větší poptávka po těchto pracovních silách. Problémem zaměstnatelnosti těchto klientů ve Šluknovském výběžku je ta skutečnost, že dochází k úbytku pracovních míst v tomto regionu, neboť tradiční výroba je rušena a vzniká málo nových firem, ve kterých by tito lidé našli uplatnění. I zde je potřeba aktivizace, a to například v rekvalifikaci klientů se zdravotním postižením.

Domníváme se, že výsledky námi zkoumaných aktivizačních technik hovoří samy o sobě. Jedná se o to, že **individuální akční plán** (viz str. 42-44) byl v **r.2002** zpracován u **22 uchazečů** o zaměstnání se zdravotním postižením, z nichž **1** nastoupil do **zaměstnání**. V **r.2003** se ale již jednalo o **32 osob**, se kterými **byl individuální akční plán sepsán** a z toho **nalezlo uplatnění na trhu práce 18 osob**.

Rekvalifikace (viz str. 45-46) proběhly v r.2002 u **16 uchazečů o zaměstnání se změněnou pracovní schopností**, kdy z nich našli **zaměstnání 3 klienti** se zdravotním postižením. V **r.2003** proběhla rekvalifikace u **19 klientů** se zdravotním postižením a z nich našlo **vhodné zaměstnání 18**.

Další aktivizační technikou jsou **job cluby** (viz str.47-50), kterých se v **r.2002** zúčastnil pouze **1 klient se změněnou pracovní schopností** a ten ukončil evidenci u úřadu práce na vlastní žádost. V **r.2003** to bylo již **20 klientů se zdravotním postižením** a z nich **13 našlo uplatnění na trhu práce**.

Další sledovanou aktivitou bylo **podporované zaměstnávání** (viz str.51-54). Do tohoto programu bylo zařazeno v **r.2002** celkem **29 klientů se zdravotním postižením** evidovaných na úřadu práce. Z nich **19 našlo vhodné zaměstnání** na trhu práce. V **r.2003** sem bylo zařazeno **20 klientů se zdravotním postižením**, ze kterých se **6** podařilo pomocí této aktivity nalézt **pracovní uplatnění**.

Poslední zmiňovanou aktivitou je **bilanční diagnostika** (viz str.55), která je nejnovější aktivizační technikou. V **r.2003** tuto aktivitu absolvovalo celkem **19 uchazečů o zaměstnání**. Z celkového počtu **byli 2 se změněnou pracovní schopností** a z nich se **1** podařilo nalézt **vhodné pracovní uplatnění**.

Nejvíce je zřejmý vliv aktivit při jejich komplexním posouzení (viz str.56-62), kdy v **r.2002** bylo z evidence úřadu práce **vyřazeno 314 osob se změněnou pracovní schopností** a z toho pouze u **28** byla zastoupena některá ze sledovaných aktivit. Absenci jakékoliv aktivity jsme zjistili u **288 z vyřazených uchazečů** o zaměstnání se změněnou pracovní schopností. V **r.2003** bylo vyřazeno **307 klientů se změněnou pracovní schopností** a některá ze sledovaných aktivit byla zaznamenána u **76** z nich. U dalších 149 se jednalo o

jiný typ aktivity, než které jsme sledovali. **Pouze u 82 uchazečů** o zaměstnání se změnou pracovní schopností **nebyl zjištěn žádný typ aktivity**.

Co se týká způsobu **plnění povinného podílu**, vidíme zde několik možností. Jedná se o to, že by odvod měl být větší než 1,5 násobek jednoměsíční průměrné mzdy. To by ale na druhé straně mohlo vést k neschopnosti tyto odvody platit a další firmy by musely ukončit svou činnost. Lepší by bylo **zvýšit podporu zaměstnávání** osob se zdravotním postižením různými podpůrnými programy.

Další možností **je náhradní plnění, a to formou zadávání výrobních programů firmám, které již mají nad 50% zaměstnanců se ZPS**. Tím by se dala skloubit povinnost plnění povinného podílu s pomocí těmto firmám v jejich prosperitě.

Na základě poradenských rozhovorů se zástupci firem, kterých se plnění povinného podílu týká, jsme v kap. 7.2 (viz str.63) uvedli ilustrační příklad k jakému řešení dospěli zástupci jedné firmy.

Ještě jednou bychom chtěli poukázat na způsoby plnění povinného podílu, které jsou zpracovány v tabulkách č.10-č.15 (str.64-70), kde došlo ke změně v r.2003 oproti r.2002. Jde o to, že se **mnohem více firem snaží, po konzultacích s poradci na úřadu práce, najít alternativní řešení ve způsobu plnění této povinnosti**.

Domníváme se, že **neexistuje jediný hlavní faktor** pro zvýšení možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale **systém vzájemně se ovlivňujících faktorů**, které potom ve svém komplexu vytvářejí trh práce pro tuto skupinu osob.

Do těchto faktorů samozřejmě patří i „sociální citění zaměstnavatelů“, ale to je velmi vágní kategorie, neboť podnikají pro zisk a ne pro sociální pocit.

- Jedním z faktorů jsou **osoby, jichž se to týká**. Tím míníme osoby se změněnou pracovní schopností. Současně s nimi je to také jejich vlastní **motivace a kompetence**.

- Dále se domníváme, že druhým faktorem jsou **zaměstnavatelé**, neboť zde jde především o možnost nakládání s „pracovní silou“ a hlavně o podporu zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností.

- Jako třetí faktor vidíme **stát**, který by měl podporovat zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností **vytvářením podmínek v zákonech a současně by měl působit tlak ze strany státu na dodržování těchto zákonů všemi zaměstnavateli** (viz povinný podíl apod.). Dále by měl stát **podporovat zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností** formou různých pobídek, daňovými úlevami, zakázkami pro takovéto firmy, podmínkami pro zaměstnavatele (i vyškolením např. tlumočnicků do znakové řeči, osobních či pracovních asistentů apod.) Z propojení podmínek vytvářených v zákonech a podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením vyplývají různé **programy pro zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností**.

- Čtvrtým faktorem, jak se domníváme, je **samospráva**, která by měla poskytovat to samé co stát, ale na své úrovni působení a pravomoci (sem lze zařadit i komunitní plánování, které v současné době probíhá ve Šluknovském výběžku za spolupráce měst, obcí, úřadu práce, ústavů sociální péče, terénní pečovatelské služby, dětských domovů, krizových center, uživatelů a široké veřejnosti).

- Jako pátý faktor vidíme vliv **celé společnosti**, a to v přístupu k dané problematice.

Na úplný závěr uvádíme jedno čínské přísloví:

„ Kdo chce, hledá způsoby. Kdo nechce, hledá důvody.“

SEZNAM POUŽITÝCH INFORMAČNÍCH ZDROJŮ:

1. ALAN, J. *Etapy života očima sociologa*. Praha: Panorama, 1989. ISBN 80-7038-044-6.
2. BARTOŠOVÁ, M. Osoby se změněnou pracovní schopností na trhu práce. *Práce a mzda*, 1992, roč.40, č.7, s.24-32.
3. BENEŠ, S. *Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace*. Praha: Práce, 1991.
4. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
5. *Etický kodex profesionálního poradce ve službách zaměstnanosti*. Oznámení č. 10/1993, č.j. 42/36788/93/2363. Praha: Správa služeb zaměstnanosti, 1993.
6. GABURA, J., PRUŽÍNSKÁ, J. *Poradenský proces*. Praha: SLON, 1995. ISBN 80-85850-10-9.
7. GIDENS, A. *Sociologie*. Praha: Panorama, 2001. ISBN 80-7203-124-4.
8. HALL, M. *Moudrost velké matky*. Pragma, 1995. ISBN 80-85213-57-5.
9. HARTL, P., HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 1995. ISBN 80-7178-303-X.
10. HAŠKOVCOVÁ, H. *Fenomén stáří*. Praha: Panorama, 1990. ISBN 80-7038-158-2.
11. HUBINKOVÁ, Z. Sociálně-psychologické aspekty u nezaměstnaného se změněnou pracovní schopností. *Psychologie v ekonomické praxi*, 2000, roč.35, č.3/4, s.161-174.
12. JAKOUBKA, J., JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem*. Český Těšín: Poradce, 2004. ISSN 1211-2437.
13. JANATA, Z. K problematice zaměstnávání zdravotně postižených. *Sociální politika*, 1998, roč.24, č.5, s.19-20.
14. JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-535-0.
15. JOHNOVÁ, M., VONDRÁČKOVÁ, M. K podporovanému zaměstnávání. *Sociální politika*, 2001, roč.27, č.10, s.19.
16. JOURA, I. *Jak postupovat při ztrátě zaměstnání*. Praha: Petrklíč, 1991. ISBN 80-85243-12-1.

