

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI**  
**PEDAGOGICKÁ FAKULTA**  
**Ústav speciálněpedagogických studií**

**Diplomová práce**

Bc. Barbora Veruňáková

**Uplatnění na volném trhu práce z pohledu zaměstnavatelů a osob  
s tělesným postižením**

**Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně pod vedením Mgr. Petry Jurkovičové, Ph.D., výhradně s použitím literatury a dalších zdrojů, které jsou uvedeny v seznamu použité literatury v závěru práce.

V Olomouci dne 15. 6. 2019 .....

**Poděkování:**

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí Mgr. Petře Jurkovičové, Ph.D. za podnětné připomínky a cennou pomoc při vedení mé diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat všem informantům, kteří byli ochotni spolupracovat na výzkumné části mé práce a podělili se o své zkušenosti a názory.

V Olomouci dne 15. 6. 2019 .....

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>6</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>8</b>
<b>1 CHARAKTERISTIKA TĚLESNÉHO POSTIŽENÍ</b> .....	<b>9</b>
1.1 Klasifikace pohybových vad .....	10
1.1.1 Obrny centrální a periferní nervové soustavy .....	12
1.1.2 Deformace, malformace a amputace .....	14
<b>2 VZDĚLÁVÁNÍ A PROFESNÍ ORIENTACE OSOB S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM</b> .....	<b>17</b>
2.1 Vzdělávání osob s tělesným postižením .....	20
2.2 Profesionální příprava osob s tělesným postižením .....	25
2.3 Profesionální poradenství.....	29
2.3.1 Profesionální poradenství ve školních a mimoškolních institucích.....	30
<b>3 PODPORA OSOB S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM PŘI HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ</b> .....	<b>35</b>
3.1 Tranzitní program.....	36
3.2 Podporované zaměstnávání .....	38
3.3 Ucelená rehabilitace .....	40
3.4 Rekvalifikace pro osoby s tělesným postižením .....	44
<b>4 OSOBY S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE</b> .....	<b>46</b>
4.1 Společenská odpovědnost firem.....	47
4.2 Diverzita na trhu práce .....	49
4.3 Motivace a demotivace provázející zaměstnávání OZP .....	50
4.4 Stereotypy a bariéry v otázkách zaměstnávání osob se zdravotním postižením	
51	
<b>II. PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>55</b>
<b>5 UPLATNĚNÍ NA VOLNÉM TRHU PRÁCE Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ A OSOB S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM</b> .....	<b>56</b>
5.1 Cíle výzkumného šetření.....	56
5.2 Metodologie výzkumu .....	57
5.3 Použité otázky do rozhovorů.....	58
5.4 Charakteristika výzkumného vzorku.....	62
5.5 Zpracování dat.....	67

5.5.1	Kategorizace .....	68
<b>6</b>	<b>DISKUZE .....</b>	<b>91</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>95</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>97</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>104</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....</b>	<b>105</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>106</b>

# ÚVOD

*„Ať se zdá život jakkoliv těžký, vždy existuje něco, co můžete dělat a uspět v tom.“*

Stephen Hawking

Hlavním tématem předkládané diplomové práce je zaměstnávání. Toto téma se dotýká všech lidí v produktivním věku a je důležitou součástí života. Zaměstnání je zdrojem finančních příjmů, ale také představuje možnost seberealizace a samostatnosti, pocit užitečnosti a navázání sociálních kontaktů. Být nezaměstnaný může vyvolat pocit nejistoty a ztrátu sebedůvěry.

Mezi jednu z ohrožených skupin na trhu práce patří osoby se zdravotním postižením, pro kterou sociální statut „nezaměstnaný“ může vést až k sociální izolaci. V naší společnosti, která je zaměřena na výkon a produktivitu práce se tito lidé mohou často setkávat s projevy diskriminace, která nejčastěji pramení z nedostatku informací a předsudků. Podle mého názoru je téma zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, potažmo s tělesným postižením, stále aktuální a je důležité, abychom se jím zabývali a hledali možnosti a cesty, jak těmto lidem jejich cestu k sebeuplatnění umožnit a zjednodušit.

