

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ / PREZENČNÍ STUDIUM

2012 – 2013

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Helena Bařinková

Problematika zaměstnávání tělesně handicapovaných osob

Praha 2013

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Lenka Papíková

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR / FULL-TIME STUDIES

2012 - 2013

BACHELOR THESIS

Helena Bařinková

The issue of employment of psysically handicapped persons

Prague 2013

The Bachelor Thesis Work Supervisor: JUDr. Lenka Papíková

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 27. března. 2013

Jméno autorky

Poděkování

Chtěla bych poděkovat mé vedoucí práce paní JUDr. Lence Papíkové za její cenné rady při odborném vedení. Dále bych ráda poděkovala organizacím Ergotep a Paraple za poskytnutí potřebných informací při vyplňování dotazníků.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání tělesně handicapovaných osob. Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část je vymezena pojmy, jako je zdravotně znevýhodněná osoba, invalidita a soběstačnost. Na tuto oblast navazují kapitoly obsahující právní předpisy. Jsou zde přesně vypsány části zákonů z Listiny základních práv a svobod, Zákoníku práce, Zákonu o zaměstnanosti a ostatních normativních právních aktů. Konec teoretické části je věnován zaměstnávání. V práci je vysvětlen význam trhu práce, možné překážky při jejím hledání a subjekty zaměstnávající tuto minoritní skupinu. Také je zde popsána problematika dlouhodobé nezaměstnanosti.

Druhá část práce je věnována empirickému šetření. Cílem je zjistit možnosti zaměstnávání tělesně handicapovaných. Ty jsou zkoumány pomocí kvantitativního šetření.

V závěru je uvedeno vyhodnocení celé bakalářské práce a výzkumného šetření, dále pak použitá literatura a přílohy.

Klíčové pojmy

Empirické šetření, nedostatky pracovních míst, nezaměstnanost, normativní právní akt, tělesně postižená osoba, trh práce, zaměstnávání.

Annotation

This Bachelor's thesis deals with the issue of employment of physically handicapped persons. The thesis is divided into theoretical and practical parts. The theoretical part is delimited by concepts such as health disadvantage, disability and self-sufficiency. This area follows chapters containing the legislation. There are precisely listed the laws of the Charter of Rights and Freedoms, the Labour Code, the Employment Act and other normative legal acts. The end of theoretical part is devoted to research. The end of theoretical part is devoted to employment. In this thesis is explained the importance of the labor market, possible obstacles in her search and employers of this minority group. There is also described the issue of long-term unemployment.

The second part is devoted to empirical investigation. The aim is to find out the employment of physically handicapped. They are examined using a quantitative investigation.

In conclusion is the evaluation of the whole thesis and the research, as well as literature and used attachments.

Key words

Deficiencies jobs, empirical investigation, employment, labor market, normative legal act, physically handicapped person.

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 TĚLESNĚ HANDICAPOVANÝ OBČAN.....	10
1.1 Definice, pojem	10
1.2 Druhy postižení.....	11
1.3 Invalidita	12
1.4 Soběstačnost	13
2 ČESKÉ NORMATIVNÍ PRÁVNÍ AKTY ZAMĚŘUJÍCÍ SE NA ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	17
2.1 Listina základních práv a svobod.....	18
2.2 Zákoník práce.....	18
2.3 Zákon o zaměstnanosti.....	19
2.4 Ostatní normativní právní akty.....	20
3 OSOBY S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM A PRACOVNÍ TRH	22
3.1 Trh práce	23
3.2 Možné překážky při hledání zaměstnání	24
3.3 Subjekty umožňující zaměstnávání tělesně handicapovaných osob	27
3.4 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením.....	32
PRAKTICKÁ ČÁST	33
4 CÍLE PRŮZKUMU A METODIKA	33
4.1 Vymezení výzkumného cíle.....	33
4.2 Otázky a hypotézy.....	33
4.3 Výzkumný vzorek	35
4.4 Výzkumná metodika	35
4.5 Časová organizace výzkumu podle jeho fází.....	36
4.6 Výsledky výzkumu.....	37

4.7 Interpretace a diskuze výsledků	50
4.8 Závěry výzkumu.....	52
4.9 Možné postupy k získání zaměstnání cílové skupiny	53
ZÁVĚR.....	55
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	57
SEZNAM TABULEK	60
SEZNAM PŘÍLOH.....	61

ÚVOD

Význam slova mít práci má velký podíl na existenci člověka. Osoba, ať zdravá nebo tělesně znevýhodněná, v dnešním světě potřebuje zaměstnání k plnohodnotnému žití. Tato bakalářská práce se bude zabývat zaměstnáním z pohledu specifické skupiny, a to osob tělesně postižených.

Název práce zní – „Problematika zaměstnávání tělesně handicapovaných osob.“ Téma zaměstnávání těchto osob si autorka vybrala především proto, poněvadž v předchozích letech studovala sociální pedagogiku a byla v kontaktu se s těmito lidmi. Touto prací se autorka chce dozvědět více informací o této skupině, především o jejich zaměstnávání. Jedním z důvodů bylo i to, že si autorka uvědomovala jejich značně obtížné postavení na trhu práce.

Cílem bakalářské práce je zjistit možnosti zaměstnávání tělesně handicapovaných osob. Přínosem práce v oblasti sociální andragogiky bude navržení přístupů k získání zaměstnání pro tyto osoby.

Během několika let se změnil přístup aktivní politiky k této minoritní skupině. Je nesmírně důležité, aby stát vytvářel příznivé podmínky pro zlepšení jejich postavení na trhu práce. Tím by se mohly jejich možnosti pracovního uplatnění vyrovnat zdravé populaci, ovšem v mezích jejich zdravotního stavu. Zaměstnavatelé slyší stále víc na výhody poskytované státem a nabízí těmto lidem více práce. Ale těchto institutů je pořád málo. Zaměstnat zdravého člověka znamená rychlejší a lepší výkon bez výrazného dalšího omezení jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Přesto je míra nezaměstnanosti tělesně postižených stále vysoká. Zaměstnaní tělesně handicapovaní se díky různým organizacím mohou podílet na aktivním trhu práce a nemusí pak být závislí na dávkách a příspěvcích od státu. Je proto nesmírně důležité, že tito lidé mají svůj příjem, který je vstupenkou do důstojného a plnohodnotného života.

Bakalářskou práci autorka dělí na dvě části. Je jí část teoretická a následně na ni navazuje část praktická. V teoretické části bude autorka čerpat z odborné literatury a ve větší míře použije zákoníky, vyhlášky a další právní akty související se zvolenou problematikou. V první kapitole teoretické části autorka vymezuje význam slova zdravotně handicapovaná osoba. Dalšími pojmy vysvětlenými v této kapitole, kterými se bude zabývat, jsou druhy postižení, invalidita a soběstačnost. Druhá kapitola bude

obsahovat české normativní právní akty související se zaměstnáváním zdravotně znevýhodněných osob. Autorka se pokusí přiblížit tuto problematiku pomocí citací z Listiny základních práv a svobod, Zákoníku práce, Zákonu o zaměstnanosti a ostatních normativních právních aktů. Poslední, třetí a nejrozsáhlejší kapitola bude konkrétně popisovat situaci na trhu práce tělesně handicapovaných osob. Úkolem těchto kapitol je hlubší seznámení s trhem práce, s možnými překážkami a subjekty zaměstnávající tuto skupinu. Poslední kapitola tohoto tématu je podstatná pro svůj význam a je neoddelitelná od problematiky zaměstnávání těchto osob. Kapitola pojednává o nezaměstnanosti. Tato hrozba ohrožuje stále víc handicapovaných osob a může přejít až v dlouhodobou nezaměstnanost.

Druhá část bakalářské práce se značí jako praktická část. Její podstatou je pomocí kvantitativního šetření zjistit některé okolnosti při zaměstnávání tělesně postižených osob. Autorka bude pomocí dotazníku vyvracet či potvrzovat určené hypotézy. Konkrétně bude zjišťovat, zdali jsou tělesně handicapovaní spokojeni s nabídkou pracovních míst, nebo z jakého důvodu se jim nepodařilo nalézt práci. Dále bude předpokládat, že většina respondentů našla své zaměstnání pomocí internetu.

TEORETICKÁ ČÁST

1 TĚLESNĚ HANDICAPOVANÝ OBČAN

1.1 Definice, pojem

„Ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti definuje osoby se zdravotním postižením, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni*
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány v prvním nebo druhém stupni.*

Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení“ (Definice osob se zdravotním postižením, online, cit. 2012-01-23).

Skřehot při charakterizaci slova tělesně handicapovaná osoba uvádí, že jeho definice je velice složitá. Toto tvrzení vysvětluje různorodostí tohoto slova. Jeho charakteristika tedy zní takto: *„Obecně je tělesně postižený člověk ten, který je dlouhodobě nebo trvale omezen v pohybových schopnostech v důsledku poškození podpůrného nebo pohybového aparátu nebo jiného organického poškození“* (2009, s. 145).

Reitmayerová a Buřvalová pojem tělesně handicapovaný občan rozšiřují o další pojmy, „lidé s postižením“, nebo „lidé s handicapem“. Při výkladu slova handicap se inspiřují anglickým jazykem. Z něj vyplývá, že pojem „člověk s handicapem“ nevyjadřuje jen realitu toho, že je člověk nemocný. Nejedná se o rozdělování zdraví a nemoci, nebo normality a defektivitu. Mluví zde o určité dysfunkci sociální role, tu člověk získává tím, že je jiný, než jeho okolí a taky díky postoji ostatních lidí vůči němu. Rozumová složka postoje k lidem s postižením, čili to, co o nich víme, bývá minimálně obsáhlá. V minulých letech se na veřejnost nedostalo příliš mnoho informací o této skupině a tento problém byl mnohdy tabuizován. Špatná informovanost následně vedla k převaze emocionální složky v postoji, protože defekt vzbuzuje lehce citové reakce. V dnešní době se tyto radikální postoje částečně zmírnily. Přesto se zde stále objevuje neinformovanost a podobné vyladění naší populace. To směřuje speciálně ke konkrétním skupinám, a tudíž tento problém nadále přetrvává (2007, s. 5).

1.2 Druhy postižení

Jak popisuje Reitmayerová a Buřvalová, původ vzniku postižení je různý. Mohou se na nich podílet poruchy genetických dispozic, ale také působení vnějšího prostředí. Postižení dělí do dvou skupin:

1. vrozené – neboli postižení, které jedinec získá v raném věku, jeho vliv na vývoj jedince je vysoký. Toto dítě se vyvíjí od prvopočátku jinak než dítě zdravé. Postižení vrozené způsobuje změnu ve vývoji, v sociálních vztazích a dítě je již v prvních momentech omezeno o některé možnosti. Tím pádem dítě není schopno dosáhnout určitých zkušeností. Odvrácenou stranou je to, že dítě se s tímto postižením lépe adaptuje, než kdyby postižení získalo v průběhu života.
2. získané – znamená to postižení a onemocnění vzniklé v průběhu života. Tato osoba má problém přijat nově vzniklou identitu, s čímž souvisí i postoje společnosti. Osoba se získaným postižením tak může srovnávat tyto opačné životy. Takovýto fakt klade velký důraz na přizpůsobení. Získané postižení zasahuje do celé osobnosti, může způsobit duševní trauma a subjektivní prožívání je velmi negativní. Objektivně může být výhodné udržení dřívějších zkušeností a dovedností, ze kterých mohou tyto osoby profitovat v novém životě s postižením (2007, s. 10).

Skřehot uznává, že problematika hodnocení, klasifikace funkčních schopností a vyjádření stupně postižení u osob se zdravotním postižením patří do sektoru odborného i politického. Význam omezení, které člověk prožívá v souvislosti s poruchami některých funkcí a struktur, je v posledních třiceti letech závažnější. Poškozené funkce pak lze nahrazovat funkcemi neporušenými, zdravím a faktory prostředí (2009, s. 21).

Vnitřní diferenciaci tělesného postižení z hlediska zaměstnávání:

- postižení horních končetin,
- postižení dolních končetin,
- postižení páteře,
- různě omezené lokomoce,
- vozíčkáři (Tělesná postižení, online, cit. 2011).