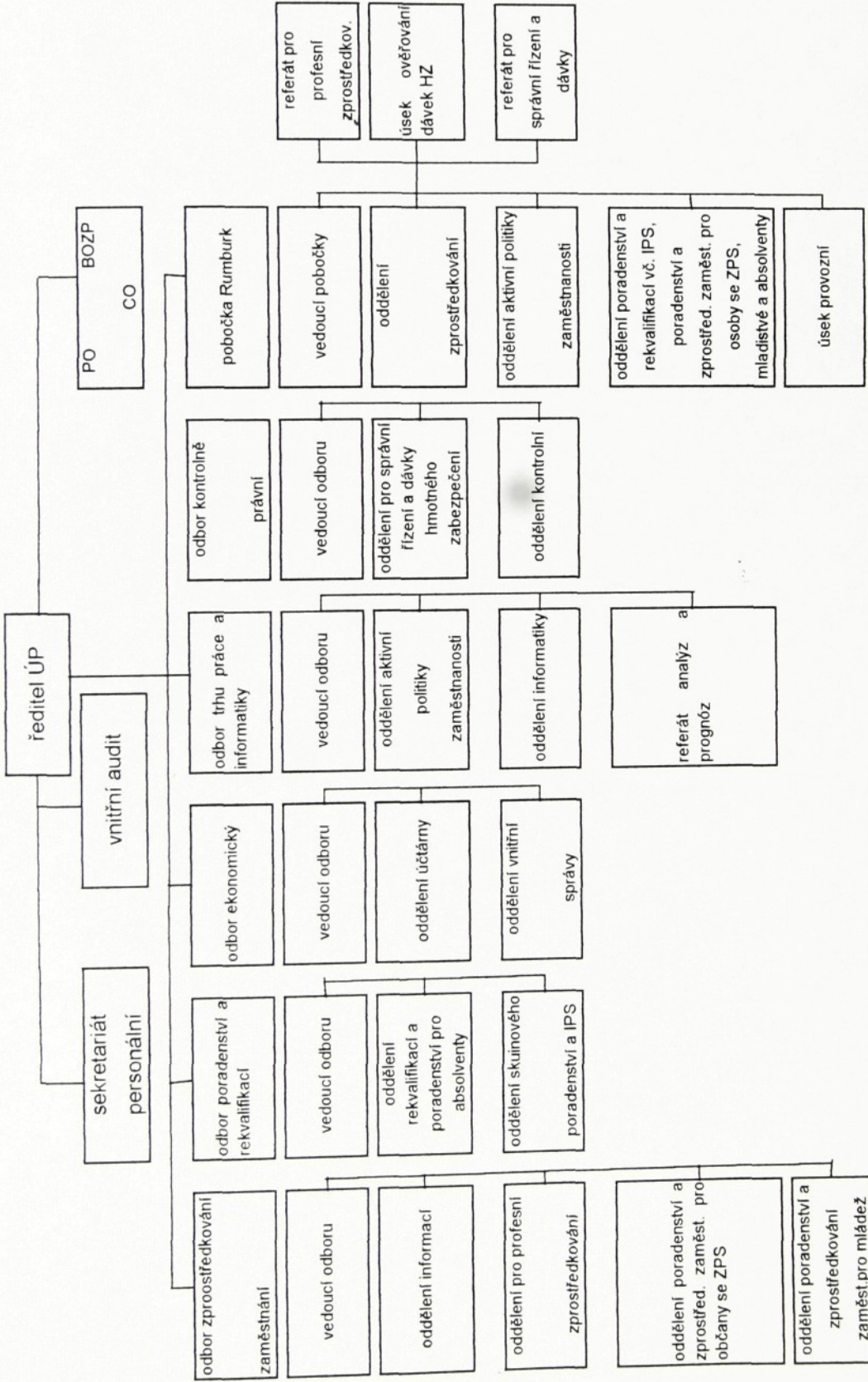
17. JOURA, I. *Co když ztratím práci? A co dál ...* Praha: Direkt, 1991. ISBN 80-900272-0-2.
18. KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993.
19. KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-150-9.
20. KRÁL, J., Opočenský, J. *Výběr klienta pro bilanční diagnostiku – metodická pomůcka*. Děčín: 2002.
21. KRÁLOVÁ, J. *Speciální techniky sociální práce*. Praha: MPSV, 1995. ISBN 80-85529-15-7.
22. KUCHAR, P. Dlouhodobá nezaměstnanost. In.: *Závěrečná zpráva sociologického výzkumu*. Praha: Fakulta sociologických věd, 2002.
23. KUKLA, J. Šťěstí! Co je to štěstí. *Psychologie dnes*, 2003, roč.9, č.10, s.17.
24. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 1998. ISBN 80-901424-9-4.
25. MATĚJKA, M., VIDLAŘ, P. *Vše o přijímacím pohovoru*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-0215-0.
26. MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-473-7.
27. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
28. MILLMAN, D. *Cesta pokojného bojovníka*. Praha: Sagittarius, 1995. ISBN 80-901898-0-6.
29. NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0592-7.
30. *Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2002*.
<http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=945#v2>.
31. *Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2003*.
<http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?ig=1&id=945#v2>
32. NOVOSAD, L. *Základy teorie a metod sociální práce*. Liberec: TUL, 2002.
33. NOVOSAD, L. *Základy sociálního poradenství*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-197-5.
34. NOVÝ, K. *Nový právní poradce invalidních občanů*. Praha: Linde Praha a.s., 1997. ISBN 80-7201-012-3.

35. *Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti*. Pražská konference, červenec 2000. 1. české vydání. Praha: Jan, 2001. s.20. ISBN 80-85529-95-5.
36. PETRUSEK, M, *Sociometrie – teorie, metoda, techniky*. Praha: Svoboda, 1969.
37. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*. Praha: MPSV, 2003.
38. SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0612-1.
39. TERVIN, P. *Prameny poznání*. Praha: Herba Magica, 1996. ISBN 80902192-0-9.
40. TOMANDLOVÁ, L. a kol. *Zákoník práce*. Olomouc: ANAG, 2001. ISBN 80-7262-044-X.
41. SMEJKALOVÁ, S. Zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností. *Právo a zaměstnání*, 2002, č.3, s.2.
42. ŠVINGALOVÁ, D., PEŠATOVÁ, I. Metodika práce s odbornými informačními zdroji. 1. vydání. Liberec: TUL, 2003. ISBN 80-7083-759-4.
43. TOMEŠ, I. Invalidita a systém sociálního zabezpečení. *Sociální politika*, 2002, roč.28, č.6, s.2.
44. ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. Praha: SLON, 1999. ISBN 80-85850-69-9.
45. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-496-6.
46. VÁGNEROVÁ, M., HADJ-MOUSOVÁ, Z., ŠTECH, S. *Psychologie handicapu*. Praha: UK, 1999. ISBN 80-7184-929-4.
47. Vyhláška MPSV ČR č.115/1992 Sb. o provádění pracovní rehabilitace občanů se ZPS. Praha: MPSV, 1992.
48. *Všeobecná encyklopedie*. Praha: Diderot, 1999. ISBN 80-902555-2-3.
49. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.