Téma „Uplatnění na volném trhu práce z pohledu zaměstnavatelů a osob s tělesným postižením“ jsem si vybrala, protože se od mládí setkávám s osobami s tělesným postižením a mohu sledovat jejich životní cestu. Jedním z jejich největších problému v produktivním věku je pracovní začlenění. Toto téma mě natolik oslovilo, že jsem chtěla do problematiky nahlédnout hlouběji. Téma zaměstnávání osob se zdravotním postižením bylo již několikrát zpracováno, avšak já bych se chtěla zabývat touto problematikou komplexněji, tedy zjistit pohledy obou stran. Tzn. pohled osob s tělesným postižením a pohled zaměstnavatelů těchto osob.

Práce je členěna na dvě části, teoretickou a praktickou. Teoretická je rozdělena do čtyř kapitol a vymezuje teoretický rámec pro praktickou část. V první kapitole popisují tělesné postižení, ve druhé kapitole se věnuji vzdělávání a profesní orientaci, dále profesnímu poradenství. Ve třetí kapitole nastiňuji možnosti podpory pro osoby s tělesným postižením při uplatnění na trhu práce a v poslední kapitole se zabývám společenskou odpovědností firem, diverzitou na trhu práce, motivy a stereotypy provázející danou problematiku.

Stěžejní význam práce spočívá v páté kapitole, kde se věnuji vlastnímu výzkumu. Hlavním cílem praktické části je zjistit, jak na problematiku zaměstnávání osob s tělesným postižením nahlíží osoby s tělesným postižením a zaměstnavatelé. Cíl práce budu naplňovat kvalitativní metodou zkoumání. Sběr dat proběhne pomocí polostrukturovaného rozhovoru s informanty, který bude zachycovat jejich praktické zkušenosti a názory o možnostech, způsobech a problémech, se kterými se setkávají při uplatnění na trhu práce (osoby s tělesným postižením) a zaměstnávání (zaměstnavatelé).

# I TEORETICKÁ ČÁST

První část diplomové práce tvoří teoretický koncept, který vytyčuje teoretická východiska pro část praktickou. Fakta uvedená v této části se opírají o publikace a prameny odborníků zabývajících se danou problematikou a o legislativní rámec. Kapitoly, tvořící teoretický koncept se skládají ze základních informací, které jsou spojené s tématem práce. Jsou zde definovány charakteristické rysy tělesného postižení, vzdělávání a profesní orientace, následně se zaměřuje na podporu osob s tělesným postižením při hledání zaměstnání. Poslední část teoretického konceptu se věnuje společenské odpovědnosti firem, diverzitě na pracovním trhu, motivací a demotivací zaměstnavatelů, dále se věnuje stereotypům a bariérám v otázkách zaměstnávání osob se zdravotním postižením.



# 1 CHARAKTERISTIKA TĚLESNÉHO POSTIŽENÍ

Většina intaktních lidí si pod pojmem „osoba s tělesným postižením“ představí člověka zcela imobilního nebo částečně imobilního, který je závislý na kompenzačních pomůckách. Lidé s tělesným handicapem ovšem tvoří velmi heterogenní skupinu. Podle Slowíka (2007) souvisí s tělesným postižením i zdravotní oslabení, která jsou dlouhodobá a nemusí být navenek téměř viditelná.

Vědní obor speciální pedagogiky, který se zabývá výchovou a vzděláváním osob s tělesným postižením a znevýhodněním se nazývá somatopedie. Toto slovo se skládá ze dvou řeckých slov, a to *sóma*, což znamená tělo a *paideia*, které znamená výchova. Součástí této vědní disciplíny je nejen prevence, zabývání se otázkami profesní přípravy a pracovního uplatnění, ale také sociální integrací, popřípadě resocializací. Komplexní péči o tělesně handicapované a znevýhodněné osoby zajišťuje spolupráce somatopedie s dalšími speciálně pedagogickými, přírodními a společensko-vědními obory. V rámci speciální pedagogiky se nejčastěji jedná o logopedii, psychopedii a oftalmopedii. Z věd společenských je to kooperace s psychologií, pedagogikou, filosofií, etikou, právem a sociologií. Z medicínských disciplín má nejbližší k neurofyzilogii, ortopedii, neurologii, psychiatrii a ortopedické protetice (Fialová, Opatřilová, Procházková 2012).