Vágnerová pojednává, že postižení, které je vrozené nebo později získané, se v mnoha ohledech liší. Jejich subjektivní a objektivní význam je jiný. Každé postižení má svoje typické primární důsledky, které člověka tělesně postiženého přivádí k dalším, sekundárním potížím. Tělesná deformace, která je viditelná, má pokaždé sociální dopad, ten může být větší, než je působení funkčního handicapu. Tělesné odlišnosti snižují status handicapovaného člověka a negativně ovlivňují jeho sociální hodnocení i přijetí okolím (2000, s. 132, 133).

1.3 Invalidita

„Invalidní důchod je dávka důchodového pojištění podmíněná dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, tedy dávka, která souvisí s pojmem invalidita a na kterou má nárok pojištěnec při splnění podmínek stanovených zákonem.

Od 1.1.2010 dochází k novému vymezení invalidity spočívající v zavedení tří stupňů invalidity namísto invalidity plné a invalidity částečné. V souvislosti s touto změnou dochází zároveň k nahrazení dvou dávek (plného invalidního důchodu a částečného invalidního důchodu) dávkou jedinou (invalidním důchodem prvního až třetího stupně), jehož výše se stanoví v závislosti na zjištěném stupni invalidity. Plný invalidní důchod a částečný invalidní důchod se zároveň k 1. 1. 2010 transformují do invalidního důchodu prvního až třetího stupně.

Podle zákona je pojištěnec invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti neméně o 35%, přičemž pokud jeho pracovní schopnost poklesla:

- *o 35% až o 49%, jedná se o invaliditu prvního stupně,*
- *o 50% až 69%, jedná se o invaliditu druhého stupně,*
- *o 70% a více, jedná se o invaliditu třetího stupně“ (Invalidita a žádost o invalidní důchod, online, cit. 2012-01-31).*

1.4 Soběstačnost

Vágnerové uvádí, že významným faktorem, který ovlivňuje kvalitu života tělesně handicapovaného, je problém pohybového aparátu. Důležitou roli hraje úroveň soběstačnosti, která je dána:

- a) schopností libovolné samostatné lokomoce (vazba na prostor, závislost na jiných lidech),
- b) schopností libovolné samostatné sebeobsluhy související se schopností používat ruce (důležitost při sebeobsluze, psaní i při dalších pracovních aktivitách).

Význam soběstačnosti je sociálně psychologický. Při její absenci vede ke generalizaci určitého způsobu hodnocení takového člověka jako jednoznačně závislého, a to i v jiných situacích, kde závislý není, nebo by nemohl být. Pohybové postižení má velký vliv na rozvoj všech funkcí, které jsou na takových kompetencích závislé (2000, s. 131).

„Osobám, kterým byl podle zákona o sociálních službách přiznán příspěvek na péči, a osobám, kterým byl přiznán příspěvek na mobilitu nebo příspěvek na zvláštní pomůcky vydává krajská pobočka Úřadu práce podle jiného právního předpisu kartu sociálního systému, která současně v zákonem stanovených případech slouží jako průkaz osoby s těžkým zdravotním postižením (průkaz TP) nebo průkaz osoby se zvlášť těžkým postižením (průkaz ZTP) anebo průkaz osoby se zvlášť těžkým zdravotním postižením s potřebou průvodce (ZTP/P).

Příloha č. 3 Mimořádné výhody pro těžce zdravotně postižené občany

1. Mimořádné výhody I. Stupně (průkaz TP):

- a) *Nárok na vyhrazené místo k sezení v hromadně dopravních prostředcích pro pravidelnou hromadnou dopravu osob kromě autobusů a vlaků, v nichž je místo k sezení vázáno na zakoupení místenky.*
- b) *Nárok na přednost při osobním projednávání jejich záležitostí, vyžaduje-li toto jednání delší čekání, zejména stání, za osobní projednávání se nepovažuje nákup v obchodech ani obstarávání placených služeb, ani ošetření a vyšetření ve zdravotnických zařízeních.*

2. Mimořádné výhody II. stupně (průkaz ZTP):

- a) *Výhody uvedené v bodu 1.*

- b) *Nárok na bezplatnou dopravu pravidelnými spoji místní veřejné hromadné dopravy osob (tramvajemi, trolejbusy, autobusy, metrem).*
 - c) *Sleva 75% jízdného ve druhé vozové třídě osobního vlaku a rychlíku ve vnitrostátní přepravě a 75% sleva v pravidelných vnitrostátních spojích autobusové dopravy.*
3. *Mimořádné výhody III. stupně (průkaz ZTP/P):*
- a) *Výhody uvedené v bodech 1 a 2.*
 - b) *Nárok na bezplatnou dopravu průvodce veřejnými hromadnými dopravními prostředky v pravidelné vnitrostátní osobní hromadné dopravě.*
 - c) *U úplně nebo prakticky nevidomých nárok na bezplatnou přepravu vodícího psa, pokud je nedoprovází průvodce.*
4. *Dále může být držitelům průkazu TP a ZT/P poskytnuta sleva poloviny vstupného na divadelní a filmová představení, koncerty a jiné kulturní a sportovní podniky. Při poskytování slevy držitelům průkazu ZTP/P se poskytne sleva poloviny vstupného i jeho průvodci“ (Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, 2012, s. 94).*

Jak Lisá popisuje, stupeň mimořádných výhod má na přiznání bezmocnosti silný vliv. Držitelé mimořádných výhod III. stupně získávají nárok na bezmocnost, především na bezmocnost vyššího stupně. Ovšem i mezi nimi je téměř polovina lidí, kterým bezmocnost nebyla nikdy uznána (2000, s. 116).

Zdravotní postižení odůvodňující přiznání mimořádných výhod:

1. *„Mimořádné výhody I. stupně (průkaz TP) se přiznávají v těchto případech postižení:*
- a) *Ztráta úchopové schopnosti nebo podstatné omezení funkce horní končetiny,*
 - b) *Anatomická ztráta několika prstů na obou nohou nebo ztráta nohy v kloubu Lisfrankově nebo Chopartově a výše, až po bérec včetně.*
 - c) *Podstatné omezení funkce jedné dolní končetiny.*

- d) *Omezení funkce obou končetin.,*
 - e) *Zkrácení jedné dolní končetiny přesahující 5 cm.*
 - f) *Onemocnění páteře, stavy po operacích a úrazech páteře s přetrvávajícími projevy nervového a svalového dráždění, insuficiencí svalového korzetu a omezením pohyblivosti dvou úseků páteře.*
 - g) *Postižení cév jedné dolní končetiny s těžkou poruchou krevního oběhu.*
2. *Mimořádné výhody II. stupně (průkaz ZTP) se přiznávají v těchto případech postižení:*
- a) *Anatomická ztráta jedné dolní končetiny v kolenním kloubu nebo ve stehně.,*
 - b) *Anatomická ztráta dvou dolních končetin v úrovni Lisfrankova nebo Chopartova kloubu a výše.*
 - c) *Funkční ztráta jedné dolní končetiny.*
 - d) *Současné funkčně významné anatomické ztráty části jedné dolní a jedné horní nebo obou horních končetin v úrovni bérce a předloktí.,*
 - e) *Podstatné omezení funkce dvou končetin se závažnými poruchami pohybových schopností při neurologických, zánětlivých, degenerativních nebo systémových onemocněních pohybového aparátu.*
 - f) *Onemocnění páteře, stavy po operacích a úrazech páteře se středně těžkými parézami, výraznými svalovými atrofiemi nebo se závažnými deformitami páteře a omezením exkurzí hrudníku, ztuhnutím tří úseků páteře.*
 - g) *Těžké obliterace cév obou dolních končetin s výrazným trofickým postižením a výrazným funkčním postižením hybnosti.*
 - h) *Chronické vady a nemoci interního charakteru značně ztěžující pohybovou schopnost.*
3. *Mimořádné výhody III. stupně (ZTP/P) se přiznávají v těchto případech postižení:*
- a) *Anatomická ztráta dolní končetiny vysoko ve stehně s anatomicky nepříznivým pahýlem nebo v kyčli.*

- b) *Anatomická ztráta obou končetin a výše nebo ztráta podstatných částí horní a dolní končetiny v úrovni paží a stehenní kosti nebo obou horních končetin v úrovni paže.,*
- c) *Funkční ztráta jedné horní a jedné dolní končetiny nebo obou dolních končetin.*
- d) *Těžká porucha pohyblivosti na základě závažného postižení několika funkčních celků, pohybového ústrojí; funkčním celkem se přitom rozumí trup, páteř, pánev, končetina.*
- e) *Disproporční poruchy růstu provázené závažnými deformitami končetin a hrudníku, pokud tělesná výška po ukončení růstu nepřesahuje 120cm.*
- f) *Dlouhodobé multiorgánové selhání dvou a více orgánů, pokud podstatně omezuje pohybové nebo orientační schopnosti.*

Mimořádné výhody I., II. nebo III. stupně lze přiznat také v případech nemocí a vad neuvedených v bodech 1 až 3, pokud podstatně omezují pohybovou nebo orientační schopnost, a to podle rozsahu a tíže funkčních důsledků srovnatelných s indikacemi uvedenými v bodech 1 až 3“(Příloha č. 2 – Zdravotní postižení odůvodňující přiznání mimořádných výhod, online, cit. 2012).

2 ČESKÉ NORMATIVNÍ PRÁVNÍ AKTY ZAMĚŘUJÍCÍ SE NA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Jak uvádí Skřehot, zdravotně postižené osoby se staly v politice a v Evropské unii (dále jen EU) vážným a diskutovaným tématem teprve v 90. letech 20. století. Ve smlouvě o EU jsou zdravotně postižené osoby zmíněny až v roce 1997. Za prosazení jejich práv se zasadily organizace a instituce EU. Jsou to například Evropské fórum zdravotně postižených nebo Jednotka pro integraci osob se zdravotním postižením. Dle Evropského modelu zdravotního postižení, který obsahuje širokou antidiskriminační legislativu, jsou zakázány všechny formy diskriminace zdravotně postižených. Občanská práva této minoritní skupiny jsou chápána jako závazek jednotlivých vlád začlenit je do společnosti a do ekonomického dění. Tito lidé by neměli být zapomínáni a klasifikováni jako nesamostatní a nezaměstnatelní občané. Měly by být vyzdvihnuty jejich schopnosti, měla by být přijímána účinná opatření na jejich podporu a na odstranění bariér, které jsou jim překážkou v nezávislém životě (2005, s. 10, 11).

Jak popisuje Vojtová, právo na práci je obecně chápáno jako právo na zaměstnání a povinnost státu napomáhat v zaměstnanosti a ve vzniku pracovních míst. Právo na zaměstnání je právo každé fyzické osoby, která chce, může ji vykonávat a žádat o ni, na zaměstnání v pracovních právních vztazích. Dále má právo na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb stanovených zákonem o zaměstnanosti. Jak bylo zmíněno výše, v zákonu o zaměstnanosti se pojednává i o diskriminaci. Z tohoto hlediska, pokud důvod k odepření zaměstnání spočívá v povaze zaměstnání, pro kterou občan například z důvodu svého zdravotního stavu nemohl práci provádět, není za diskriminaci pokládán (2005, s. 10,11).

2.1 Listina základních práv a svobod

„Nikommu nesmí být způsobena újma na právech a uplatňování jeho základních práv a svobod“ (Zákon č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, 2009, s. 28).

„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a k přípravě k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“ (Zákon č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, 2009, s. 34).

„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon“ (Zákon č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, 2009, s. 34).

„Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovně právních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání“ (Zákon č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, 2009, s. 34).

2.2 Zákoník práce

„V pracovně právních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace“ (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, s. 35). Více o diskriminaci viz. Kapitola 3.2 Možné překážky při hledání zaměstnání

„Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu technických podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání“ (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, s. 71).

„Povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a k vytváření potřebných pracovních podmínek pro ně stanoví zvláštní právní předpisy“ (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, s. 70). Odkazuje se na zvláštní právní předpis Zákonu o zaměstnanosti.

„Zaměstnanec je povinen projednat s odborovou organizací opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců“ (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, S. 71).