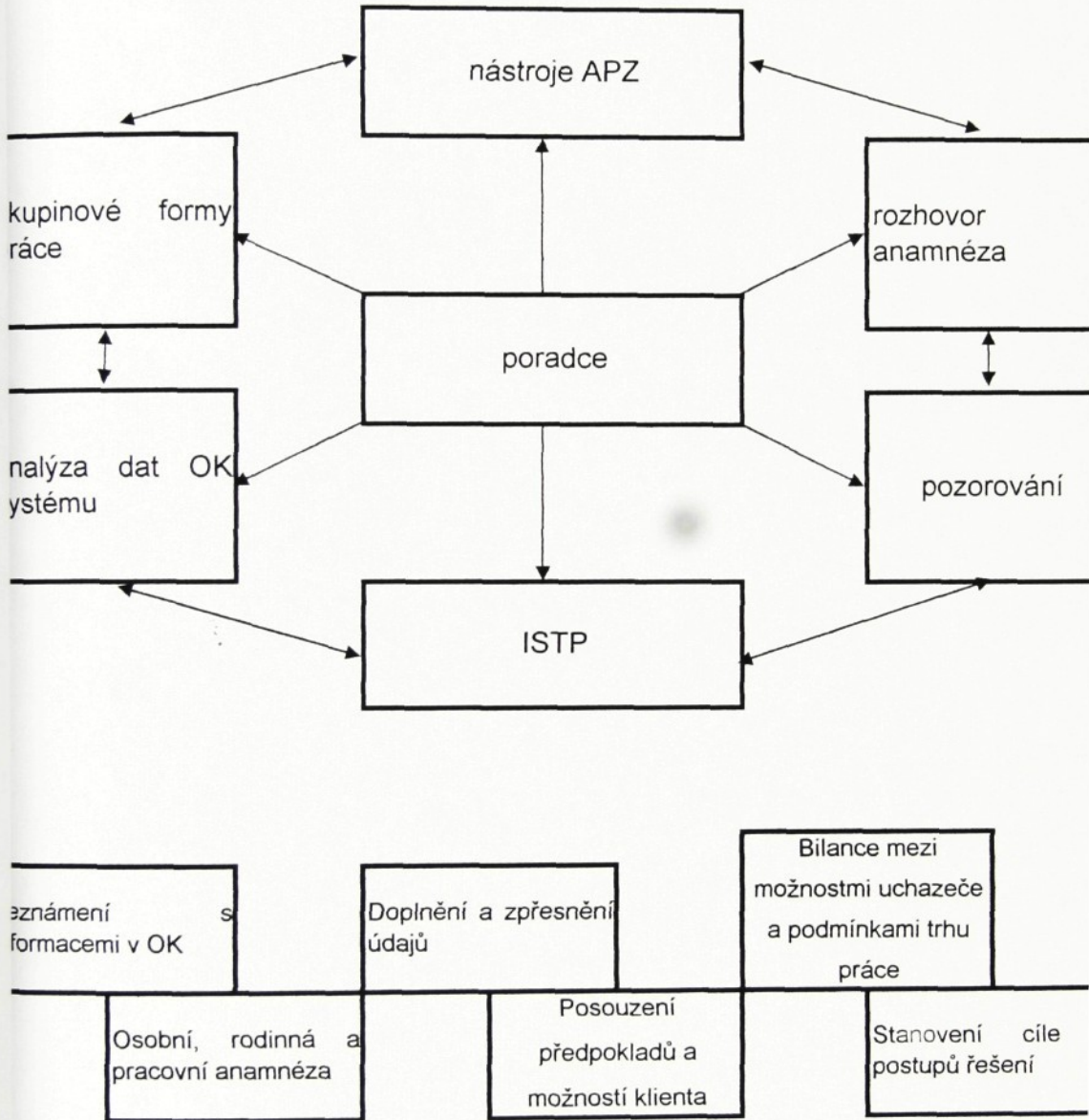
SEZNAM PŘÍLOH:

- Příloha č.1 - Organizační struktura Úřadu práce Děčín
- Příloha č.2 - Metody a techniky využívané v poradenské práci
- Příloha č.3 - Etický kodex profesionálního poradce ve službách
zaměstnanosti
- Příloha č. 4/1a-b - Individuální akční plán
- č. 4/2a-b - Ukázka přílohy „A“
- č. 4/3a-b - Ukázka přílohy „B“
- č. 4/4 - Ukázka přílohy „C“
- Příloha č.5/1a-b - Ukázka job clubu pro klienty se zdravotním postižením
- č.5/2 - Detektor nálady
- č.5/3 - Smysl a úloha job clubu
- č.5/4 - Dohoda mezi klientem a lektorem
- č.5/5 - „Vaše pocity“
- č.5/6 - Orientujeme se na trhu práce
- č.5/7a-d - Ukázka „Světla na cestu“
- č.5/8 - „Kariérový plán“
- č.5/9 - „Jak se dnes cítíte“
- č.5/10a-c- Zhodnocení job clubu
- Příloha č. 6/1 - Závěrečná zpráva z bilanční diagnostiky
- č. 6/2 - Doporučení k bilanční diagnostice
- č. 6/3a-c - Hodnotící dotazník po uplynutí určité doby od poskytnutí
bilanční diagnostiky
- Příloha č.7/1 - Ukázka oznámení o plnění povinného podílu
- č.7/2 - Evidenční štítek

Organizační struktura Úřadu práce Děčín od 1.1.2003



Metody a techniky využívané v poradenské práci



Etický kodex profesionálního poradce ve službách zaměstnanosti

(Správa služeb zaměstnanosti, podepsal vrchní ředitel SSZ ing. Vít Šubert v r. 1993 jako „Oznámení č. 10/93“, č.j. 42/36788/93/2363

1. Poradce nabízí jen takové služby, které jsou v souladu s jeho kompetencí, znalostmi, zkušenostmi, dovednostmi a možnostmi jeho vlivu, a neposkytuje záruky na docílení konkrétního výsledku.
2. Poradce staví zájmy klienta před vlastní a své služby poskytuje tak, aby z nich měl užitek především klient.
3. Informace o klientovi, které poradce v průběhu své poradenské činnosti získá, udržuje v tajnosti a nevyužije je ke svému finančnímu či jinému prospěchu. Rovněž zabrání tomu, aby těchto informací mohly bez souhlasu klienta užívat třetí osoby.
4. Poradce poskytne své služby dvěma nebo více si navzájem konkurujícím nebo oponujícím stranám jedine s jejich vědomím. Pečlivě zváží, zda za daných okolností a daného vztahu mezi klienty není vhodnější své kontakty s jedním z nich přerušit.
5. Poradce informuje svého klienta o vztazích, okolnostech nebo zájmech, které by mohly ovlivnit jeho úsudek nebo objektivitu poskytovaných služeb.
6. Před poskytnutím poradenské služby je poradce povinen informovat se o skutečné potřebě klienta a shromáždit si potřebnou dokumentaci pro důkladné pochopení problému.
7. Každá poradenská služba má být poskytována na individuální bázi a musí být spojena s konkrétním doporučením.
8. S výjimkou zvláštních případů ve vztahu poradce – klient je zapotřebí, aby ještě před zahájením poradenské činnosti byl klient seznámen poradcem s postupem poradenské služby a podle možností i s odhadem případného možného výsledku.
9. Poradce při své práci vychází nejen ze vstupních informací o problému klienta, ale sleduje vývoj situace během celé doby činnosti.
10. Poradce odmítne poskytovat služby za podmínek, které by mohly ohrozit jeho objektivitu, nezávislost nebo bezúhonnost.

zastoupený paní

a paní

rodné číslo

telefon - mobil

SMS zasílat ano - ne

dále **k l i e n t**

sepisují

Individuální akční plán (IAP)

Cílem je stanovení a přijetí postupů a vzájemné součinnosti při hledání pracovního uplatnění při zvýšení zaměstnatelnosti klienta.

A. Úřad práce nabízí tyto možnosti služeb:

1. Zprostředkování aktuálních pracovních míst formou SMS, telefonické informací, samoobslužného počítače, pozvánkou na předvýběry a prezentace zaměstnavatelům písemné informace o místech.
2. Konzultace s klientem o aktivitách k jeho uplatnění na trhu práce, pomoc při sestavení životopisu a žádosti o přijetí do zaměstnání.
3. Informace a návrhy prezentace u zaměstnavatele.
4. Poskytování individuálního nebo skupinového poradenství, které souvisí s výtvarným vhodného zaměstnání nebo studia.
5. Kurzy orientované na sebepoznání a orientaci na trhu práce.
6. Rekvalifikace zaměřené na doplnění počítačové gramotnosti.
7. Cílené rekvalifikace podle požadavků zaměstnavatele (přislíb místa) či vedoucí k založení SVČ.
8. Stáže absolventů škol zaměřené na získání praxe.
9. Poradenství a podpora zahájení vlastní podnikatelské činnosti.

B. Aktivity klienta:

1. Vyhledávat si vhodná pracovní místa z nabídky volných pracovních míst úřadu z Internetu, z inzerátů, ze samoobslužného počítače.
2. Aktivně reagovat na nabídky úřadu práce při předvýběrech pro zaměstnavatele v prezentacích firem přijímacích pracovníky.
3. Navrhovat četnost a formu kontaktů a spolupráce s poradkyní (elektronická pošta, telefon) a dohodnout si optimální řešení.
4. Dle potřeby si zpracovat profesní životopis a žádost o přijetí do zaměstnání, včetně z kvalifikačních dokladů.

C. Obě strany se zavazují:

1. Aktivně spolupracovat.
2. Průběžně sledovat a společně vyhodnocovat plnění IAP.
3. V případě, že se nepodaří v průběhu platnosti IAP umístit klienta do zaměstnání, společně vyhodnotit IAP a stanovit další společný postup.

Nedílnou součástí IAP je příloha časového harmonogramu dohodnutých postupů.

Tento IAP se uzavírá na dobu určitou do

Je-li ukončena evidence před tímto datem, platnost IAP automaticky zaniká.

V Rumburku dne

Za úřad práce:

.....

Klient:

.....