Somatopedie si klade za cíl nejen odborně zkoumat podmínky vzdělávání, ale snaží se změnit pohled na jedince s tělesným handicapem. Podstatou změny pohledu a chápání je odklon od nedostatků a zaměření se na podporu a potřeby těchto osob (Fialová, Opatřilová, Procházková 2012).

Předmětem speciálně pedagogického vědního oboru somatopedie je osoba s tělesným postižením. S ohledem na záměr diplomové práce je potřebné definovat tělesné postižení z pohledu několika autorů. Pipeková (2006) uvádí, že tělesné postižení je dlouhodobý nebo trvalý stav, který může být vrozený, tedy příčina vznikla v prenatálním (před porodem), perinatálním (při porodu) nebo v postnatálním období (do jednoho roku dítěte), k těmto patří i poruchy dědičné nebo byl stav získaný (např. amputace, úrazy apod.).

Opatřilová (in Fialová, Procházková, Opatřilová, 2012) popisuje znaky tělesného postižení jako nedostačující motorickou kompetenci a deformovaný vzhled.

Vítková (1999, in Pipeková 2006) popisuje tělesně postiženého člověka jako osobu, která je omezena v pohybových možnostech v důsledku poruchy nosného či lokomočního aparátu nebo jiného poškození organického původu.

Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví definuje tělesné postižení takto: „Disabilita je snížení funkčních schopností na úrovni těla, jedince nebo společnosti, která vzniká, když se občan se svým zdravotním stavem (zdravotní kondicí) setkává s bariérami prostředí.“ (WHO 2001, s. 9).

Vítková (2003, in Fialová, Opatřilová, Procházková, 2012) definuje termín takto: „Osoby s tělesným postižením představují velmi heterogenní skupinu, jejichž společným znakem je omezený pohyb, a toto tělesné postižení postihuje člověka v celé jeho osobnosti.“

Podle Jankovského „tělesným (somatickým) postižením rozumíme v obecné rovině takové postižení, které se projevuje buďto dočasnými anebo trvalými problémy v motorických dispozicích člověka“ (Jankovský 2001, s. 31, in Fialová, Opatřilová, Procházková 2012, s. 25).

## 1.1 Klasifikace pohybových vad

Každá osoba je jedinečná a potřebuje různé možnosti pomoci, podpory a individuální přístup. V tomto ohledu by se nemělo pohlížet a klasifikovat postižení hybnosti pouze podle daných projevů, avšak pro komplexní náhled na problematiku je nezbytné přiblížit klasifikaci tělesných postižení z pohledu několika autorů.

Tělesný handicap obsahuje dvě skupiny, které se často prolínají, jde o **chronické postižení a lokomoční postižení**. Novosad (2011, s. 87) definuje chronické postižení jako „nevléčitelné onemocnění, resp. dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav.“ Kvalita života nemocného jedince je výrazně snížena a dochází taktéž k nezáměrnému útlumu fyzických činností. Lokomoční neboli pohybové postižení podle Novosada (2011, s. 87) „je omezení hybnosti až znemožnění pohybu, dysfunkce motorické koordinace v příčinné souvislosti s poškozením, vývojovou vadou, orgánovou či funkční poruchou nosného a hybného aparátu, centrální nebo periferní poruchou inervace, amputací či deformací části motorického systému.“

Jak již bylo uvedeno, somatopedie usiluje o změnu pohledu na osoby s tělesným postižením. Tento posun v chápání handicapu, nemoci a zdraví s sebou nese změny

v definování a užívání odborných názvů. Elementární termíny vycházející z klasifikace WHO z roku 1980 (in Novosad, 2011, s. 88):

- **„Impairment** – narušení, zhoršení výkonu či poškození funkce;
- **Disability** – omezení schopnosti, popř. neschopnost v nějaké oblasti (opak to be able – být schopen);
- **Handicap** – znevýhodnění v určité oblasti osobních o sociálních aktivit [...];
- **Disorder** – porucha, dysfunkce, tzn. něco, co není funkčně v pořádku (opak in order – v pořádku)“

Novosad (2011) uvádí, že tyto vyjmenované termíny se stále užívají i přesto, že bývají často jeden za druhý zaměňovány. Platné rozdělení podle WHO z roku 2001 The International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) se zabývá tím, jaké následky má postižení pro život člověka, jakým způsobem je jedinec znevýhodněn, či omezen a jaký vliv má na celkovou kvalitu života. Proto ICF pojmy impairment, disability a handicap nahrazuje za termíny: „body function and structures – tělesné funkce a struktury, activity – aktivita/činnost, participation – participace, účast, zapojení“ (Novosad, 2011, s. 89).