„Osobám se zdravotním postižením, které nejsou v pracovním poměru a jejichž příprava na budoucí povolání se provádí podle zvláštních předpisů, odpovídá za škodu vzniklou pracovním úrazem, popřípadě nemocí z povolání při této přípravě ten, u něhož se příprava na povolání provádí“ (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, s. 72).

2.3 Zákon o zaměstnanosti

„Tento zákon v souladu s právem EU upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti“ (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2013).

Důležitou částí Zákona o zaměstnanosti je úvodní ustanovení, kde se pojednává o státní politice zaměstnanosti, o rovném zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, o posuzování zdravotního stavu a součinnosti poskytovatelů zdravotních služeb při poskytování zdravotního stavu fyzických osob a o právu na zaměstnání.

Nejvýznamnější částí Zákona o zaměstnanosti je část třetí s názvem Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jsou zde vymezeny podstatné pojmy, jako je osoba se zdravotním postižením, pracovní rehabilitace, chráněné pracovní místo, příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s Úřadem práce.

„Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4%. Povinnost uvedenou v odstavci 1 zaměstnavatelé plní

a) zaměstnáváním v pracovním poměru

- b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním těchto zakázek těmto osobám, nebo
- c) odvodem do státního rozpočtu
nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c)“
(Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2013).

Část pátá se věnuje aktivní politice zaměstnanosti. „Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanost, jsou zejména

- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky
- c) veřejné prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) překlenovací příspěvek
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program“ (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2013).

2.4 Ostatní normativní právní akty

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

Důchodové pojištění v závislosti k zdravotně postiženým osobám se zaměřuje na invalidní důchod, podmínky na jeho nárokování, jeho výši a výplatu. Od 1. 1. 2010 proběhla změna v kategorii invalidního důchodu. Z částečného a plného je dělena na stupeň I., II, a III. (Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, online, cit. 2013-02 12).

Zákon č. 582/1991 Sb., České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

Tento zákon je směrodatný při posuzování zdravotního stavu a pracovní schopnosti. Rozhoduje tak Okresní správa sociálního zabezpečení pomocí lékařské prohlídky na základě žádosti správního orgánu. Posudek je žádán pro účely správního orgánu (Zákon č. 582/1991 Sb., České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, online, 2013-02-12).

Předpis č. 388/2011 Sb., Vyhláška o provedení některých ustanovení zákona osobám se zdravotním postižením

V příloze č. 1 uvedené vyhlášky je popsán seznam druhů a typů zvláštních pomůcek stanovených pro osoby se zdravotním postižením, na jejichž pořízení se uděluje příspěvek na zvláštní pomůcky.

- I. Zvláštní pomůcky pro osoby s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí - je určeno pro osoby se zdravotním postižením. Patří zde na příklad dodatečná úprava motorového vozidla, nájezdové ližiny nebo přenosná rampa.
- II. Zvláštní pomůcky pro těžce zrakově postižené osoby – určeno pro osoby se zdravotním postižením. Do této skupiny patří na příklad kalkulátor s hlasovým výstupem, vodící pes, slepecký psací stroj nebo kamerová zvětšovací lupa.
- III. Zvláštní pomůcky pro těžce sluchově postižené osoby – určeno osobám se zdravotním postižením. Patří zde mimo jiné signalizace pláče dítěte, bytového zvonku, telefonního zvonění a telefonní zesilovač.
- IV. Zvláštní pomůcky pro osoby se zdravotním postižením, které je uvedeno v části I – tady se jedná o motorové vozidlo a speciální zádržní systémy (Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, 2012, s. 85).

3 OSOBY S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM A PRACOVNÍ TRH

Osoba tělesně postižená je na pracovním trhu velice problematickým a diskutabilním tématem. Touto problematikou se nezabývá pouze ekonomická sféra, ale její zájem spadá i do oblasti sociologie, zdravotnictví, psychologie, ale i do praktické politiky. Každoročně přibývá několik stovek tělesně handicapovaných osob. Ty se s novým osudem musí vyrovnat, a pokud jsou v produktivním věku, jejich hlavní prioritou je získat práci. Tu si musí najít nejen z osobních důvodů, ale především z důvodů finančních. Právě jejich handicap je důvodem, proč si práci najít. Kvůli němu potřebují různé pomůcky, úpravy bytů a spoustu dalších specifických potřeb. Ty si musí hradit, ale díky stále se zužujícímu balíčku příspěvků od státu a důchodu je pro ně velice významné práci mít. Paradoxně tyto potřeby, na které si musí přispět sami, je omezují v hledání zaměstnání. V této kapitole se autorka snaží popsat pracovní prostředí určené pro osoby s tělesným handicapem, tedy trh práce. Dále popisuje, jaké mohou nastat překážky při hledání zaměstnání tělesně postižených osob. Na tuto kapitolu naváže informacemi týkajícími se úprav pracovního prostředí pro tyto osoby. A v poslední řadě autorka charakterizuje subjekty zaměstnávající tuto cílovou skupinu. Poslední podkapitolou této rozsáhlé kapitoly se autorka snaží přiblížit k závažnému problému, a to k nezaměstnanosti osob tělesně postižených. Nezaměstnanost je vážným ekonomickým problémem státu a jeho obyvatel. Od roku 2008 se nezaměstnanost týká přibližně 10% zdravé populace. Zdravý člověk má velký problém nalézt práci. Tělesně handicapovaný se kvůli svému postižení uplatňuje na trhu práce mnohem obtížněji. Proto je důležitou součástí jejich vzdělávání i vzdělávání v pracovně – právní problematice. Je důležité, aby tyto znevýhodněné osoby na trhu práci znaly svá práva a nebály se je použít.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením má velice širokou působnost. Řešení takové situace si žádá koncepční a komplexní postup. Nesmí být opomenuta ani spolupráce orgánů zabezpečujících státní politiku zaměstnanosti, orgánů sociálních, zdravotnických, zaměstnavatelů, nestátních organizací včetně organizací zdravotně postižených. Problematika zaměstnávání zdravotně postižených se neobejde bez podpory veřejnosti, bez proměny společenského klimatu a bez politické snahy (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, online, 2003).

Hrdá uvádí, že při zaměstnávání osob se zdravotním postižením se postupuje stejně, jako by byla zaměstnávána osoba bez postižení, jsou zde ovšem určité odchylky. Při výpovědi jsou taky podmínky stejné, lze s nimi sjednávat smlouvu na dobu určitou a mají stejnou zkušební dobu. Navíc je zde pouze povinnost ohlásit ukončení pracovního poměru osoby s postižením danému úřadu práce (2007, s. 19).

3.1 Trh práce

„Trh práce je trhem primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný, a přesto je výjimečný. Schopnost pracovat je totiž exkluzivně vázána na člověka. A lidé jsou jedineční, každý má jiné schopnosti, nadání a talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti. Chování a rozhodování každého člověka je determinováno jeho složitou multidimenzionální osobností. Trhy práce jsou, stejně jako jiné trhy, řízeny silami nabídky a poptávky“ (Brožová, 2003, s. 13).

Dle Vágnerové nástup do zaměstnání a nová konfrontace s majoritní, neboli zdravou populací značí krizi identity. Při snaze integrovat postižené osoby do společnosti, s níž nemají tolik zkušeností a často tak na ně může působit jako stresující, se tyto osoby dostávají v procesu hledání nového zaměstnání. Opět tak dochází k potvrzení vlastní odlišnosti a jejího negativního významu. Důvodem k takovým problémům může být na jedné straně neznalost a neúměrnost očekávání postižených, na straně druhé nepřipravenost zdravých lidí, jejich neinformovanost a trvalí předsudky (2000, s. 114).

Hutař o zaměstnávání zdravotně postižených osob tvrdí, že je to manažersky nekontrolovatelný problém. Domnívá se dokonce, že tato oblast je považována za věc charitativní povahy a ne jako věc, která je schopna pozměnit ekonomické kalkulace (2009, s. 82).

Podle Skřehota mnozí zaměstnavatelé odmítají zaměstnat zdravotně postižené z důvodů absence požadovaných fyzických či psychických předpokladů. To jsou časté objektivní důvody, proč tyto osoby nechtějí zaměstnat. Mezi další důvody patří také fakt, že nedokáží plně vyhovět potřebám zdravotně postiženého. Požadavky pracovního prostředí, pracovního místa a režimu požadovaných pracovních činností jsou pro tělesně handicapované nezbytné. Česká republika si je vědoma důležitosti odstranění bariér,

kteří brání zdravotně handicapovaným žít plnohodnotný život a uplatnit se v pracovním procesu. Stát se proto snaží pobízet firmy k zaměstnávání zdravotně postižených množstvím podnětů, daňových úlev nebo příspěvků (2009, s. 9).

3.2 Možné překážky při hledání zaměstnání

V dnešní společnosti je téměř nemožné žít, aniž by se člověk nemohl přemístit z jednoho místa na druhé. Některé tělesně znevýhodněné osoby mají ovšem s touto schopností problém, jsou závislé na druhé osobě, která je musí přepravovat. Špatná, až žádná mobilita tyto lidi znevýhodňuje a činí jim velkou překážku při hledání zaměstnání a v osobním životě. S tím samozřejmě souvisí bezbariérový přístup, který znamená volný vstup pro tělesně postižené do budov jinak nepřístupných. Dle autorky další překážkou k získání zaměstnání je nízká nabídka pracovních míst a nízká rekvalifikace uchazečů. Další bariérou může být i nezáměr zaměstnavatelů zaměstnávat osoby s tělesným postižením. Stát se snaží aktivovat zaměstnavatele různými daňovými a jinými výhodami, proto jejich nezaměstnanost klesá. Mnohým tělesně postiženým paradoxně nahrála ekonomická krize. Díky finančním výhodám firmy stále více zaměstnávají tělesně znevýhodněné občany.

Kacanu k možným překážkám při hledání práce přikládá tyto poznatky. Jako každá jiná společnost, i ta naše se na denním pořádku setkává s lidmi, kteří jsou odlišní svým zdravotním či tělesným handicapem. Pojem handicap popisuje jako nerovnost okolností, nevýhody a znevýhodnění. Značné jsou i nedostatky v okolním prostředí, zejména v informačních a komunikačních systémech. Dále také ve vzdělávacích a kulturních institucích, které brání lidem se zdravotním postižením zařadit se rovnocenně a bez obtíží do běžného života (2001, s. 7).

Jak popisuje Skřehot, v průběhu posledních deseti let byla v České republice přijata řada nových normativních právních aktů. Ty naši současnou českou legislativu v oblasti výstavby nových objektů posunuly na úroveň standardů Evropské unie. To znamená, že rekonstrukce a novostavby veřejných částí budov pro dopravu musí přihlížet na bezbariérový přístup podle platných předpisů. Postupně se ale musí odstraňovat i stávající bariéry v oblasti dopravy a staveb. Tyto bariéry jsou demontovány nahodile, většinou na popud organizací zdravotně postižených nebo

v závislosti na ekonomických možnostech majitele stavby. Je důležité, aby zaměstnavatelé poskytovali pro zdravotně postižené takové pracovní prostředí a pracovní podmínky, které budou respektovat jejich postižení a nebudou přispívat k jiným negativním následkům na jejich zdraví (2009, s. 12).

Architektonické a dopravní bariéry

Skřehot tuto problematiku popisuje tak, že je zde velké množství komunikací, pracovních míst, pracovišť a dalších prostor, do kterých se osoba se zdravotním postižením nedostane. Jsou to zejména ty osoby, jejichž postižení je v právních předpisech popsáno jako „omezená schopnost pohybu a orientace“ (2009, s. 13).