Příloha A – představa klienta a návrhy úřadu práce v rámci IAF

který byl uzavřen mezi ÚP a paní

Představa klienta o jeho budoucím uplatnění na trhu práce: Měla bych možnost zaměřit se jako pojišťovací poradce či dealer, ale potřebuji k tomu ŘP „B“.

Úřad práce navrhuje tyto aktivity a další postupy: 1. Zjištěno, kde by se dal ŘP získat i s jejím handicapem.

2. Doložila potvrzení od lékaře, že schvaluje možnost získání řidič. oprávnění.

3. Dán návrh na rrb léčbu do Kladruha – k povolení od lékaře.

4. Doporučeno jednání na odd. rekval. – ohledně další instrukce.

5. Navrženy možnosti zajištění dítěte po dobu rekval., která trvá 5 t (buď s sebou – školka, nebo hlídání matkou nebo si zajistit ozdravovnu pro dítě na termín rekval.)

6. Zastaví se na odd. soc. péče ve Šluknově – jak by ji mohli i oni pomoci (jednoráz. dávka, pokud bude dítě s ní. Jaké jsou možnosti příspěvku na pořízení automobilu a potřebných oprav v něm)

V Děčíně dne 24.11.03

Za úřad práce:

Klient:

.....

.....

Příloha A – představa klienta a návrhy úřadu práce v rámci I

který byl uzavřen mezi ÚP a paní

Představa klienta o jeho budoucím uplatnění na trhu práce: Chtěla bych pracovat vzhledem k tomu, že nemohu kvůli svému zdravotnímu postižení pracovat fyzicky, jinou cestou. Bavila by mne práce v sociální sféře. Již jsem se ptala, ale vzhledem k tomu mám pouze základní vzdělání, nemají nikde zájem. Dále bych se mohla asi věnovat na prodej kvalitních výrobků pro domácnost, ale mám trochu obavy z účetnictví a potřeby získat určitou jistotu v kontaktu s lidmi. Citím velikou potřebu cokoli dělat, ale si zcela jistá, co konkrétního by to mělo být.

Úřad práce navrhuje tyto aktivity a další postupy:

1. zjistit na finančním úřadu, za jakých podmínek by mohla získat živnostní list.
2. zajít na oddělení rekvalifikace za Ing. Paslavskou – rekvalifikace pro začátek podnikatele nebo účetnictví či START či jiná nabídka dle jejího záměru
3. možná projít JOB CLUBem – získání větší sebejistoty
4. zkusit si vypsát vše, co umí a co jí baví, životopis a dát dohromady osobní dokumenty
5. rekvalifikace – základy PC
6. možná si rozmyslet podnikatelský záměr – zkusit zažádat o dotaci na vytvoření pracovních míst od ÚP (dány podklady – žádost a osnova pro podnikatelský záměr)
7. prostudovat si podmínky ohledně podnikání ČID

V Děčíně dne 25.9.03

Za Úřad práce:

Klient:

.....

.....

Příloha B – průběžné hodnocení plnění IAP, Příloha č.4/3a

který byl uzavřen mezi ÚP a panem . . .

Vyjádření klienta: 1. Ohledně klubu – nájem – stále čekám na výsledek jednání. (Problém v TOSu, který je hlavním garantem sportoviště)

2. Podmínky na ŽÚ jsem si zjistil – na restaurátorskou činnost – nelze, ale byla by alternativa – sportovní klub. S novým správcem jsem jednal – čekáme na vyřešení stavebních úprav.

3. Rekvalifikaci na PC si dodělám v nejbližším možném termínu – chybí mi závěrečná zkouška pro mou nemoc. Stavím se za p. Schillingem, který kurz vedl.

4. Další alternativou, v případě, že by klub nevyšel, je skladník (potisk trik - Vdf) – projednám s lékařem, zda by tato práce byla vhodná s ohledem na můj zdravotní stav. Další alternativou je stále fi Jason. Zjistím, jak to tam vypadá s možností nástupu.

Doporučení úřadu práce: 1. Bylo by dobré urychleně složit závěrečné zkoušky PC.

2. Projednat náhradní řešení zaměstnání s tím, že by podnikat začal při zaměstnání.

V Děčíně dne 15.4.03

Za úřad práce:

Klient:

Příloha B – průběžné hodnocení plnění IAP, Příloha č.4/3b

kteřý byl uzavřen mezi ÚP a panem/paní

Vyjádření klienta: Vypsala jsem si část svých zájmů a dovedností – práce s malými dětmi, dom. práce – úklid, práce na počítači – na internetu neumím, práce se dřevem – restaurování (zbavování starých nátěrů, lakování), líbila by se mi i čalounická práce.

Doporučení úřadu práce: Zkusí si obejít antiky, truhláře, čalouníky – event. spolupráce s nimi. Popřemýšlí o event. zaučení přes ÚP, pokud by o její nabídku byl zájem. Dalo by se projít i kurzem pro zač. podnikatele – zjistí podmínky pro vydání ŽL. Pokud by ji vzal někdo z řemeslníků – možnost zřízení chráněného pracoviště – event. dotace od ÚP.

V Děčíně dne

24. 11. 2011
4

Za úřad práce:

Klient:

.....

.....

Příloha C – závěrečné vyhodnocení IAP,

Příloha č.4/

který byl uzavřen mezi ÚP a panem/paní .

Datum ukončení IAP: 13.5.03

Důvod ukončení IAP: Od 19.7.2003 nástup jako ou – pair ve SRN.

Vyjádření klienta: Žádám o ukončení IAP, neboť mám již smlouvu s agenturou, která zprostředkovává práci jako Ou – pair ve SRN, a to od 19.7.2003

Vyjádření úřadu práce: Doloží smlouvu o práci ou – pair.

V Děčíně dne 13.5.2003

Za úřad práce:

Klient:

Job club pro klienty se zdravotním postižením

Forma: Informační poradenský program skupinového poradenství.

Účastníci: Zdravotně postižení nezaměstnaní, kteří mají o účast na programu zájem.

Velikost skupiny 8-12 účastníků.

Cíl: Poskytnout informační a poradenský servis spojený s instruktáží, pomoci najít optimističtější náhled na život, zvednutí sebevědomí a sebeuvědomění klienta, snížení ostychu z kontaktu, zaktivizování klienta.

Programová náplň:

1. SCHŮZKA – úvodní

- přivítání, seznámení (provázková metoda)
- detektor nálady (příloha č.5/2)
- vysvětlení cílů programu (příloha č.5/3)
- informace o programové náplni a organizaci job clubu (co očekávají od job clubu, od skupiny, čím každý přispěje, čeho se obávají, co očekávají, sepsání dohody mezi klientem a lektorem ohledně dodržování zásad účastníků job clubu – příloha č.5/4)
- odpovědi na dotazy
- nabídka volných pracovních míst
- test „Vaše pocity“ – příloha č.5/5 (Nejprve každý sám, pak do skupin, kde vypíše jaké naši společné a co by se tím dalo dělat. Následuje diskuze a nastíní řešení, která se vypíše na tabuli.)
- test „Polaritní profil“
- Orientace na trhu práce (příloha č.5/6) – 1. Zdroje informací o pracovních místech (do skupinek, pak vzájemně porovnají).
 - 2. Formy kontaktování – klady, zápory (dvě skupinky – jedna vypíše klady, 2. vypíše zápory forem kontaktování)
- shrnutí celé schůzky, zdůraznění důležitých okamžiků a zadání úkolu na další schůzku – „Co vše by měli mít připraveno ve své osobní dokumentaci“
- detektor nálady
- rozloučení a „Světlo na cestu“ (ukázka několika variant viz příloha č.5/7a-d)

2. SCHŮZKA – sebezprezentace, osobní dokumentace, nácvik asertivity.

- přivítání + detektor nálady
- kontrola a rozbor úkolu
- sestavení osobní dokumentace – vysvětlit, praktická ukázka (žádost o zaměstnání, životopis, ostatní dokumentace)
- test „Kladné osobní vlastnosti“
- test „Co vše umím a dovedu“
- z obou testů pro ně vytáhnout, co mohou použít v žádosti či uvést v životopise
- nácvik asertivity (techniky, praktické ukázky – aktivně zapojit klienty!
- zhodnocení celé schůzky, zadání úkolu = Vyhотовit profesní životopis.
- detektor nálady
- „Světlo na cestu“