Příčiny poruch hybnosti jsou podle Slowíka (2007) buď primární, jedná se tedy o přímé poškození hybného aparátu nebo sekundární, kdy omezenou lokomoci zapříčiňuje jiná nemoc nebo porucha.

Monatová (1994, in Pipeková, 2006, s. 169) dělí tělesné postižení do dvou skupin, a to „poruchy vrozené včetně dědičných a získané. Všechny pohybové vady mohou být různého stupně. Podle postižené části těla rozeznáváme skupinu obrn centrálních a periferních, deformace, malformace a amputace.“

Opatřilová (in Fialová, Procházková, Opatřilová, 2012) uvádí, že vrozený handicap má větší vliv na vývoj osoby, ale pro jedince je méně traumatizující. V případě získaného postižení způsobuje větší dopad na psychiku jedince, protože osoba dokáže porovnat stávající zdravotní stav se zdravotním stavem před postižením, a tuto situaci považuje za nepříznivou.

### 1.1.1 Obrny centrální a periferní nervové soustavy

V odborných publikacích je možno dohledat různé klasifikace centrálních a periferních obrn. V této podkapitole se zaměříme na klasifikaci především podle Fialové, Procházkové, Opatřilové (2012). Pro komplexnost doplníme informace z publikací několika dalších autorů a charakterizujeme vybrané typy onemocnění.

Při obrně centrální části je poškozen mozek a mícha, při obrně periferní je zasaženo obvodové nervstvo, tedy periferie těla (obličej, končetiny). Typy obrn se od sebe odlišují stupněm a rozsahem a rozdělují se na **parézy a plegie**. Parézy odborníci charakterizují jako neúplné obrny, to znamená, že schopnost volní lokomoce je částečně ztracená. Plegie je ochrnutí úplné, schopnost volní lokomoce je tedy zcela ztracená (Pipeková, 2006).

#### Centrální obrny

Opatřilová (in Fialová, Procházková, Opatřilová 2012, s. 36) rozděluje centrální obrny podle místa zasažení:

- *Centrální obrny při zasažení mozku* – dětská mozková obrna, dětská obrna, zánět mozku, mozkové nádory, mozkové příhody, mozkové embolie, traumatické obrny
- *Centrální obrny při zasažení míchy* – rozštěp páteře, rozštěp páteře a míšních plen, rozštěp páteře, plen a míchy, úrazy páteře s následným poraněním míchy
- *Centrální obrny při degenerativním onemocnění mozku a míchy* – mozečková heredoataxie, roztroušená skleróza mozkomíšní, Friederichova heredoataxie, Parkinsonova nemoc

Mezi centrální obrny při zasažení mozku řadíme, jak bylo výše zmíněno, **dětskou mozkovou obrnu**. Je nutné dodat, že podle-MKN-10 (Mezinárodní statistické klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů) došlo od 1. 1. 2010 v České republice ke změně názvu z *dětská mozková obrna* na *mozková obrna* (Fialová, Procházková, Opatřilová, 2012).

„Mozková obrna patří mezi nejčastější neurovývojová onemocnění. Je neprogresivním, leč ve svých projevech nikoli neměnným, postižením vyvíjejícího se mozku. Postihuje motorický systém a descendentní nervová vlákna z motorické kůry a

často se spojuje s neurokognitivními sensorickými a senzitivními lézemi“ (Kraus, 2005, s. 21).

Slowík (2007) dělí formy mozkové obrny na spastické a nespastické. U spastické formy jsou svaly na postižených částech těla křečovitě stažené a ztuhlé. Podle Lehovského (1989) je naopak nespastická forma charakteristická absencí svalového napětí.