„Základním předpisem upravujícím otázku odstraňování architektonických bariér je zákon č. 186/2006 Sb., o územním plánování a stavebnímu řádu (stavební zákon). Tento zákon stanoví obecné požadavky na výstavbu, kterými jsou obecné požadavky na využívání území, technické požadavky na stavby a obecné technické požadavky zabezpečující užívání staveb mj. osobami s mentálním postižením nebo osobami s omezenou schopností pohybu nebo orientace, tj. požadavky na tzv. bezbariérové užívání stavby. Ustanovení tohoto zákona provádí nejpodrobněji vyhláška č. 369/2001 Sb., o obecných technických požadavcích zabezpečujících užívání staveb osobami s omezenou schopností pohybu a orientace, ve znění pozdějších předpisů. Ve smyslu odstraňování architektonických bariér se jedná především o úpravy následujících staveb v souladu s uvedenými právními předpisy:

- *přístup a vstupy,*
- *vnitřní komunikace a vybavení,*
- *chodníky a lávky pro pěší,*
- *parkovací plochy“ (Skřehot, 2009, s. 13).*

Nedostatek pracovních míst

Tělesně handicapovaní lidé mají obecně problém sehnat práci kvůli jejich handicapu. Nedostatek pracovních míst, pro ně vhodných, jim tuto situaci mnohonásobně ztěžuje. S tímto problémem úzce souvisí i ekonomické důvody. Zaměstnavatelé nemají dostatek financí pro úpravu pracoviště a na individuální

pracovní režim tělesně postižených. Nejsou proto prostředky ani na zaučení nových pracovníků, nebo na poskytnutí speciálních pomůcek.

Jak nyní uvádí portál Ministerstva práce a sociálních věcí, je v databázi úřadů práce 26 984 volných pracovních míst, z toho 3 874 je pro osoby se zdravotním postižením. Tato čísla jsou datována k lednu roku 2013 (Hledání volných míst, online, cit. 2013).

Nedostatečná kvalifikace

Mnozí tělesně postižení lidé nemají svoje vzdělání přizpůsobeno svému získanému handicapu. Proto musí vyhledávat různé rekvalifikační kurzy, aby se díky nim mohli uplatnit na trhu práce. Otázkou je, zdali tělesně handicapovaní občané chtějí pracovat. V některých případech se snaží více získat předčasný starobní důchod než dostatečnou kvalifikaci pro získání zaměstnání.

Nezájem zaměstnavatelů zaměstnávat osoby s postižením

Skřehot uvádí výsledky výzkumu učiněného pro zjištění stavu zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob. V rámci tohoto dotazníku bylo zjištěno, proč zaměstnavatelé nezaměstnávají zdravotně handicapované. Nejčastěji se opakoval důvod časté nemocnosti zdravotně postižených a také problém najít pro ně odpovídající práci ve firmě. Další překážku vidí zaměstnavatelé ve složité administrativě, v častých změnách legislativy, v kvalitě jednotlivých uchazečů o práci, v necitlivém přístupu orgánů státní správy vůči zaměstnavatelům, nebo v nedostatečné finanční podpoře ze strany státu (2009, s. 19).

Diskriminace

„Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci“ (Zákon č. 198/2009 S., antidiskriminační zákon, online, 2013).

Podle Čermáka se za přímou diskriminaci považuje konkrétní situace, kde ten, kdo diskriminuje, jedná s osobou první méně výhodně než s osobou druhou z důvodu jejího zdravotního postižení. Toto méně výhodné zacházení nemá rozumové odůvodnění a ve většině případů se jedná o předsudek (2012, s. 29).

„Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení“ (Zákon č. 198/2009 S., antidiskriminační zákon, online, 2013).

„Pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezeným tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok“ (Zákon č. 198/2009 S., antidiskriminační zákon, online, 2013).

Jak uvádí Čermák, velké množství předpisů mezinárodního i vnitrostátního práva upravuje zákaz diskriminace osob se zdravotním postižením. Rozmanitost a složitost právních předpisů diferencuje míru ochrany zdravotně postižených osob v různých právních vztazích. To může mít za následek výkladové a aplikační problémy. (2012, s. 23).

3.3 Subjekty umožňující zaměstnávání tělesně handicapovaných osob

V problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením je směřovaná spolupráce s odbornými pracovišti, jako jsou rehabilitační centra, ergonomická, ergoterapeutická a sociálně rehabilitační pracoviště. Podstatná je i role osobních asistentů, kteří poskytují své služby při studiu, přípravě na povolání, při zaměstnání i při zajištění podmínek pro kvalitní život. Zdravotně postižené osoby jsou obvykle zaměstnávány subjekty, jako jsou výrobní družstva, chráněné dílny, chráněná pracoviště, podniky zaměstnávající převážně osoby se zdravotním postižením a systém podporovaného zaměstnání. Občanská sdružení a další organizace zdravotně postižených poskytují pracovní, poradenské, vzdělávací a doškolovací nabídky (Tělesná postižení, online, 2011).

V dnešní době existuje mnoho organizací, které nabízí tělesně handicapovaným pomoc, informace a služby. Ty jsou zejména zprostředkovány pomocí poradenství a institucemi připravujícími handicapované pro výkon povolání, jako je například tréninkové zaměstnání. Existuje spousta možných variant jak vykonávat své povolání. Tyto osoby mají možnost podnikat nebo být zaměstnány v běžné práci. Dále mohou využít tzv. rekvalifikační speciální kurzy, podporovaná zaměstnání, chráněné dílny, chráněná pracovní místa nebo Úřad práce.

Poradenství

Jak uvádí Hutař, zákon rozeznává dvě formy poradenství – základní sociální poradenství a odborné sociální poradenství. Základní sociální poradenství obsahuje informace o sociálních službách, informace o získání pomoci z jiných sociálních systémů, a to především státní sociální podpory a pomoci v hmotné nouzi. Za podstatnou část tohoto poradenství Hutař pokládá informace o možnosti a podmínkách použití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, především společensky významných pracovních míst a veřejně prospěšných prací. Odborné sociální poradenství se specializuje na potřeby jednotlivých okruhů sociálních skupin osob v občanských poradnách, rodinných a manželských poradnách, poradnách pro seniory a pro osoby se zdravotním postižením. Do odborného poradenství patří i půjčování kompenzačních pomůcek (2009, s. 101).

Krejčířová popisuje, že handicapovaný člověk je na trhu práce znevýhodněný. Znamená to, že jeho profesní dráha má odlišný vývoj, a to kvůli zdravotnímu postižení nebo jiné překážky. S poradenstvím ve velké míře souvisí i volba správného povolání a profesní orientace. Ta je ovšem pro tuto skupinu značně omezena. Nelze opomenout důležitost utváření a rozvíjení reálného profesního cíle a perspektivy člověka s handicapem. Podstatné jsou i jeho vlastnosti a schopnosti zásadní pro proces volby zaměstnání, vykonávání práce a popřípadě rekvalifikaci (2005, s. 50).

Specializované rekvalifikační kurzy

„Pro osoby se zdravotním postižením mohou být organizovány specializované rekvalifikační kurzy. Tyto kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace“ (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2013).

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce“ (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2013).

Vitáková je přesvědčena o tom, že díky nové kvalifikaci významně roste nejen pracovní uplatnění, ale výrazně se zvyšuje jejich sebeúcta a sebevědomí. Ty se následně projeví nejen v osobním životě, ale samozřejmě i v uplatnění na otevřeném pracovním trhu (2005, s. 111).

Chráněné dílny

Jak uvádí portál Wikipedie, chráněná dílna je všeobecný výraz pro dílnu zhotovenou pro práci lidí se zdravotním postižením. Náplň jejich činnosti je různá, nejčastěji však vyrábí různé předměty, které následně prodávají a vydělávají tím na svoji činnost. Jsou zabezpečovány neziskovými organizacemi, občanským sdružením nebo obcemi. S účinností od 1. ledna 2012 již podle zákona č. 425/2004 Sb. o zaměstnanosti chráněné dílny neexistují. V zákoně o zaměstnanosti byly zaměněny za institut chráněné pracovní místo. Chráněné dílny fungují dál, jen prostě nejsou zapsány v zákoně o zaměstnanosti (Chráněná dílna, online, 2012).

Chráněné pracovní místo

„Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné podobě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let“ (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2013).

Podporované zaměstnání

Stupková a Krejčířová podporované zaměstnávání, dále jen PZ popisují jako časově ohraničenou službu pro lidi, kteří hledají zaměstnání v normálním pracovním prostředí. Tito lidé většinou potřebují individuální dlouhodobou pomoc a podporu

poskytovanou před i po nástupu do zaměstnání. Proto jsou jejich schopnosti získat a udržet si práci omezeny (2005, s. 18).

Jak popisuje Stupková, PZ se od ostatních forem zaměstnávání liší následujícími znaky:

- okamžité umístění na pracovní místo
- trénink pracovníka přímo na pracovišti
- konkurence schopná práce
- zaměstnávání v běžném pracovním prostředí
- průběžná podpora
- „na míru šitá“ podpora
- aktivní přístup uživatele.

Dále Stupková uvádí, že PZ je vhodné pro lidi, kteří chtějí pracovat na otevřeném trhu práce, neboli na běžném pracovišti, kde většina spolupracovníků není znevýhodněna. Jsou to lidé v produktivním věku, kteří se neobejdou bez pomoci a podpory při hledání práce a jejím udržení. Každý jedinec potřebuje jinou podporu v závislosti na jeho specifických potřebách. Faktory znevýhodňující jedince mohou vzniknout kvůli zdravotním postižením, v situaci při návratu z výkonu trestu u odnětí svobody, při závislosti na návykových látkách, bezdomovectvím a podobně (2005, s. 19).

Vitáková tvrdí, že program podporovaného zaměstnání stírá výraz pojmů „práce schopný“ a „práce neschopný“, zároveň zdůrazňuje věnování prvořadné pozornosti na zdroje člověka, nikoli na jeho omezení. Tento subjekt hledá konkrétní postupy, jak uplatnit práva na práci lidem s malou šancí uplatnění se na trhu práce. Základním principem je vzájemná oboustranná výhodnost, znamená to, že nabídka uchazeče o práci odpovídá potřebám zaměstnavatele a naopak (2005, s. 11).

Pracovní rehabilitace

„Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou

činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti“ (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2013).

Dle Krejčířové na pracovní rehabilitace mají nárok fyzické osoby, které byly uznány za dočasně neschopné, a to na základě doporučení ošetřujícího lékaře. Důležitou roli zde hraje teoretická a praktická příprava pro zaměstnávání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelům, kteří provádí na svém pracovišti přípravu k práci zdravotně postižených osob, může Úřad práce uhradit výlohy na přípravu k práci těchto osob (2005, s. 42).

Osoba samostatně výdělečně činná

„Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Dohodu o vymezení chráněného pracovního místa může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost“ (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2013).

„Za osobu samostatně výdělečně činnou se pro účely pojištění považuje osoba, která skončila povinnou školní docházkou a dosáhla věku aspoň 15 let a

- a) vykonává samostatnou výdělečnou činnost*
- b) spolupracuje při výkonu samostatné výdělečné činnosti, pokud podle zákona o daních z příjmů lze na ni rozdělovat příjmy dosažené výkonem této činnosti a výdaje vynaložené na jejich dosažení, zjištění a udržení“ (Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, online, cit. 2013-02 12).*

Jak konstatuje Hutař, podmínky pro podnikání zdravotně postižených osob podléhají stejné právní úpravě jako pro podnikání ostatních občanů. Samostatná výdělečná činnost umožňuje zdravotně postiženým osobám využít zbytkový pracovní potenciál v rozsahu a v době, kdy mu to dovoluje zdravotní stav. Výhodou tohoto

způsobu zaměstnání je flexibilní pracovní doba, kterou si osoba upravuje sama (2009, s. 125).

3.4 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

Brožová popisuje nezaměstnanost jako komplexní společenský problém s multidimenzionálními důsledky. To, že člověk ztratí zaměstnání, může vyústit ke snížení životní úrovně a ekonomické nejistotě do budoucnosti. Nezaměstnaný jedinec ztratí své pracovní kontakty a vztahy. Vyčlenění z pracovního procesu chápou někteří i jako zpochybnění svých schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích. Nezaměstnaná osoba je ta, která je schopna pracovat, je ochotna během určité doby zahájit pracovní poměr, nemá zaměstnání s platem ani sebezaměstnání a je aktivní v jeho hledání. Do této kategorie patří lidé, kteří byli z pracovního poměru vyřazeni a čekají na výzvu k návratu do práce, nebo čekají na nástup do nového zaměstnání. Pokud je osoba tak zvaně registrovaně nezaměstnaná, musí být zapsána na Úřadu práce (2003, s. 76, 77).