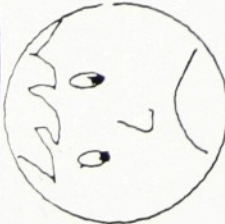






3. SCHŮZKA – trh práce – beseda s odborníkem z APZ schopnosti a dovednosti, stres a boj proti němu

- přivítání + detektor nálady
- kontrola úkolu (životopis) – vzájemné vyjádření ostatních k životopisu, nezapomenout chválit!
- beseda s odborníkem z APZ
- test „Pojmenování svých schopností a dovedností“ (kartáčkovou metodou – vyberou všechny pro ně důležité, pak nechají maximálně 5 a nakonec pouze 3 pro ně nejdůležitější)
- rozbor
- stres a jak mu čelit
- nabídka volných pracovních míst
- úvod k přijímacímu pohovoru – vysvětlit techniky, zásady
- zhodnocení schůzky, zadání dalšího úkolu = „Připravit se na telefonické kontaktování zaměstnavatele a přijímací pohovor“, detektor nálady
- „Světlo na cestu“

4. SCHŮZKA – telefonické kontaktování zaměstnavatele, přijímací pohovor, zhodnocení job clubu

- přivítání, detektor nálady
- praktický nácvik telefonického kontaktování zaměstnavatele (pomocí dětského telefonu a zástěny, aby na sebe neviděli) + rozbor chyb
- přijímací pohovor, čeho se při něm vyvarovat (do skupinek – výsledek vyvěsit na stěnu – diskuze)
- praktický nácvik přijímacího pohovoru (vylosují si pořadí ukázek a zadání, o jaký typ zaměstnavatele se jedná, o jakou práci se klient uchází a typ klienta)
- test „Vědomí vlastního já“
- test „Dynamická pomoc“
- další doporučení – poradenství, rekvalifikace, podporované zaměstnávání, bilanční diagnostika, chráněné dílny, dotace APZ,...
- test „Kariérový plán“ (příloha č.5/8)
- test „Jak se dnes cítíte?“ (příloha č.5/9a-b)
- zhodnocení job clubu, závěrečný test (příloha č.5/10a-c), připomínky, poselství pro další skupiny (anonymně do obálek)
- rozloučení a „Světlo na cestu“

DETEKTOR NALADY

	30.4.03-na začátku	30.4.03-na konci	7.5.03- na začátku	7.5.03-KONEC JOBu
				
				
				

SMYSL A ÚLOHA KLUBU PRÁCE

Získat dovednosti:

- **KOMUNIKACE**
- **SEBEPREZENTACE**
- **ORIENTACE**

Tyto dovednosti se mohou dále dělit dle různých měřítek a kritérií:

1. Pro realizaci těchto dovedností je třeba orientovat se na trhu práce.
2. Být si vědom vlastní hodnoty, znát své pozitivní i negativní vlastnosti a omezení.
3. Mít dostatečné sebevědomí a jistotu při jednání s potencionálním zaměstnavatelem.
4. Mít dost odvahy ke změně vlastní situace.

Dohoda o členství v KP

Úřad práce v

Pořadí klubu:.....

DOHODA O ČLENSTVÍ

Jméno:.....

Datum narození:.....

Adresa:.....

Délka nezaměstnanosti:.....

.....

Datum vstupu do KP:.....

Stávám se členem Klubu práce v a zavazuji se:

1. Pracovat na sobě a pro sebe tak, abych co nejdříve získal práci
2. Klubová setkání navštěvovat v dohodnutých termínech, zkoušet nové přístupy k hledání zaměstnání a učinit kontakty se zaměstnavateli.
3. Potíže, s nimiž se při hledání zaměstnání setkám, sdělovat a řešit s ostatními členy klubu.
4. Být pozorný k problémům ostatních členů Klubu a v rámci svých možností se jim snažit pomoci.
5. To, co se v Klubu dozvím o ostatních členech, považovat za důvěrné a mimo Klub o tom nehovořit.
6. Respektovat klubová pravidla, s nimiž jsem se seznámil.

Lektor:.....

Podpis člena:.....

V dne:.....

Vaše pocity

Jsme zde proto, abychom pro sebe něco udělali.

Na začátku této činnosti musíme proto umět popsat fakt, že se nám nedaří najít zaměstnání.

P R O Č je to tak?

Zkusil/a/ jste od počátku evidence na ÚP kontaktovat zaměstnavatele:	
ano:	
kolikrát:	
ne:	
proč ne:	
Můžete krátce charakterizovat nejčastější odpověď na Vaši žádost o zaměstnání:	
Zkuste vlastními slovy vyjádřit proč nemáte zaměstnání:	
Stav, kdy jste bez práce Vám:	
vyhovuje - jestli ano, tak proč:	
nevyhovuje - proč ne, jaký máte nyní pocit:	
když žádáte o zaměstnání, máte pocit: - že neumíte mluvit - že jste trapný - že vlastně nevíte jak o zaměstnání správně žádat - brzdí Vás nějaký osobní problém, komplikace, stres,	

Orientujeme se na trhu práce

1. kdo jsem
2. moje pocity v období nezaměstnanosti
3. jakým způsobem mohu řešit vlastní zaměstnanost

4. co umím, jaké mám vlastnosti a co jsem dosud dělal
5. co mohu dělat
6. co mohu nabídnout mimo svých profesních znalostí

7. kde budu hledat práci
8. podle čeho si vybíráme zaměstnání
9. jednání se zaměstnavatelem a potřebné doklady:
 - jak napsat žádost o zaměstnání
 - jak napsat životopis

10. osobní setkání a příprava na něj
11. pracovní smlouva

zvažte rovněž možnost vlastního podnikání

Světlo na cestu

RŮZNÉ MYŠLENKY Z KNIHY MOUDROST VELKÉ MATKY

(Mari Hall – Moudrost velké matky)

„Jak nudné by bylo, kdyby všechno bylo stvořeno ve své dokonalosti stejně. Nebylo by si o čem povídat. Jsou to právě vaše odlišnosti, které vás činí jedinečnými. Čerpejte z těchto odlišností sílu a štěstí.“ - *odlišnosti*

„Mějte na paměti, že vaše cesta bude právě tak těžká, radostná či dlouhá, jak si sami budete přát – a nikdy neztraťte ze zřetele, jaký kus už jste ušli. Občas se ohlédněte a upamatujte se, odkud přicházíte a jakým vývojem jste prošli, a uznejte vlastní práci, kterou jste vykonali. A vždycky tančete v plném světle své bytosti.“ – *čím jste prošli a co jste již dokázali*

„Cvičte se ve všech oblastech života v komunikaci – pomůže vám to při snadnějším udržování vztahů. Nemůžete očekávat dobrou úroveň komunikace ve vztahu, nejste-li schopni dobře komunikovat v ostatních oblastech života.“ – *komunikace*

„Zmatek je jenom převlek, jímž se maskuje strach. Je to jako by si strach na sebe navlékl kouzelný kabát a říkal si: zmatu je a oni mě nepoznají.

Uznat existenci strachu znamená ochotu pohlédnout strachu do tváře a projít jím. Poddat se mu. V okamžiku, jak od něj podstoupíte a projdete jím, strhli jste z něj plášť, jímž se maskoval, a získáváte sílu.“ – *strach, stres*

„Víte, že jediný záblesk světla doslova promění tmu, ale naopak – kolik je zapotřebí tmy, abychom se zbavili světla? Světlo se nedá vymazat!....“ – *světlo a tma v životě*

„Rozhodnete-li se strávit dnešní den v obavách kvůli tomu, co se může přihodit zítra, mějte na paměti, kolik radosti vám uniká.“ – *obavy*

ZAMYŠLENÍ

(Anzari – Tervin Patricie: Prameny poznání)

„Jednou z největších chyb ve vztazích i v životě samém jsou nereálná očekávání. Mnozí si vytvoří předem svou představu o ideálním muži, ženě, dítěti, učiteli, obchodním partnerovi a snaží se všechny své protějšky do této představy vtlačit. Vztahují se jenom k těm stránkám osobnosti, které se shodují s představou, očekáváním. Zbytek ignorují nebo ho partnerovi dokonce vyčítají. Svět je však sám sebou, a tak musím nejprve člověka doopravdy uvidět, procítit, poznat, než se rozhodnu, co spolu můžeme mít společného.