Slowík (2007) popisuje spastické typy tak, že svalstvo buď oslabují, nebo plně ochrnují. Do první možnosti autor řadí formu diparetickou, která nejčastěji postihuje dolní končetiny, dále hemiparetickou, kde postižení zasahuje obě končetiny na pravé nebo levé části těla. Jako poslední popisuje kvadruparetickou formu, která postihuje všechny čtyři končetiny. Při druhé alternativě, která svaly zcela ochrnuje, se jedná o paraplegii, hemiplegii a kvadruplegii. Mezi nespastické typy mozkové obrny řadí atetoidní (neboli dyskinetický) typ, pro který jsou typické mimovolní pohyby. Méně častá je ataktická forma, která je charakteristická narušenou rovnováhou a špatnou motorickou koordinací. Smíšené formy, tedy kombinace spastických a nespastických typů mozkové obrny, nejsou neobvyklé.

K mozkové obrně se často přidružují další poruchy. Podle Fialové, Procházkové, Opatřilové (2012) se nejčastěji jedná o poruchy komunikační schopnosti, mentální retardaci, epilepsii, sensorické poruchy, vady ortopedické, psychická deprivace a poruchy chování.

Centrální obrny při zasažení míchy vznikají při nitroděložním vývoji jedince. Tato onemocnění způsobuje neuzavření jednoho nebo více obratlů do páteřního oblouku, kde vzniká prostor. Touto mezerou může vyhřeznout mícha a míšní pleny. U rozštěpu páteře a míšních plen a rozštěpu páteře, plen a míchy není prognóza příznivá. Defekt může vyvolat částečnou, ale i úplnou obrnu svěřačů a dolních končetin. Intelekt u jedinců s tímto handicapem nebývá zpravidla postižen (Pipeková 2006).

Degenerativní onemocnění mozku a míchy je poslední zmiňovanou klasifikací týkající se centrálních obrn. Tyto vady se projevují rozpadem nervových vláken a posléze nervových drah. Onemocnění se neprojevuje ihned po narození, ale až v průběhu života (Pipeková 2006).

## Periferní obrny

K tomuto typu obrn dochází nejčastěji při úrazu končetin, kdy je nerv na periférii zhmožděn nebo přerušen (Vítková 2006).

Tyto obrny dělíme na přechodné, částečné (parézy) a úplné (plegie). Přechodné obrny jsou charakteristické nedokonalou parézou končetiny, avšak náprava je zde možná. U paréz je možný pozitivní pokrok funkční poruchy. Při úplné obrně je úd zcela nehybný, nastupují problémy s krevním oběhem v dané končetině a dochází až k atrofii svalů a deformaci periferie (Fialová, Procházková, Opatřilová 2012).

### 1.1.2 Deformace, malformace a amputace

**Deformace** můžou být vrozené nebo získané v průběhu života. Jsou charakteristické změnou tvaru orgánu nebo části těla (Kubát 1992, in Pipeková 2006).

Opatřilová (in Fialová, Procházková, Opatřilová, 2012) rozděluje typy deformací na **vývojové**, do kterých řadí např. deformace končetin, hrudního koše, lebky, kloubů a na **získané**, které jsou následkem úrazu nebo zánětlivých onemocnění.

K vrozeným deformacím řadí Novosad (2011) především:

- Nanismus - onemocnění, ke kterému dochází při nedostatku růstového hormonu. Charakteristickým znakem osob s tímto postižením je výrazně malý vzrůst (ženy rostou do výšky 135 cm, u mužů je to zpravidla o 10 cm více).
- Akromegálii - důsledkem je přebytek růstového hormonu. Po ukončení růstu kostí je hormon stále produkován, ale kosti již nemohou růst dále, prodlužují se tedy pouze periferie těla – brada, prsty, obličej apod.
- Vrozené vykloubení kyčlí, které je jednostranné nebo oboustranné. Vykloubení může být částečné (subluxace) nebo úplné (luxace).
- Změnu struktury kostí – zde autor řadí zvýšenou lomivost kostí, tzv. papírové kosti a křivíchnaté kosti. Tato onemocnění nejčastěji způsobuje nedostatek vitamínu D a vápníku.

Získané deformace mohou být následkem špatného držení těla a příčiny jsou fyziologické neboli vnitřní (např. nerovnoměrný vývoj jedince, nesprávná výživa, genetické vlivy) nebo vnější, ty jsou zapříčiněny např. sedavým zaměstnáním,

nedostatkem pohybových aktivit, obezitou, špatně nastavenou výškou stolu či židle apod. (Pipeková 2006).