Jak uvádí Miskolczi, z celkového počtu registrovaných uchazečů na Úřadě práce bylo pro rok 2011 sledováno 13,1% osob se zdravotním postižením. Tato míra byla v roce 2007 až na úrovni 18,4%. Není to díky sníženému počtu registrovaných, zdravotně postižených osob, ale je to kvůli zvýšení celkového počtu nezaměstnaných. V konečném důsledku počet zdravotně postižených osob kolísá mezi 60 a 75 tisíci osob. Výrazné snížení v roce 2011 je přičteno přísnějším posuzováním a změnou v definici postižení (2011, s. 8).

U tělesně postižených osob je velká pravděpodobnost, že budou patřit do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Dle Mareše je dlouhodobá nezaměstnanost problémem zejména v řadě deprivovaných oblastí a v některých sociálních skupinách. Myslí tím i osoby s handicapem. Začarovaným kruhem této problematiky je to, že čím déle je člověk nezaměstnaný, tím menší má naději práci opět nalézt. Dále Mareš pojednává o marginalizaci na trhu práce. Marginalizace je snížení šancí, utlačení pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce. Jsou tím proto vystaveni vyššímu riziku nezaměstnanosti a následnému směřování do dlouhodobé nezaměstnanosti (2002, s. 46, 65).

PRAKTICKÁ ČÁST

4 CÍLE PRŮZKUMU A METODIKA

4.1 Vymezení výzkumného cíle

Problematika zaměstnávání tělesně handicapovaných je v současné době vážným tématem, proto si autorka myslí, že práce je aktuální. Nezaměstnanost je celostátní problém, se kterým se potýká stále více lidí. Co se týče cílové skupiny, kterou se autorka v této bakalářské práci zabývá, je tento problém složitější. Hledání zaměstnání jim komplikuje jejich zdravotní stav. Empirické zaměření bakalářské práce je nezbytné kvůli zjištění určitých faktorů. Tyto faktory neboli informace autorce zajistí splnění cílů, které si předurčila. Empirické šetření formou dotazníků je proto nejvýhodnější volbou. Jeho pomocí autorka může zjistit informace od velkého vzorku jedinců se zdravotním postižením. Hlavním cílem je zjistit možnosti zaměstnání tělesně handicapovaných osob. Znamená to, že autorka v dotazníku klade otázky související s tím, zdali respondent má zaměstnání, a v jakém oboru pracuje. Dalším, vedlejším cílem a smyslem této bakalářské práce je navrhnout možnosti, úpravy postupů k získání zaměstnání pro tuto cílovou skupinu.

4.2 Otázky a hypotézy

Výzkumný problém, který si autorka stanovila, zní takto: Jaké jsou možnosti zaměstnání tělesně handicapovaných osob? Určila si i další otázky, na které získá odpovědi pomocí hypotéz.

Autorka si položila otázku, jakým způsobem by nejčastěji mohli handicapovaní vyhledávat práci. Vzhledem k velkému množství bariér, a to nejen architektonických, ale i komunikačních a psychických, je pro tyto osoby značný problém si práci vyhledávat tak jako zdravá populace. Hledat práci prostřednictvím internetu je jednodušší a praktičtější z toho důvodu, že uživatel jej má v bezprostřední blízkosti svého bydliště. To mu ušetří spoustu času a námahy, než kdyby se měl dopravovat do různých organizací. Z tohoto důvodu si autorka vytvořila hypotézu, která zní takto.

Hypotéza č. 1: Nejvíce handicapovaných vyhledalo zaměstnání pomocí internetu.

V období zvýšené nezaměstnanosti je problém nalézt práci, která by odpovídala požadavkům nezaměstnaného. Znamená to, že nabídka pracovních míst je v poměru na počet nezaměstnaných snížena. Na jedno pracovní místo náleží šestnáct uchazečů, tak popisují průzkumy z měsíce ledna roku 2013. Jak bylo uvedeno v teoretické části bakalářské práce, zaměstnavatelé nejsou natolik informovaní a „sžítí“ s tělesně handicapovanými, aby jim nabízeli více práce. Stát se snaží různými úlevami a výhodami rozšířit zaměstnávání těchto osob, ale stále se zdá, že to pro zaměstnavatele nestačí. Autorka si z těchto důvodů určila tuto hypotézu.

Hypotéza č. 2: Většina respondentů je s dostupností a možností pracovních nabídek nespokojena.

Pokud se zaměstnaná osoba vážně zraní nebo vážně onemocní, stane se tak tělesně postiženou a je pravděpodobné, že již nebude moci vykonávat svoji dosavadní práci. V některých případech je uskutečnitelné i to, že handicapovaná osoba práci neztratí, a zaměstnavatel ji přesune na jinou pozici, v rámci firmy. Ovšem existují určité druhy pracovních postů, které není možné vykonávat s tělesným handicapem. Autorka se obává, že většina osob se získaným postižením svoji práci ztratí. Je to především proto, že většina firem není uzpůsobena k zaměstnávání tělesně postižených osob. Tím je myšlen hlavně bezbariérový přístup, zaučování, popřípadě asistence pro tyto osoby. Proto autorka následující hypotézu pojmenovala takto.

Hypotéza č. 3: Většina respondentů změnila své zaměstnání kvůli handicapu.

Jak již bylo zmiňováno v Hypotéze č. 2, autorka si myslí, že respondenti nebudou spokojeni s množstvím a nabídkou pracovních míst. To má samozřejmě přímou souvislost s hledáním práce. Pokud bude nabídka pracovních míst nízká, uchazeči budou mít problém a mohou se tak stát dlouhodobě nezaměstnanými. Jak již bylo zmiňováno, dnešní nabídka práce je pro tělesně postižené osoby minimální. Jednou z mnoha příčin může být ta, že většina firem a organizací, které by mohly tyto osoby zaměstnávat, doposud na takovéto změny není připravena. Důvodem, proč jsou tyto menšinové skupiny nezaměstnané, může být také špatná přístupnost, jejich nízká kvalifikace a taky zmíněný nezájem zaměstnavatelů. Autorka si však z důvodů uvedených v této glose zvolila následující hypotézu.

Hypotéza č. 4: Většina respondentů nezískala práci kvůli nedostatku pracovních míst.

4.3 Výzkumný vzorek

Pro zjišťování dat si autorka vybrala specifickou skupinu tělesně postižených osob. Je to skupina osob, která utrpěla ztrátu nebo poškození určité orgánové soustavy. Tato skupina respondentů je ve věku od 15 do pracovní produktivního věku, respektive pracovní činní lidé, kteří mají buď vrozené, nebo získané tělesné postižení. Vzhledem k tomu, že autorka získala data i pomocí internetu, nejde přesně odhadnout, z jaké části České republiky se respondenti nacházejí. To je ovšem pro zjišťování cíle bakalářské práce nepodstatné.

Celkově autorka oslovila 90 respondentů. Návratnost činila 80 dotazníků, jedná se tudíž o empirické šetření. Dotazníky byly rozdány v obecně prospěšné organizaci Centrum Paraple v Praze. Bylo zde rozdáno deset dotazníků a analyzováno jich bylo kvůli předvýzkumu šest. Tato organizace pomáhá lidem, kteří mají poškozenou míchu, a chtějí se vrátit zpět do plného života.

Druhou skupinou tělesně postižených respondentů byli vozičkáři. Tuto specifickou skupinu osob upoutaných na invalidním vozíku autorka oslovila pomocí diskusního webového fóra www.vozejkov.cz. Díky této stránce autorka získala dvacet respondentů s postižením jak vrozeným, tak získaným.

Další a větší část dotazovaných tvořila skupina padesáti zaměstnanců firmy Ergotep. Ergotep je družstvo zaměstnávající zdravotně znevýhodněné osoby a v roce 2003 bylo založeno družstvem invalidů. Firma sídlící v Proseči u Skutče má statut chráněné dílny a jako sociální firma vrací část ze svého zisku do sociálního zázemí firmy.

Nejméně početnější skupinou respondentů byli tělesně postižení klienti nejmenované chráněné dílny v Praze. Zde byly vyplněny 4 dotazníky.

4.4 Výzkumná metodika

Empirické šetření bylo prováděno za použití metody kvantitativního výzkumu. Vybranou technikou je anonymní dotazníkové šetření oslovující členy organizací pro tělesně handicapované.

Jako první autorka osobně oslovila několik respondentů v Centru Paraple, kde provedla takzvaný pilotní výzkum neboli předvýzkum. Ten byl pro autorku důležitý, neboť se v dotazníku vyskytly drobné chyby, které byly v zápětí opraveny. Osloveno bylo deset členů organizace Paraple, z jejichž vyplněných dotazníků se autorka poučila a některé přímo použila k analýze. Dotazník byl distribuován osobně, pomocí internetu a poštou. Dotazování byli předběžně oslovováni emailem, kde je autorka stručně seznámila se svým úmyslem a poslala jim kopii dotazníku, s kterou buď souhlasili, nebo nesouhlasili. Některé organizace nesouhlasily, a to z důvodů nízkého počtu tělesně postižených zaměstnanců v jejich firmě. Pokud organizace souhlasila, autorka poslala na její adresu určitý počet dotazníků a ty jí byly po krátké době vráceny k analýze. Tento postup byl uplatněn při získání 50 dotazníků z družstva Ergotep. Pro další, 4 dotazníky, které autorka poslala emailem, si je po jejich vyplnění ve chráněné dílně vyzvedla osobně. Dalším způsobem získání dotazníků byl pomocí internetu. Znamená to, že autorka vložila odkaz na dotazník, vytvořený na webové stránce www.google.com a respondenti mohli dotazník vyplnit dle svého uvážení v pohodlí domova.

Dotazník obsahuje 16 otázek, převážně uzavřených, u některých otázek autorka použila polozavřený typ otázek. V úvodní části dotazníku autorka seznámila respondenty se svým záměrem, s pokyny a prosbou o vyplnění. První otázky se týkají obecných informací o respondentovi, pak se zaměřují na jeho povolání a zkušenosti s jeho hledáním. V závěru dotazníku autorka děkuje za jeho vyplnění.

4.5 Časová organizace výzkumu podle jeho fází

Dotazník byl vyhotoven v lednu. První týden uskutečnila autorka pilotní výzkum a o týden později jej postupně rozesílala. Předtím ovšem oslovovala různé organizace zaměřující se na zaměstnání tělesně handicapovaných osob. Autorka svoji žádost s náležitým vysvětlením rozesílala pomocí emailů. Oslovila tak deset organizací. Jedna organizace s vyplněním dotazníků souhlasila a tak autorka získala 50 vyplněných dotazníků. Další tři oslovené organizace spolupráci odmítly s tím odůvodněním, že jejich organizace zaměstnává nízký počet osob s tělesným postižením. Ze zbylých šest organizací autorka nedostala žádnou odezvu. Dotazníky přicházely zpět v průběhu ledna

a února. Vyplněných dotazníků bylo však jen 60, a tak musela autorka oslovit další respondenty, kteří by ji pomohli dosáhnout minimálně 80 vyplněných dotazníků. Na radu jednoho tělesně postiženého, vyplnila autorka dotazník pomocí www.google.com. Odkaz na dotazník vložila na diskusní portál, který je navštěvován především tělesně postiženými osobami. Na konci února jim byl dotazník k dispozici a v průběhu března byly dotazníky vyplňovány. Po návratu většiny dotazníků, tj. v půlce března autorka dotazníky analyzovala a informace prezentovala pomocí tabulek.

4.6 Výsledky výzkumu

V úvodní části dotazníku jsou respondenti tázáni na 3 základní otázky. Ty autorce pomohou seznámit se s respondenty. Dotazuje se na věk, pohlaví a dosaženou úroveň vzdělání respondentů. Další otázky jsou zaměřeny na obor jejich zaměstnání, stupeň invalidity, a na určité souvislosti s hledáním zaměstnání.

Otázka č. 1

Jste muž nebo žena?

- a) muž
- b) žena

Tabulka 1: Pohlaví respondentů

	Respondenti	
	počet	%
Muži	36	45
Ženy	44	55
Celkem	80	100

Z celkového počtu respondentů, čili z osmdesáti tělesně postižených osob bylo 36 mužů (45%) a 44 žen (55%).