Každý prozrazuje pravdu o sobě nikoli slovy, ale tím, co je za nimi. Podívejme se třeba na držení těla. Schlíplá ramena, hlava mezi ně vtažená prozrazuje nízké sebevědomí, může být však zakrýváno naléhavým monologem o sobě. Slovíčko „já“ se v něm vyskytuje v každé větě Ztuhlé šijové svaly jsou důsledkem úzkosti. Způsob chůze, mluvy, úprava zevnějšku, zařízení bytu, chování mezi lidmi, ... Tisíce informací o povaze člověka, o tom, co mohu očekávat ve skutečnosti. A ta nejdůležitější zpráva? Pohled do očí, ze srdce do srdce“

„Nikdo není na světě sám. Všichni jsme spolu na cestě, i ti, kdo se cítí osamělí. Tvoříme společné dílo „Člověk v přírodě“, „Člověk ve vesmíru“. Jaké bude lidstvo, to záleží na každém z nás. Jak si vážíme života. Jak jednáme s dětmi, mládeží, dospělými, starými. Jak se chováme k přírodě, ke společnému prostředí. Jak hluboké poznání podstaty bytí hledáme. Jak nakládáme se svým životním příběhem a dílem. Jaké vztahy si vytváříme. Jak snášíme bolest a utrpení, jak soucítíme s druhými. Zda svým životem posilujeme lásku, pravdu, odvahu, svobodu, zdraví, štěstí, či jejich temné protiklady.“

SEBEÚCTA

(autor neznámý)

Každý člověk má pocit vlastní ceny, pozitivní nebo negativní. Někdy si pokládáme otázku, zda mé sebehodnocení v této chvíli je negativní nebo pozitivní.

Sebeúcta je schopnost cenit si sama sebe a chovat se k sobě s důstojností, láskou a opravdovostí. U lidí, jejichž sebeúcta je vysoká, pozorujeme poctivost, zodpovědnost, lásku i kompetence. **Mají víru ve vlastní schopnosti.** Umí někoho požádat o pomoc, ale zároveň si věří, že se umí sami rozhodnout a jsou posléze svým nejlepším vlastním zdrojem. **Vědomi si své ceny, jsou ochotni vidět a respektovat hodnotu jiných.** Vyznačuje z nich důvěra a naděje. Svě city neomezují žádnými pravidly. Vědí také, že nemusí jednat vždy na základě svých citů. Mají možnost volby a svou inteligencí zvládají své jednání.

Je také důležité mít na paměti, že i člověk s vysokou sebeúctou se může cítit sklíčený. Rozdíl je v tom, že tyto lidé, cítí-li se deprimováni, nepovažují sami sebe za bezcenné a nepředstírají neexistenci svých malomyslných pocitů. (Přiznat si pocity malomyslnosti vyžaduje vysoký stupeň sebehodnocení.)

Být čas od času sklíčený je zcela přirozené. Je velký rozdíl, jestli člověk sám sebe zatracuje nebo jestli považuje svou malomyslnost za přirozený lidský stav, se kterým se musí vyrovnat.

Být sklíčený a nepřiznat si to je forma lhaní sobě i jiným. Znehodnocování svých pocitů tímto způsobem má přímou vazbu na znevažování sama sebe. Většina toho, co prožíváme, je důsledkem našeho postoje. **Protože je to postoj, můžeme ho změnit!**

NAVZDORY

(autor neznámý)

V Mexiku se nalézá překrásná socha, která nese neobyčejný název – Navzdory. Byl jí dar na počest sochaře a nikoliv podle skutečnosti ztvárněné do kamene. V době, kdy sochař vytvářel sochu, stala se mu nehoda. Ztratil při ní pravou ruku. Byl však natolik odhodlán sochu dokončit, že se naučil tesat levou rukou. Socha byla z tohoto důvodu pojmenována Navzdory, neboť sochař svou práci dokončil navzdory svému handicapu.

Navzdory tomu, že jsou malí, chudí, zmrzačení nebo nevzdělání, lidé překonávají sami sebe, excelují a dosahují úspěchu.

Co jsem se naučil

Priloha č.

• Naučil jsem se - že v jediném okamžiku mohu udělat něco, co mi způsobí bolest na celý život

• Naučil jsem se - že mi to trvá dlouho stát se takovou osobou, jakou chci být

• Naučil jsem se - že bych měl své milované opouštět s milými slovy. Může to být naposled, co je vidím.

• Naučil jsem se - že mohu pokračovat mnohem déle poté, co si myslím, že už nemůžu

• Naučil jsem se - že jsem vždy zodpovědný za to, co dělám, bez ohledu na to, jak se cítím.

• Naučil jsem se - že buď ovládam sva stanoviska, nebo má stanoviska ovládají mně.

Naučil jsem se - že bez ohledu na to, jak žhavý a vášnivý máme na začátku vztah, vášně později vyprchá a mělo by tu být něco, co zaujme její místo.

• Naučil jsem se - že hrdinové jsou lidé, kteří dělají to, co je potřeba, když je to potřeba, bez ohledu na okolnosti.

Naučil jsem se - že peníze jsou mizerný prostředek k udržení.

• Naučil jsem se - že můj nejlepší přítel a já můžeme dělat cokoli, nebo nic a stále si to budeme užívat.

• Naučil jsem se - že někdy jsou lidé, od kterých očekávám, že mě kopnou, až budu dole, právě ti, kteří mi pomohou zpět nahoru.

• Naučil jsem se - že ačkoliv mám někdy právo být rozzloubený, neznamená to, že mám právo být krutý.

• Naučil jsem se - že opravdové přátelství stále roste, i přes největší vzdálenosti. To samé platí o opravdové lásce.

• Naučil jsem se - že když mě někdo nemiluje tak, jak bych chtěl, neznamená to, že by mě nemiloval tak, jak jenom může.

• Naučil jsem se - že zralost má více co dělat s tím, jak mám zážitky a co jsem se díky nim naučil, než s množstvím oslavených narozenin.

• Naučil jsem se - že má rodina tu pro navždy. Možná to zní divně, ale i lidé nejsem spřízněni, se o mne mohou stát a naučit mě znovu věřit lidem jsou biologické.

• Naučil jsem se - že ne tak dobrý je můj přítel v chvíli, kdy mi ublíží, to vždy musím odpovídat.

• Naučil jsem se - stačí, když mi omlouváš. Někdy musím odpovídat sobě.

• Naučil jsem se - na tom, jak moc zlomeně, svět s smutek nezastaví.

• Naučil jsem se - že i a okolnosti mohou ovlivnit, ale já sám jsem zodpovědný za to, kým se stávám.

• Naučil jsem se - že když se dva lidé nemají, že se nemilují. A to, že se nemilují, že se milují.

• Naučil jsem se - že nemůžu změnit, pokud nepochopím, že se přátelé mění.

• Naučil jsem se - že bych neměl být do odhalování tajemství. Může to na mě být život.

• Naučil jsem se - že dva lidé se mohou na jednu věc a přitom vidět něco zcela jiného.

• Naučil jsem se - že se můj život může převrátit během několika hodin, díky němuž mě ani neznají.

• Naučil jsem se - že i když si myslím, mohu dát víc, v okamžiku, kdy na mě můj přítel, naleznou sílu mu pomoci.

• Naučil jsem se - že diplomy na mě stále nedělají slušného člověka.

• Naučil jsem se - že lidé, na kterých záleží nejvíce, jsou mi uzmuti příliš brzo.