Novosad (2011) uvádí ve výčtu získaných deformací také:

- progresivní svalovou dystrofií (tzv. myopatie), při tomto postižení se svalová hmota rozpadá a stává se z ní vazivová a tuková tkáň, což má za následek ztrátu motoriky.
- Myasthenia gravis (porucha nervosvalového přenosu) se vyznačuje ochablostí svalů a někdy vede až ke ztrátě hybnosti.
- Aseptické kostní nekrózy jsou charakteristické odumíráním kostí v kloubních spojeních. Při této poruše se kost dekalcinuje a odumírající část se stane poddajnou. Při nesprávném zatěžování se deformuje.
- Artritida je zánětlivé onemocnění lokomočního ústrojí.
- Artrózy a osteoartrózy jsou degenerativní nezánnětlivá onemocnění. Omezení pohybu a bolestivost způsobuje dekalcinace kostí a poruchu chrupavek a vazů, v důsledku toho dochází k tvorbě kostěných výčnělků na postiženém kloubu.

**Malformace** je vrozené patologické vyvinutí části těla, které vzniká při nitroděložním vývoji jedince. Typy malformací dle Fialové, Procházkové, Opatřilové (2012) jsou např.

- rozštěp rtu
- Fallotova tetralogie - srdeční vada
- nevyvinutí některé části těla – geneze
- nevyvinutí orgánu – aplazie

Pipeková (2006) uvádí k výčtu malformací amélie, kdy se jedná o částečné chybění končetiny a fokomelii, při níž končetina navazuje přímo na trup.

**Amputaci** definuje Opatřilová (in Fialová, Procházková, Opatřilová, 2012, s. 42) jako „nevratné oddělení orgánu, končetiny nebo její části od těla.“ Amputace může být zapříčiněna úrazem nebo chirurgickou operací. Kompenzace protézami je u některých forem amputací možná.

Dalšími příčinami amputace jsou např. cévní onemocnění – Bürger-Winiwarterova choroba. Toto onemocnění je charakteristické postupující trombózou v důsledku

akutního zánětu žil. Nemocný trpí nejdříve bolestmi pouze při pohybu, postupem času jsou bolesti i v klidovém režimu a jedinec je nucen podstoupit amputaci končetiny. Jinou příčinou jsou nádory na končetinách nebo amputace infekčního původu (Pipeková 2006).



## **2 VZDĚLÁVÁNÍ A PROFESNÍ ORIENTACE OSOB S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM**

V rámci problematiky řešené v diplomové práci se zaměříme na základní, střední a terciární vzdělávání, kdy se žáci a studenti připravují na přechod ze vzdělávacích institucí na trh práce. Z důvodu věku respondentů popíšeme české vzdělávání od roku 1989. V roce 1990 došlo k legislativním změnám a vešel v platnost zákon č. 171/1990 Sb., kterým se měnil a doplnil zákon č. 29/1984 Sb., o soustavě základních a středních škol (školský zákon). Druhým zákonem, který byl v tomto roce vydán, je zákon č. 564/1990 Sb. České národní rady o státní správě a samosprávě ve školství. Oba zmiňované zákony byly platné do roku 2005, kdy vešel v platnost nový školský zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Všichni respondenti s tělesným postižením, kteří figurují v diplomové práci, navštěvovali vzdělávací systém před školskou reformou v roce 2005. Součástí základního a středního vzdělávání byli i po ní, kdy navštěvovali vyšší odborné a vysoké školy. Dále se zaměříme na současný trend ve vzdělávání – inkluzivní pedagogiku, tedy společné vzdělávání.

Systematická edukace tělesně postižených jedinců patří k rehabilitační intervenci. Předpokladem pro pracovní a společenské začlenění jedince jsou vědomosti a dovednosti nabyté při procesu vzdělávání na základních a středních školách. Význam teoretického vzdělání je u tělesně postižených žáků o to větší, že značná část z nich bude mít změněnou pracovní schopnost a omezený výběr povolání. Proto je důležité, aby ani při trvalém tělesném postižení, nemoci nebo zdravotním oslabení nebylo přerušeno soustavné vzdělávání postiženého dítěte. V tom je základní význam škol pro tělesně postiženou mládež, škol při nemocnicích, dětských léčebných ústavech a ozdravovnách“ (Kábele, 1992, s. 113).