Otázka č. 2**Kolik je Vám let?**

- a) 18 – 30
- b) 31 – 40
- c) 41 – 50
- d) 50 a více

Tabulka 2: Věk respondentů

	Respondenti	
	počet	%
18 – 30	16	20
31 – 40	28	35
41 – 50	21	26
50 a více	15	19
Celkem	80	100

Jelikož cílem empirického šetření bylo zkoumání možností zaměstnání tělesně handicapovaných, spodní věková hranice cílové skupiny respondentů byla 18 let. Dá se předpokládat, že již v tomto věku bude většina respondentů výdělečně činná. Horní věková hranice nebyla omezena. Nejpočetnější věkovou skupinu tvořili respondenti ve věku 31 – 40 let, a to 28 (35%), dále respondenti ve věku 41 – 50, 21 (26%), 18 – 30, 16 (20%) a nejméně je respondentů ve věkové skupině 50 a více, 15 (19%).

Otázka č. 3

Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

- a) nedokončené základní
- b) základní
- c) vyučení v oboru
- d) středoškolské
- e) vyšší odborné
- f) vysokoškolské

Tabulka 3: Dosažené vzdělání

	Respondenti	
	počet	%
Nedokončené vzdělání	1	1
Základní	7	9
Vyučení v oboru	14	17
Středoškolské	44	55
Vyšší odborné	4	5
Vysokoškolské	10	13
Celkem	80	100

Třetí otázkou se autorka tázala na dosažené vzdělání respondentů. Odpovědi byly rozděleny do šesti možných kategorií. Do první kategorie patří jeden respondent (1%) s nedokončeným vzděláním, základní vzdělání má sedm respondentů (9%), vyučených v oboru je čtrnáct (17%), středoškolské vzdělání má čtyřicet čtyři respondentů (55%), vyšší odborné získalo deset respondentů (5%) a vysokoškolské vzdělání má deset (13%) dotázaných.

Otázka č. 4

V jakém oboru?

Tabulka 4: Obory dosaženého vzdělání

	Respondenti	
	počet	%
Elektromechanika	12	15
Ekonomika	10	13
Obchodní škola	7	9
Strojírenství	4	5
Pedagogika	4	5
Krejčí	4	5
Ostatní obory	31	38
Neuvedlo	8	10
Celkem	80	100

Nejčastějším vzdělávacím oborem respondentů byla elektromechanika, tento obor studovalo dvanáct respondentů (15%), jako druhý nejvíce se objevovaný obor byl ekonomika, studovalo ho deset respondentů (13%). Obchodní školu vystudovalo sedm tázaných (9%), strojírenství, pedagogika a obor krejčí se objevily u čtyř respondentů (5%). Necelá polovina, třicet jedna respondentů (38%), uvedla, že studovala například gymnázium, chemii, právo, zahradničení, ergoterapii, obor brašnář, šití kožichů nebo chovatelství hospodářských zvířat. Tyto oboru vystudoval vždy jeden respondent. Osm respondentů (10%) vystudovaný obor neuvedlo, jelikož jejich dosažené vzdělání je buď nedokončené, nebo základní.

Otázka č. 5

Jste zaměstnaný/ná? Pokud ano, v jakém oboru?

Tabulka 5: Obor zaměstnání

	Respondenti	
	počet	%
Administrativa	18	22
IT technologie	11	14
Dělník/ce	10	13
Logistická práce	3	4
Personalistika	2	2
Obchod	2	2
Marketing	2	2
Ostatní	15	19
Nezaměstnaní	17	22
Celkem	80	100

Nejvíce se objevujícím oborem zaměstnání byla administrativa, osmnáct tělesně postižených osob (22%) pracuje v tomto oboru, jedenáct respondentů (14%) uvedlo, že pracuje v IT Technologii a třetím nejjobsazenějším pracovním místem byl dělník/ce, v tomto pracovním zařazení pracuje deset respondentů (13%). Tři tázaní (4%) uvedli, že pracující jako logističtí pracovníci. Po dvou respondentech (2%) odpovědělo, že pracují v oborech, jako je personalistika, obchod a marketing. Patnáct respondentů (19%) uvedlo, že pracuje na příklad jako uklízečka, recepční, strážný na stavbě, obuvník, pracovník v chráněné dílně, řezbář, nebo jako obsluha v kavárně. Z osmdesáti respondentů je sedmnáct (22%) nezaměstnaných.

Otázka č. 6

Jakým způsobem jste získal/la nynější zaměstnání?

- a) sám/sama jsem kontaktoval/a zaměstnavatele
- b) pomocí rodičů / přátel / známých
- c) kontakty získané během studia
- d) díky pracovní praxi / brigádě
- e) prostřednictvím personální agentury
- f) prostřednictvím internetu
- g) prostřednictvím inzerátu v tisku
- h) prostřednictvím úřadu práce
- i) začal/a jsem podnikat
- j) jinak, uveďte jak...

Tabulka 6: Způsob získání práce

	Respondenti	
	počet	%
Sám/sama jsem kontaktoval/a zaměstnavatele	38	49
Pomocí rodičů / přátel / známých	6	7
Kontakty získané během studia	2	2
Díky pracovní praxi / brigádě	0	0
Prostřednictvím personální agentury	0	0
Prostřednictvím internetu	6	7
Prostřednictvím inzerátu v tisku	0	0
Prostřednictvím úřadu práce	5	6
Začal/a jsem podnikat	6	7
Jinak	0	0
Nezaměstnaní	17	22
Celkem	80	100

Téměř většina, třicet osm respondentů (49%) odpověděla, že si zaměstnání našla sama. Pomocí internetu si zaměstnání našlo pouze šest respondentů (7%). Na další dvě

možnosti, tedy že si zaměstnání našli pomocí rodičů/přátel/známých a tím, že začali podnikat, odpovědělo šest respondentů (7%). Úřad práce pomohl najít zaměstnání pěti respondentům (5%) a díky kontaktům získaným během studia našli práci dva dotazovaní (2%).

Otázka č. 7

Jste spokojen/a s dostupností a množstvím pracovních nabídek?

- a) spíše ano
- b) ano
- c) spíše ne
- d) ne
- e) nevím

Tabulka 7: Spokojenost s dostupností a množstvím pracovních nabídek

	Respondenti	
	počet	%
Spíše ano	5	6
Ano	8	10
Spíše ne	34	43
Ne	30	37
Nevím	3	4
Celkem	80	100

Negativně na tuto otázku odpovědělo šedesát čtyři respondentů (80%). Většina z nich je s dostupností a množstvím pracovních nabídek nespokojená. Rozhodně je nespokojeno třicet respondentů (37%) a spíše je nespokojeno třicet čtyři dotazovaných (43%). Totální spokojenost uvedlo osm respondentů (10%) a spíše je spokojených pět respondentů (6%). Tři respondenti (4%) uvedli, že neví.

Otázka č. 8

Setkáváte se při hledání práce s diskriminací kvůli Vašemu postižení?

- a) ano, často
- b) ano, občas
- c) ne, dosud nikdy
- d) neuvědomuji si to

Tabulka 8: Výskyt diskriminace při hledání zaměstnání

	Respondenti	
	počet	%
Ano, často	14	17
Ano, občas	28	35
Ne, dosud nikdy	24	31
Neuvědomuji si to	14	17
Celkem	80	100

U otázky týkající se diskriminace při hledání práce byly k dispozici čtyři možné odpovědi. První zněla „ano často“. Často se s diskriminací setkalo čtrnáct respondentů (17%), občas se vyskytla u nejvyššího počtu respondentů, a to dvacet osm (35%). Pozitivní je celkem vysoký počet dvacet čtyři (31%), to jsou respondenti, kteří se s diskriminací doposud nikdy nesetkali. Poslední možnost byla, že si to neuvědomují, té využilo čtrnáct respondentů (17%).

Otázka č. 9

Jste osobou?

- a) částečně invalidní – I. stupeň
- b) částečně invalidní – II. stupeň
- c) plně invalidní – III. stupeň
- d) zdravotně znevýhodněnou
- e) jinou, uveďte...

Tabulka 9: Úroveň invalidity

	Respondenti	
	počet	%
Částečně invalidní – I. stupeň	19	24
Částečně invalidní – II. stupeň	7	9
Plně invalidní – III. stupeň	28	35
Zdravotně znevýhodněnou	23	28
Jinou	3	4
Celkem	80	100

Nejvíce tělesně postižených respondentů, čili dvacet osm (35%) se řadí do skupiny plně invalidní – III. stupně. Druhá největší skupina respondentů, dvacet tři (28%) je zdravotně znevýhodněná. Částečně invalidní – II. stupeň je sedm respondentů (9%). Poslední možnost, „jinou“, s možným dodatkem uvedli tři respondenti (4%). Jsou to dvě osoby OZZ (osoba zdravotně znevýhodněná) a jedna osoba ZPS (změněná pracovní schopnost).

Tabulka 10: Zaměstnání podle stupňů invalidity

	Částečně invalidní I. stupeň		Částečně invalidní II. stupeň		Plně invalidní III. stupeň		Zdravotně znevýhodněná osoba	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Administrativa	6	32	2	29	3	10	6	26
Dělník/ce	4	21	1	14	0	0	5	22
Práce s Pc	3	16	0	0	3	10	5	22
Nezaměstnaný	2	10	1	14	11	39	3	13
Ostatní profese	4	21	3	43	11	39	4	17
Celkem	19	100	7	100	28	100	23	100

Z tabulky č. 10 vyplývá několik významných informací. Jednoznačné a typické pro všechny uvedené stupně invalidity je to, že nejvíce handicapovaných pracuje

v administrativě. Dalším častým zaměstnáním je dělník/dělnice a práce s počítačem. Zřejmým výsledkem je i to, že u plně invalidních osob – III. stupeň je jedenáct respondentů (39%) nezaměstnaných. Mezi ostatní profese, kde jsou zaměstnány osoby částečně invalidní – I. stupeň patří ředitel obchodu, uklízečka nebo logistický pracovník. Respondenti částečně invalidní – II. stupeň jsou zaměstnání jako provozní údržbář nebo pracovník logistiky. Mezi ostatní profese plně invalidních osob – III. stupeň patří dobrovolnická činnost, řezbářství, obsluha v kavárně, ředitel personalistiky nebo marketingová činnost.

Zdravotně znevýhodněná osoba pracuje mimo jiné jako recepční, obuvník a pracovník logistiky.

Otázka č. 10

Jaké je Vaše postižení?

- a) vrozené
- b) získané

Tabulka 11: Druh postižení

	Respondenti	
	počet	%
Vrozené	25	31
Získané	55	69
Celkem	80	100

Z osmdesáti respondentů odpovědělo dvacet pět (31%), že jejich postižení je vrozené. Druhá, větší část respondentů, tedy padesát pět (69%) uvedla, že druh jejich postižení je získaný. Následující otázka je pro osoby se získaným postižením.

Otázka č. 11**Je – li Vaše postižení získané, byl/a jste zaměstnán/a i v době vzniku postižení?**

- a) ano
- b) ne

Tabulka 12: Počet zaměstnaných respondentů v době vzniku postižení

	Respondenti	
	Počet	%
Ano	36	65
Ne	19	35
Celkem	55	100

Třicet šest tělesně handicapovaných osob (65%) se získaným postižením odpovědělo, že bylo zaměstnáno v době vzniku postižení. Záporně odpovědělo devatenáct respondentů (35%). Další otázka je pro respondenty, kteří v této otázce odpověděli „ano“.

Otázka č. 12**Pokud ano, je Vaše současné zaměstnání stejné jako před vznikem postižení?**

- a) ano
- b) ne

Tabulka 13: Odlišnost zaměstnání před vznikem postižení

	Respondenti	
	počet	%
Ano	10	27
Ne	26	73
Celkem	36	100

Dvacet šest respondentů (73%) se získaným postižením, kteří byli před vznikem postižení zaměstnáni, mají jiné zaměstnání. Jen deset respondentů (27%) má zaměstnání stále stejné.

Otázka č. 13

Proč se Vám nedařilo najít si práci?

- a) nedostatek pracovních míst
- b) nedostatečná kvalifikace
- c) architektonické bariéry
- d) nezájem zaměstnavatelů zaměstnávat osoby s postižením
- e) jiná, uveďte...