Příprava na kariérový plán

1. Toto umím, mám tyto schopnosti a dovednosti:

2. Tímto směrem mě táhne moje touha:

3. Tyto mé vlastnosti mi mohou pomoci:

4. Toto je můj cíl:

5. Toto pro něj dělám:

6. Toto pro něj udělám každý den:

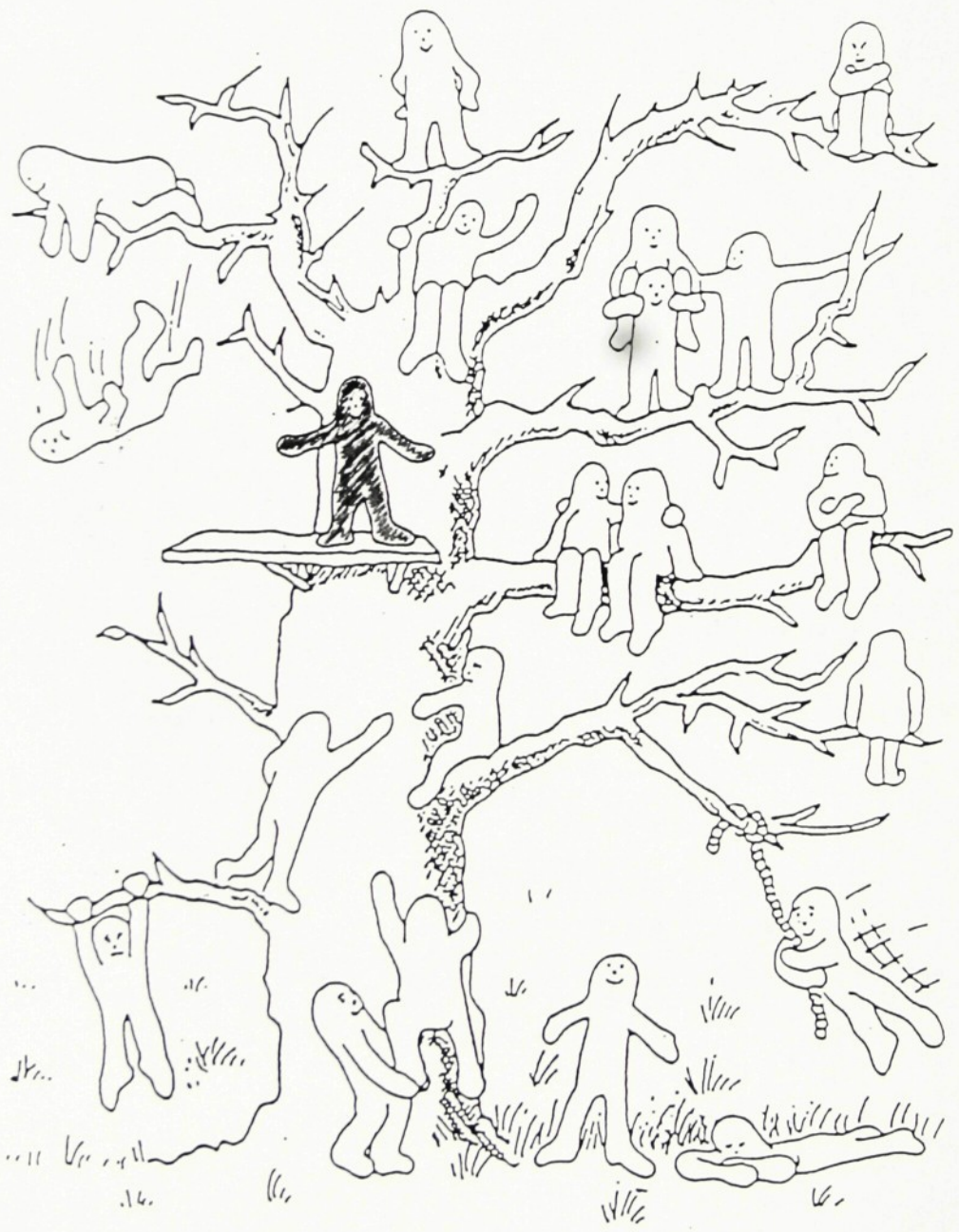
7. Toto pro něj udělám do:

8. S tímto potřebuji pomoci:

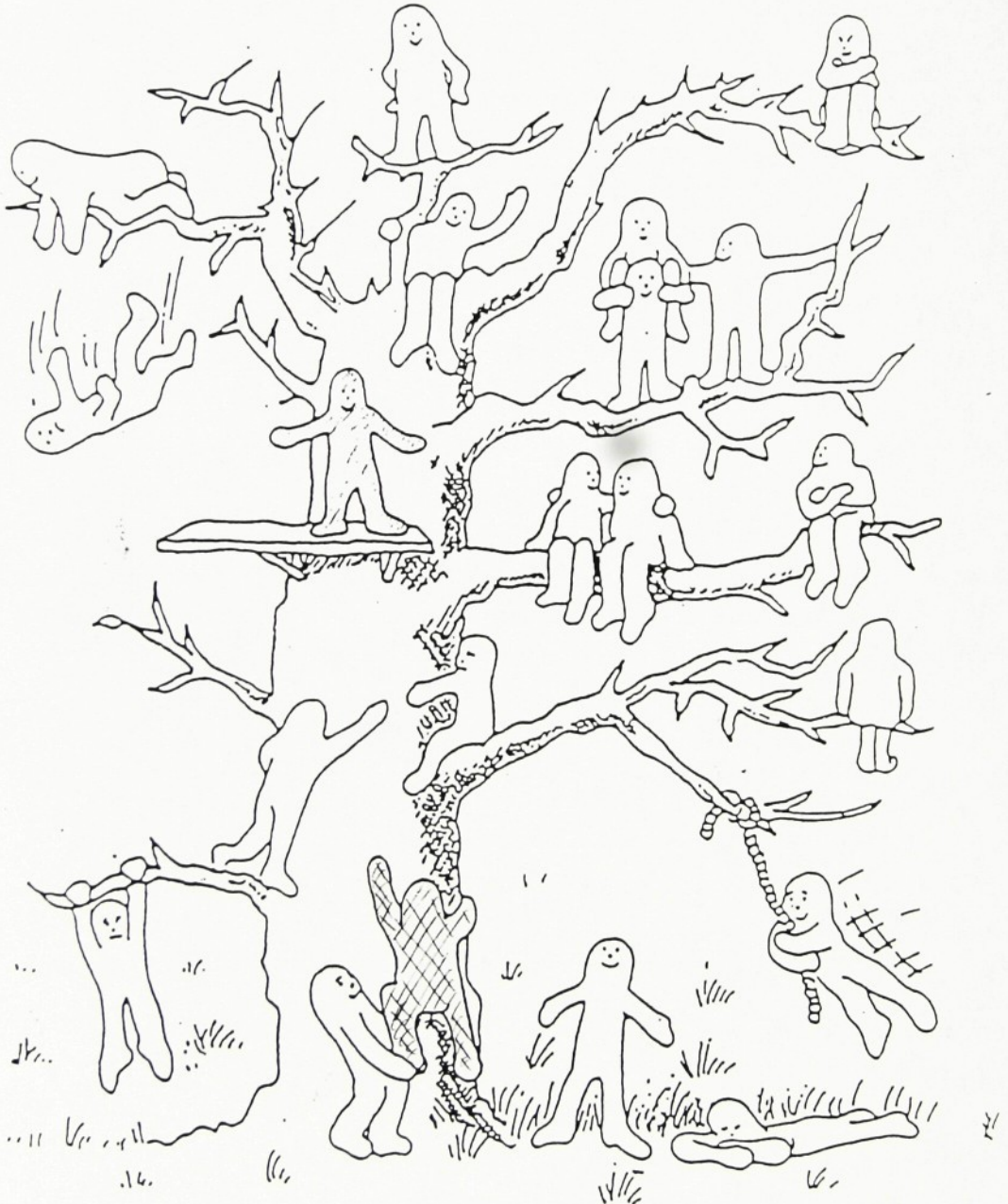
9. Tyto osoby mi mohou pomoci:

10. Jaké to bude, až dosáhnu cíle:

JAK SE DNES CÍTÍTE?



JAK SE DNES CÍŤÍTE?



FORMULÁŘ HODNOCENÍ

lektor klubových setkání

Ke zjištění efektivity klubových setkání Vás prosíme o vyplnění formuláře

1. Do jaké míry byly splněny cíle klubových setkání?

úplně do značné míry částečně vůbec ne

2. Domníváte se, že informace, které jste získal /a/ Vám budou užitečné při hledání zaměstnání?

velice užitečné užitečné užitečné v omezeném rozsahu vůbec ne

3. Které téma bylo pro Vás nejužitečnější? Proč?

PŘIJÍMACÍ ROHOVOR; PŘÍPRAVILC PINE PRO P.P., ZÍSKAL VŠECH POTŘEBNÝCH INFORMACÍ O CHOVÁNÍ A PODOBNĚ.

4. Které téma bylo pro Vás nejméně užitečné? Proč?

TÉMA O DOTACÍCH A PŮJČKÁCH OD ÚP, PROTOŽE NEHODLÁM SÁT, POD.

5. Navrhujete, aby kurz obsahoval i jiná témata? Která?

NEHAVERHUI

6. Stručně zhodnot'te styl a metody, které byly lektorem používány.

Co jste postrádal /a/ v přístupu lektora?

LEKTOR BYL VSTŘÍENÝ A DOBRĚ PŘÍPRAVENÝ.

7. Doporučil /a/ by jste klubová setkání svým známým, kteří jsou také nezaměstnaní? Proč?

DOPORUČIL, JE TO ÚČELNĚ VYUŽITÝ ČAS.

8. Chcete ještě něco dodat?

Děkujeme Vám.

FORMULÁŘ HODNOCENÍ

lektor klubových setkání

Ke zjištění efektivnosti klubových setkání Vás prosíme o vyplnění formuláře

1. Do jaké míry byly splněny cíle klubových setkání?

úplně do značné míry částečně vůbec ne

2. Domníváte se, že informace, které jste získal /a / Vám budou užitečné při hledání zaměstnání ?

velice užitečné užitečné užitečné v omezeném rozsahu vůbec ne

3. Které téma bylo pro Vás nejužitečnější? Proč? *Jak jednat se zaměstnání*

4. Které téma bylo pro Vás nejméně užitečné? Proč ?

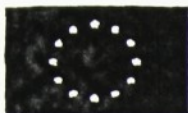
5. Navrhujete, aby kurz obsahoval i jiná témata? Která ?

6. Stručně zhodnoťte styl a metody, které byly lektorem používány. *Výborně a 100%*
Co jste postrádal /a / v přístupu lektora?