Tabulka 14: Překážky při hledání práce

	Respondenti	
	počet	%
Nedostatek pracovních míst	34	43
Nedostatečná kvalifikace	4	5
Architektonické bariéry	6	7
Nezájem zam-lů zaměstnávat osoby s postižením	15	19
Jiná	6	7
Neodpovědělo	15	19
Celkem	80	100

Třicet čtyři respondentů (43%) uvedlo, že sem jim nepovedlo najít práci kvůli nedostatku pracovních míst. Další větší část, patnáct respondentů (19%) odpovědělo, že práci nemohli najít, protože zaměstnavatelé nejevili zájem je zaměstnávat. Architektonické bariéry bránili k nalezení práce šesti tázaným (7%). Problém nedostatečné kvalifikace se objevil u čtyř respondentů (5%). Šest respondentů (7%) odpovědělo vlastními slovy. Jejich překážkou byl „*věk, nedostupnost bez auta nebo problém najít práci odpovídající mému postižení.*“ Další tři respondenti poznamenaly,

„že měli vždy práci, že se jim dařilo nebo, že nebyl problém, ihned po škole jsem získal zaměstnání.“ Na tento dotaz neodpovědělo patnáct respondentů (19%).

Otázka č. 14

Jaké návrhy byste přivítal/la při hledání práce?

- a) více pracovních nabídek
- b) více bezbariérových přístupů
- c) širší osvěta
- d) umožnění kurzů
- e) lepší jednání úředníků
- f) poradenství
- g) jiné návrhy, uveďte...

Tabulka 15: Návrhy zlepšující hledání práce

	Respondenti	
	počet	%
Více pracovních nabídek	49	62
Více bezbariérových přístupů	9	11
Širší osvěta	3	4
Umožnění kurzů	5	6
Lepší jednání úředníků	7	9
Poradenství	6	7
Jiné	1	1
Celkem	80	100

Nejvíce respondentů, čili čtyřicet devět (62%) odpovědělo, že by přivítali více pracovních nabídek. Více bezbariérových přístupů by rádo uvítalo devět respondentů (11%). Jednání úředníků se nelíbí sedmi respondentům (9%), více poradenství by chtělo šest respondentů (7%), pět respondentů (6%) by přivítalo umožnění kurzů a tři respondenti (4%) vidí zlepšení situace v širší osvětě. Jeden respondent (1%) uvedl, že „našinec musí v první řadě opravdu hodně HODNĚ chtít.“

Otázka č. 15

Absolvoval/la jste kvůli svému postižení nějaký kurz/rekvalifikaci?

a) ano, uveďte jaké....

b) ne, z jakého důvodu...

Tabulka 16: Absolvování kurzu

	Respondenti	
	Počet	%
Ano	21	26
Ne	54	68
Neuvedlo	5	6
Celkem	80	100

Rekvalifikační kurz nemělo potřebu absolvovat padesát čtyři respondentů (68%). Absolvovalo jej dvacet jedna respondentů (26%). Neodpovědělo pět tázaných (6%).

4.7 Interpretace a diskuze výsledků

Význam této kapitoly je vyhodnotit hypotézy, vyvrátit nebo potvrdit jejich tvrzení. Pravdivost hypotéz je možné určit díky analýze dotazníkového šetření, která byla popsána v předcházející kapitole.

Hypotéza č. 1: Nejvíce handicapovaných vyhledalo zaměstnání pomocí internetu.

Tato hypotéza byla vyvrácena otázkou č. 6. Ta zněla takto: „*Jakým způsobem jste získal/a nynější zaměstnání?*“ Z osmdesáti respondentů odpovědělo třicet osm (49%), že si zaměstnání našli sami. Internet jako nástroj k hledání zaměstnání využilo jen šest respondentů (7%). Toto zjištění je pozitivním překvapením. Dalo by se očekávat, že pokud je člověk postihnut tělesným handicapem a upoután na invalidním vozíku, bude pro něj jednodušší komunikovat zejména přes počítač. Co se týče hledání

práce, je snadnější ho nalézat pomocí internetu. Osobní shánění a dotazování se u firem je náročnější. Z této hypotézy lze taky usoudit, že tito tělesně postižení lidé jsou jakoby „smíření“ se svým handicapem a nedělá jim problém komunikovat s veřejností. Jsou natolik soběstační, že si práci hledají osobně a sami kontaktují zaměstnavatele. Pokud tělesně postižená osoba hledá zaměstnání osobně, často se setkává s bariérovým přístupem. Jistě je spousta firem, kde je těmto osobám kvůli schodům vstup znemožněn. V dnešní době se při stavění nových budov tento problém řeší nájezdovými plošinami. Plošiny tak zlepšují přístup dalším zájemcům o pracovní místo a umožní jim hledat jej osobně.

Hypotéza č. 2: Většina respondentů je s dostupností a možností pracovních nabídek nespokojena.

Hypotéza č. 2 byla potvrzena otázkou č. 7, tedy „*Jste spokojen/a s dostupností a množstvím pracovních nabídek?*“ Negativně na tuto otázku odpovědělo šedesát čtyři respondentů (80%). Dalo se předpokládat, že tato hypotéza bude potvrzena. Jak bylo popsáno v kapitole 3. 2 *Možné překážky při hledání zaměstnání* v bodě *Nedostatek pracovních míst*, je tento problém aktuální. Lidé, kteří jsou tělesně handicapovaní, mají výrazně vyšší náklady na živobytí, než zdravý člověk. Myslí se tím pomůcky, které potřebují k běžnému životu, jak stravovací, zájmové nebo pro jejich přepravu. Pokud jsou závislí na určitých sociálních dávkách, které jim nestačí, musí si k tomu přivydělávat. Jsou ale i tělesně postižené osoby, kterým dávka přiznána nebyla, a tak musí hledat práci na plný úvazek. Zdravý člověk má problém nalézt si práci odpovídající jeho vzdělání a kvalifikace. U tělesně postižených osob je problém v omezenosti nabídky pracovních míst a k tomu ještě bezbariérový přístup do zaměstnání. V České republice stále není dostatečné množství zaměstnavatelů, kteří by nabízeli dostačující množství pracovních nabídek těmto osobám. Situace je komplikovaná bariérovými přístupy, poskytováním pracovních pomůcek a osob k zaškolení handicapovaných.

Hypotéza č. 3: Většina respondentů změnila své zaměstnání kvůli handicapu.

Hypotéza byla potvrzena pomocí otázky č. 12 „*Je – li Vaše postižení získané, byl/la jste zaměstnán/a i v době jeho vzniku?*“ a otázky č. 13, tedy „*Pokud ano, je Vaše*

současné zaměstnání stejné jako před vznikem postižení?“ Dvacet šest respondentů (73%) se získaným postižením, kteří byli před vznikem postižení zaměstnáni, mají jiné zaměstnání. Hypotéza se tedy potvrzuje. Jen deset respondentů (27%) má zaměstnání stále stejné. Důvodem této hypotézy bylo teoreticky zjistit, jestli bude osobě se získaným handicapem umožněno pracovat stále na stejném pracovním místě. Pokud se osoba stane tělesně handicapovanou, zaměstnavatel by se měl snažit tuto osobu převést na jinou pracovní pozici v rámci firmy, nebo jí poskytnout pracovní pomůcky. Mezi to patří i bezbariérový přístup, ten a mnohé další úpravy pro tělesně postiženého zaměstnance jsou velice náročné a finančně nákladné, proto si tělesně postižená osoba musí hledat práci jí přizpůsobenou.

Hypotéza č. 4: Většina respondentů nezískala práci kvůli nedostatku pracovních míst.

Tato hypotéza byla potvrzena otázkou č. 13, „*Proč se Vám nepodařilo najít práci?*“ Třicet čtyři respondentů (42%) uvedlo, že se jim nepovedlo najít práci kvůli nedostatku pracovních míst. Jak bylo uvedeno výše, nedostatek pracovních míst je v této praktické části bakalářské práce často diskutovaným tématem. Většina tělesně handicapovaných respondentů si stále stěžuje na nedostatek pracovních míst. Na tento problém se odkazují i osoby, které jsou již zaměstnané. Znamená to, že i když mají práci, stále na tento velký problém poukazují. Je třeba tuto kritickou situaci řešit novými pracovními příležitostmi pro tuto cílovou skupinu.

4.8 Závěry výzkumu

V závěru praktické části je pro lepší přehlednost potřeba stručně uvést závěr šetření. Autorka si určila čtyři hypotézy. Díky empirickému šetření došlo k jejich potvrzení, či vyvrácení. Potvrzeny byly tři hypotézy a vyvrácena byla jedna.

V první hypotéze autorka předpokládala, že většina respondentů je s dostupností a možností pracovních nabídek nespokojena. Tato hypotéza byla potvrzena. Negativně se k této problematice vyjádřilo šedesát čtyři respondentů (80%). Znamená to, že velká část tělesně handicapovaných je s nabídkou pracovních míst nespokojena.

Druhá hypotéza tvrdila, že většina respondentů změnila své zaměstnání kvůli handicapu. Tato hypotéza byla potvrzena výrazným počtem respondentů. Toto tvrzení bylo ověřováno u padesáti pěti osob se získaným postižením. Z toho dvacet šest respondentů (73%), kteří byli před vznikem postižení zaměstnání, mají jiné zaměstnání.

Hypotéza třetí pojednávala o tom, že většina respondentů nezískala práci kvůli nedostatku pracovních míst. K potvrzení hypotézy vedlo to, že třicet čtyři respondentů (42%) uvedlo jako důvod nenalezení zaměstnání nedostatek pracovních míst.

Čtvrtá hypotéza byla díky empirickému šetření vyvrácena. Jednalo se o předpoklad, že nejvíce handicapovaných vyhledalo zaměstnání pomocí internetu. Toto tvrzení bylo silně přebyto tím, že nejvíce tělesně handicapovaných respondentů, čili třicet osm (49%) si zaměstnání našlo samo, nebo tím, že kontaktovali zaměstnavatele. Pomocí internetu zaměstnání našlo pouze šest respondentů (7%).

Další skutečnosti, které stojí za zmínku, jsou údaje vyplývající z tabulky č. 10. Jsou to nejvíce se vyskytující se pracovní profese u určitých stupňů invalidity. Profese jako administrativní pracovník je typická pro invaliditu I., II., III. stupně a pro zdravotně znevýhodněné osoby. Další profese vyskytující se u těchto skupin tělesně postižených osob jsou mimo jiné dělník/ce, práce s počítačem a práce v ekonomickém sektoru.

4.9 Možné postupy k získání zaměstnání cílové skupiny

Problematika zaměstnávání tělesně handicapovaných osob je problémem souvisejícím s jejich existencí. V této kapitole se autorka pokusí popsat několik možných postupů k získání zaměstnání pro tělesně postižené osoby. Tyto informace jsou výsledkem empirického šetření, samostatné dedukce autorky zabývající se touto problematikou a zčásti i poznatky z teoretické části.

Osoby, kterým jejich tělesné postižení dovoluje pracovat na plný úvazek, by měly být tak zaměstnány. Pokud je osoba schopná, ale pobírá určité dávky, nemusí být v pracovní činnosti tak aktivní.

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají tělesně handicapované, by měli mít větší výhody. Je málo organizací, které se zabývají zaměstnáváním těchto osob. Tyto firmy raději zaplatí pokutu, než aby je zaměstnali. Zaměstnávat tuto skupinu je pro ně bohužel

nevýhodné, protože jejich zaměstnávání je spojeno s úpravou pracovního prostředí, s větší pozorností těmto lidem, pořízením speciálních pomůcek a dalších změn. Zaměstnavatelé raději zaplatí pokutu, která je nižší, než změny provedené kvůli tělesně handicapovaným zaměstnancům.

Neziskové organizace a soukromé osoby se podílí na zaměstnávání tělesně handicapovaných osob. Měla by jim být věnována větší pozornost od státu a obcí. Těmto fyzickým a právnickým osobám by mělo být poskytnuto více dotací pro jejich zájmy a taky by měli více vstoupit do podvědomí naší veřejnosti. Tyto organizace jsou většinou závislé na dotacích od státu a jiných organizací. Pokud dotace nezískají, je pro ně obtížné řešit tuto problematiku.

Širší osvěta je dalším postupem ke zlepšení jejich zaměstnávání. Naše populace by se měla dozvědět více informací o této minoritní skupině.

ZÁVĚR

Téma bakalářské práce je zaměstnávání tělesně handicapovaných osob. Tato problematika byla, je a určitě v dalších letech bude aktuální. Společnost a především zaměstnavatelé si doposud nezvykli na tuto minoritní skupinu. Bude ještě nějakou dobu trvat, než se tělesně postižený stane „spokojeným“ člověkem na trhu práce.

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zjistit možnosti zaměstnávání tělesně handicapovaných. Dalším cílem bylo prozkoumat tuto problematiku, zjistit jejich spokojenost s nabídkou pracovních míst a nalézt důvod jejich nezaměstnanosti. Dalším cílem bylo navrhnout možnosti postupů k získání zaměstnání pro tyto osoby. Cílovou skupinou byly osoby tělesně postižené ve věku od 18 let do doby jejich aktivní pracovní činnosti. Cíl byl proveden pomocí empirického šetření. Dotazníková metoda byla uskutečněna za pomoci organizací jako je Ergotep a Paraple.

Ze studia a analýz odborné literatury, právních norem a dokumentů zaměřujících se na zaměstnávání osob zdravotně postižených byla vytvořena teoretická část. V její první části byla popsána zdravotně znevýhodněná osoba, druhy tělesného postižení, stupně invalidity a dělení soběstačnosti. Druhá kapitola byla zaměřena na české normativní právní akty zaměřující se na zaměstnávání této cílové skupiny. Jsou zde konkrétně vypsány úryvky zákonů z Listiny základních práv a svobod, Zákoníku práce a ze Zákona o zaměstnanosti. Autorka dále čerpala z ostatních normativních právních aktů. Ve třetí a poslední kapitole teoretické části se pojednává o tělesně postižených osobách v závislosti na trhu práce. Znamená to, že je zde definován trh práce, možné překážky při hledání zaměstnání a subjekty umožňující zaměstnávání tělesně handicapovaných osob. V závěru tohoto rozsáhlého bloku se autorka soustředila na závažný problém tělesně handicapovaných, a to na nezaměstnanost.

Prostřednictvím empirického šetření byla provedena praktická část bakalářské práce. Dotazníky byly předány tělesně postiženým osobám prostřednictvím pošty, emailu a osobního kontaktu. Díky 80 vyplněným dotazníkům bylo možné verifikovat předem určené hypotézy. Z nichž následně mohla být vytvořena tvrzení. Mezi nejzajímavější tvrzení patří, že většina respondentů nenašla zaměstnání pomocí internetu, nýbrž pomocí osobního kontaktování zaměstnavatele. Dalším výsledkem

analýzy dotazníků je i to, že většina respondentů po závažném úrazu s trvalými následky ztratila své původní zaměstnání.

V závěru praktické části jsou uvedeny stručné postupy k získání zaměstnání tělesně postižených osob. Ty byly vytvořeny ze závěru empirického šetření, analýz odborných textů a zkušeností autorky.

Tato problematika je natolik rozsáhlá a složitá, že si jistě zaslouží větší pozornost veřejnosti. A přesto, že tělesně handicapované osoby tvrdily, že jsou další výzkumy zbytečné a k ničemu jim nepomohou, věřím, že kdyby měla praktická část více respondentů a bylo by na něj více času, jistě by jim byla přínosem.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BROŽOVÁ, Dagmar. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON. ISBN 80-86429-16-4.

BUŘVALOVÁ, Denisa a Jitka REIMAYEROVÁ. 2009. *Tělesně postižený*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí v roce 2007. ISBN 978-80-86991-21-4.

ČERMÁK, Michal. 2012. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR. ISBN 978-80-87181-08-9.

ČESKO. Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů. In: *Úplné znění Sociální zabezpečení*. 2012. ISBN 978-80-7208-900-0.

HRDÁ, Jana et. al.. 2007. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Praha: JÚŠ. ISBN 978-80-9036-76-1-6.

HUTAŘ, Jan. 2009. *Sociálně právní minimum pro osoby se zdravotním postižením*. Vyd.10. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR o. s. ISBN 978-80-87181-02-7.

KACANU, Eva. 2001. *Jsmo invalidé*. Praha: Mutabene. ISBN 80-86745-05-8;

KREJČÍŘOVÁ, Olga et. al.. 2005. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: RYTMUS. ISBN 80-903598-1-7.

LISÁ, Helena et. al.. 2002. *Posuzování invalidity ve vybraných evropských zemích*. Praha: SOCIOPRESS. ISBN 80-9022260-9-4.

MAREŠ, Petr. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd.3. Praha: SLON. ISBN 80-86429-08-3.

MISKOLCZI, Martina a Jitka LANGHAMROVÁ. 2011. *Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti vybraných skupin populace v době ekonomické krize*. Praha: REKLIK.

SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. 2013. *Zákoník práce 2013 - s výkladem: Právní stav k 1. 1. 2013*. Vyd.14. Praha: GRADA. ISBN 978-80-247-4628-9.

SKŘEHOT, Petr et. al.. 2009. *Ergonomie pracovních míst a pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením*. Praha: VÚBP. ISBN 978-80-86973-91-3.

TRIVIS, 2009, *Úplné znění Ústavního zákona České národní rada č. 1/1993 Sb., ÚSTAVA ČESKÉ REPUBLIKY*. Vyd. 5. Praha: ARMEX. ISBN 078-80-86795-78-2.

VÁGNEROVÁ, Marie. 2000. *Psychologie pro pomáhající profese*. Vyd.2. Praha: Portál. ISBN 80-7178-496-6.

VITÁKOVÁ, Petra. 2005. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: RYTMUS. ISBN 80-903598-0-9.

Seznam použitých internetových zdrojů

ANONYM. *Invalidita a žádost o invalidní důchod*. [online]. 2012 [cit. 2012-01-31]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/zivotni-situace/ozp/invalidita-a-zadost-o-invalidni-duchod.htm>

ANONYM. *Příloha č. 2 – Zdravotní postižení odůvodňující přiznání mimořádných výhod*. [online]. 2012 [cit. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ozp/pril2>

ANONYM. *Zákon o zaměstnanosti*. [online]. 2013 [cit. 2013]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

Citace in: *Wikipedia: the free encyclopedia*. [online]. St. Petersburg (Florida): Wikipedia Foundation, last modified on 15. 10. 2012 [cit. 2012-10-15]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Chr%C3%A1n%C4%9Bn%C3%A1_d%C3%ADna

ČESKO. MPSV/TREMIXA, spol. s.r.o.: *Zákon č. 155 ze dne 1. ledna 1996 o důchodovém pojištění*. [online]. 2013 [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z155_1995o

ČESKO. MPSV/TREMIXA, spol. s.r.o.: *Zákon č. 582/1991 Sb., České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení*. [online]. 2013 [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z582_1991_1

ČESKO. ZÁKONY PRO LIDI: *Antidiskriminační zákon*. [online]. AION, © 2013 [cit. 2013-03-07]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

KARPÍŠEK, Zdeněk. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [online]. SONS, © 2003 [cit. 2003]. Dostupné z: http://is.brailnet.cz/Osveta_prispevky/50.html

MPSV. Hledání volných míst. [online]. 2013 [cit. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno/>

NÁRODNÍ RADA OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM. *Tělesná postižení*. [online]. © 2011 [cit. 2011]. Dostupné z: <http://praceprozp.cz/hledam-praci/vhodne-pracovni-pozice/telesna-postizeni>

ODBOR 41. *Definice osob se zdravotním postižením*. [online]. 2012 [cit. 2012-01-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/definiceozp>

SEZNAM TABULEK

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pohlaví respondentů	37
Tabulka 2: Věk respondentů	38
Tabulka 3: Dosažené vzdělání	39
Tabulka 4: Obory dosaženého vzdělání	40
Tabulka 5: Obor zaměstnání	41
Tabulka 6: Způsob získání práce	42
Tabulka 7: Spokojenost s dostupností a množstvím pracovních nabídek	43
Tabulka 8: Výskyt diskriminace při hledání zaměstnání	44
Tabulka 9: Úroveň invalidity	45
Tabulka 10: Zaměstnání podle stupňů invalidity	45
Tabulka 11: Druh postižení	46
Tabulka 12: Počet zaměstnaných respondentů v době vzniku postižení	47
Tabulka 13: Odlišnost zaměstnání před vznikem postižení	47
Tabulka 14: Překážky při hledání práce	48
Tabulka 15: Návrhy zlepšující hledání práce	49
Tabulka 16: Absolvování kurzu	50

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník.....	I
----------------------------------	----------

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

Vážený pane, vážená paní

Dovoluji si Vás oslovit a zároveň poprosit o Váš čas k vyplnění tohoto dotazníku. Tento dotazník je součástí mé bakalářské práce zabývající se problematikou zaměstnávání tělesně handicapovaných osob. Dotazník je anonymní, a výsledky z něj získané budou použity výhradně ke zpracování bakalářské práce.

U všech otázek odpovídejte prosím jen jednou odpovědí, popřípadě ji vepište. Vybranou možnost zakroužkujte.

Děkuji Vám za Váš čas a ochotu

S pozdravem Helena Bařinková

1. Jste muž nebo žena?

- a) žena
- b) muž

2. Kolik je Vám let?

- a) 18 – 30
- b) 31 – 40
- c) 41 – 50
- d) 50 a více

3. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

- a) nedokončené základní
- b) základní vzdělání
- c) středoškolské
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

4. V jakém oboru?

.....
5. Jste zaměstnaný/ná? Pokud ano, v jakém oboru?
.....

6. Jakým způsobem jste získal/la nynější zaměstnání?

- a) sám/sama jsem kontaktoval/a zaměstnavatele
- b) pomocí rodičů / přátel / známých
- c) kontakty získané během studia
- d) díky pracovní praxi / brigádě
- e) prostřednictvím personální agentury
- f) prostřednictvím internetu
- g) prostřednictvím inzerátu v tisku
- h) prostřednictvím úřadu práce
- i) začal/a jsem podnikat
- j) jinak, uveďte jak...

7. Jste spokojen/a s dostupností a množstvím pracovních nabídek?
a) spíše ano
b) ano
c) spíše ne
d) ne
e) nevím
8. Setkáváte se při hledání práce s diskriminací kvůli Vašemu postižení?
a) ano – často
b) ano - občas
c) ne - dosud nikdy
d) neuvědomuji si to
9. Jste osobou:
a) částečně invalidní – I. stupeň
b) částečně invalidní – II. stupeň
c) plně invalidní – III. stupeň
d) zdravotně znevýhodněnou
e) jinou (uveďte).....
10. Je Vaše postižení:
a) vrozené,
b) získané?
11. Je – li Vaše postižení získané, byl/a jste zaměstnán/a i v době vzniku postižení?
a) ano
b) ne
12. Pokud ano, je Vaše současné zaměstnání stejné jako před vznikem postižení?
a) ano
b) ne
13. Proč se Vám nedařilo najít si práci?
a) nedostatek pracovních míst
b) nedostatečná kvalifikace
c) architektonické bariéry
d) nezájem zaměstnavatelů zaměstnávat osoby s postižením
e) jiná omezení (uveďte).....
14. Jaké návrhy byste přivítal/la při hledání práce?
a) více pracovních nabídek
b) více bezbariérových přístupů
c) širší osvěta
d) umožnění kurzů
e) lepší jednání úředníků
f) poradenství
g) jiné návrhy (uveďte).....
15. Absolvoval/la jste kvůli svému postižení nějaký kurz/rekvalifikaci?
a) Ano, uveďte jaké.....
b) Ne, proč?.....

Děkuji Vám a přeji hezký den....

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Helena Bařínková, DiS.

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Prezenční

Název práce: Problematika zaměstnávání tělesně znevýhodněných osob

Rok: 2013

Počet stran textu bez příloh: 48

Celkový počet stran příloh: 2

Počet titulů českých použitých zdrojů: 16

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 11

Počet ostatních zdrojů: 0

Vedoucí práce: JUDr. Lenka Papíková