7. Doporučil /a / by jste klubová setkání svým známým, kteří jsou také nezaměstnaní? Proč? *Ano doporučil, pomáhá to člověku evlađno stves a majít sám sebe.*

8. Chcete ještě něco dodat? *Ne*

Děkujeme Vám.



PHARE 2000 – ROZVOJ ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ



Comenia Consult, s. r. o., Most, Moskevská 1/14

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z BILANČNÍ DIAGNOSTIKY

(pro potřeby úřadu práce)

Jméno a příjmení klienta:**Datum narození:****Rodné číslo:****Bydliště:** Rumburk,**Iniciátor bilanční diagnostiky:**

Klient se zúčastnil šetření ze své iniciativy, na základě doporučení Úřadu práce - projekt je podporován z prostředků PHARE - číslo projektu SZ 046 (CZ 0010.02.03)

Osobní anamnestické a profesní údaje:

Klient je svobodný, bezdětný.

1 rok pracoval jako kuchař, poté následovala pouze krátkodobá zaměstnání (skladník, jeřábník).

Vzdělání a kvalifikace:

Hotelová škola - vyučen v oboru kuchař

Rekvalifikační kurz - základy práce na PC

Základní znalost německého a anglického jazyka

Zdravotní stav:

Změněná pracovní schopnost

Závěr a konkrétní doporučení:

Vzhledem k osobnostní charakteristice klienta, bude mu spíše vyhovovat práce s lidmi, v kolektivu, rozmanitá náplň. Vzhledem ke změně pracovní schopnosti práce pouze na ranní a odpolední směnu s 8 hodinovou pracovní dobou. Kromě výkonu své profese se pro klienta jeví jako vhodné pracovní zařazení práce v sociální oblasti, práce s dětmi, využití jeho znalosti práce na PC a znalost německého jazyka v oblastech profesí recepční, informační služba, cestovní kancelář. Klient splňuje předpoklady k úspěšnému absolvování dalších vzdělávacích aktivit.

Datum vyhotovení zprávy: 16. 6. 2003

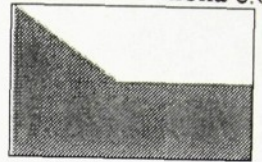
Zhotovitel: PhDr.



CHUMUTOVSKÁ 4122
430 03 CHUMUTOV

PSYCHOLOGICKÉ PRACOVNÍSTĚ
CHUMUTOV

TEL/FAX: 0396 / 62 83 47
TEL/FAX: 0396 / 68 61 39



Program Phare 2000 – Fond rozvoje lidských zdrojů

DOPORUČENÍ K BILANČNÍ DIAGNOSTICE

Úřad práce v Děčíně
zastoupený poradkyní:

d o p o r u č u j e

Jméno a příjmení:

Rodné číslo:

Bydliště:

zařazení do bilanční diagnostiky zajišťované:

Bilančně diagnostické pracoviště:
Evid. číslo:

Comenia consult MOST, s. r. o.
005

Termín:

28.04. – 30.04.2003; následná konzultace dle dohody

Místo konání:

Úřad práce v Děčíně, pobočka v Rumburku

Uchazeč o zaměstnání souhlasí se zařazením.

Uchazeč o zaměstnání souhlasí, že úřad práce poskytne pracovišti bilanční diagnostiky jeho osobní údaje uvedené v záhlaví tohoto doporučení.

Uchazeč o zaměstnání se současně zavazuje, že předloží bilančně diagnostickému pracovišti doklady, které jsou nezbytně nutné k realizaci bilančně diagnostického procesu.

V, dne 2003

.....
podpis uchazeče o zaměstnání

.....
za Úřad práce v Děčíně

Tento program byl spolufinancován Evropskou unií a českým státním rozpočtem.



Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a českým státním rozpočtem

HODNOTÍCÍ DOTAZNÍK PO UPLYNUTÍ URČITÉ DOBY OD POSKYTNUTÍ BILANČNÍ DIAGNOSTIKY

Vážená paní, vážený pane,

dovolujeme si Vás laskavě oslovit s určitým časovým odstupem po poskytnutí bilanční diagnostiky s žádostí o vyplnění a zaslání tohoto dotazníku v termínu do **28.listopadu 2003** na adresu:

Úřad práce v Děčíně, Březinova 442/1, Děčín I, 405 01

Zasíláme Vám tento dotazník, abychom zjistili, jak se vyvinula Vaše situace, a abychom se dozvěděli Vaš názor na využití závěrů bilanční diagnostiky po určitém časovém odstupu. Účelem tohoto průzkumu je získání zpětné vazby od klientů, na jejich základě vyhodnocení realizace bilanční diagnostiky a využití závěrů pro zkvalitnění našich poradenských služeb. Shromážděné informace budou statisticky zpracovány, a to **přísně důvěrně**. Děkujeme Vám, že nám dotazník po vyplnění zašlete zpět.

I. Uveďte prosím:

Vaše příjmení a jméno:	
Datum, kdy Vám byla předána zpráva z bilanční diagnostiky (alespoň přibližně):	

II. VAŠE SOUČASNÁ SITUACE (jedná se o období po poskytnutí bilanční diagnostiky)

a) Jaká je Vaše současná situace?

- Jsem zaměstnán(a)
- Samostatně podnikám
- Jsem dosud nezaměstnaný(á)
- Jsem nezaměstnaný(á) opět

b) Pokud máte zaměstnání, jaké? (uveďte profesi)

III. PROJEKTY BILANČNÍ DIAGNOSTIKY

a) V závěru bilanční diagnostiky byla doporučení pro Vás založena na:

- | | | | |
|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | rekvalifikaci | <input type="checkbox"/> | doplnění potřebných dovedností (účast v job clubu) |
| <input type="checkbox"/> | zvýšení aktivity a osobní iniciativy | <input type="checkbox"/> | založení vlastní podnikatelské činnosti |
| <input type="checkbox"/> | jiné (uved'te jaké): _____ | | |
| | _____ | | |

b) Dnes jsou Vámi tato doporučení:

uskutečněny

uskutečňovány

odloženy na později, ale zachovány

opuštěny (proč?)

c) Jaké jsou Vaše další aktivity? (např. dálkové studium, jazykové kurzy, atd.)

d) Byly vypracované závěrečné zprávy a konkrétní doporučení pro Vás vhodné?

Ano

Ne

Vysvětlíte proč: _____

e) Jaké aktivity jste s pomocí úřadu práce vykonávali po bilanční diagnostice?

f) Zhodnoťte ve škále 1- 4 význam bilanční diagnostiky ve Vašem současném/budoucím pracovním uplatnění

1
žádný význam

2
okrajový význam

3
částečný význam

4
hlavní význam

g) Zhodnoťte ve škále 1- 4 význam poradenství poskytnutého úřadem práce ve Vašem současném/budoucím uplatnění

1
žádný význam

2
okrajový význam

3
částečný význam

4
hlavní význam

IV. Prosíme, abyste laskavě vyjádřili Vaše další komentáře a návrhy na zlepšení poradenských služeb:

Děkujeme Vám za poskytnuté údaje, které jsou pro nás velmi cenné a poslouží dalšímu rozvoji poradenských služeb a jejich zkvalitnění

úřadu práce místně příslušnému podle sídla zaměstnavatele o plnění povinného podílu občanů s změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele podle § 24 odst. zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 474/2001 Sb. (dále jen „zákon“)

ZAMĚSTNAVATEL

Název:

Sídlo:

IČ:

A. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců (§ 24 odst. 6 zákona)

..... osob

z toho povinný podíl 4 %

..... osob

B. Plnění povinnosti podle § 24 odst. 3 písm. a) a b) zákona:

1. zaměstnáním u zaměstnavatele osob
2. odběrem výrobků a služeb nebo zadáním výrobních programů osob
3. součet (ř.1 + ř.2) osob

C. Odvod do státního rozpočtu podle § 24 odst. 3 písm. c) zákona :

1. odvod do státního rozpočtu za osob
2. vypočtená výše odvodu (24 482 Kč x ř.1) Kč

Odvod uhrazen dne doklad (kopie v příloze)

Zaměstnavatel prohlašuje, že uvedené údaje odpovídají skutečnosti a souhlasí s jeho personál a účetní evidencí vedenou v souladu s platnými předpisy.

Doklady prokazující plnění podle § 24 zákona musí být u zaměstnavatele k dispozici pro účel kontroly ze strany úřadu práce.

Zpracoval: dne.....

Telefon

.....
 podpis zaměstnavatele (pověřené osoby)
 a razítko zaměstnavatele

Poznámka:

* zaokrouhleno na celá čísla

Obrátte.