### **Historický kontext vzdělávání od roku 1989**

Rok 1989 byl pro Českou republiku, respektive Československou republiku rokem revolučním, a to nejen v oblasti sociální a politické. Výrazné změny se dotkly i českého školství. Zde se jednalo především o oblasti financování, řízení, vzdělávací nabídku, kurikula atd. Dosavadní centrálně řízený systém byl zachován, ale došlo k jeho uvolnění ve prospěch škol, obcí a krajů. Školy získaly kompetence v otázkách

rozhodování ve finančních, personálních a kurikulárních sférách, v rámci platných centrálních nařízení. Jedna z největších změn, jak již bylo zmíněno, proběhla v kurikulárních otázkách. Do roku 1989 bylo kurikulum statické a pro všechny školy jednotné, cíle i obsah vzdělávání byl silně ideologicky ovlivněn. Kurikulum bylo zaměřeno na teoretické vzdělávání s abstraktními a okrajovými poznatky. Důsledkem takového přístupu bylo časté přetěžování žáků, učivo bylo pro žáky nezajímavé a praktické využití nabytých poznatků bylo nedostačující. V porevolučních letech tedy zcela nevyhovovalo požadavkům moderního vývojového trendu. Kurikulární reforma se tedy musela zaměřit především na vzdělávací cíle a obsah učiva, který by směřoval k praktické přípravě žáků a studentů pro budoucí uplatnění na trhu práce a k rozvoji znalostí, způsobilostí, dovedností a postojů důležitých pro vývoj jedinců, tedy klíčových kompetencí. I přes snahy odrážet trendy v edukaci v moderním světě vznikly nové oficiální kurikulární dokumenty až v letech 1995–1997. Nejprve se jednalo o tzv. Standard základního vzdělávání, který určil obsah vzdělávání pomocí kmenového učiva a umožnil sjednotit vzdělání jednotlivých škol na celostátní úrovni (Walterová, 2004).

Dvořáková (2010) popisuje, že návaznost na Standard základního vzdělávání zajišťovaly edukační programy Obecná škola, Základní škola a Národní škola, které nahrazovaly dosavadní učební osnovy. Tyto vzdělávací programy se lišily především v představě o obsahu vzdělávání. Ucelené informace k těmto dokumentům můžeme nalézt na internetových stránkách Národního ústavu pro vzdělávání, na adrese: <http://www.nuv.cz/t/vzdelavaci-programy-platne-v-zakladnim-vzdelavani-pred>. Zásadní změny však ani Standard základního vzdělávání ani nové modely vzdělávacích programů nepřinesly. Vzdělávací cíle a obsah nebyl stále ucelen. Zlom nastal po více jak deseti letech od revoluce, a to vytvořením Národního programu rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha (2001). Ta „vymezila hlavní strategické linie a principy české vzdělávací politiky, které vycházejí z trendů udávaných Evropskou unií.“ Bílá kniha klade důraz na „celoživotní učení, humanizaci vzdělávání, rovný přístup ke vzdělání pro všechny, zavedení principů decentralizace, demokratizace a participace v řízení vzdělávací sféry; nastiňuje novou kurikulární politiku, která počítá s víceúrovňovými vzdělávacími programy: Státní program vzdělávání → Rámcové vzdělávací programy → Školní vzdělávací programy.“ Takovéto inovace si žádaly vznik nových legislativních změn, se kterými Bílá kniha počítala. 1. 1. 2005 vešel

v platnost nový školský zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (Dvořáková, 2010, s. 29).

Přílohou zákona č. 561/2004 Sb. je systém kurikulárních dokumentů, které jsou vytvořeny na úrovni:

- **státní** - Národní program vzdělávání, který vzdělávání popisuje jako celek a Rámcový vzdělávací program – RVP, kde jsou přesně vymezeny rámce pro jednotlivé etapy edukačního procesu – předškolní (RVP PV), základní a základní speciální (RVP ZV, RVP ZŠS –) a střední vzdělávání.
- **školní** – školní vzdělávací programy (ŠVP) vymezují vzdělávání v jednotlivých školách (RVP PV, 2018). „Pro žáky s přiznanými podpůrnými opatřeními prvního stupně je ŠVP podkladem pro zpracování plánu pedagogické podpory (PLPP) a pro žáky s přiznanými podpůrnými opatřeními od druhého stupně je podkladem pro tvorbu individuálního vzdělávacího plánu (IVP). PLPP a IVP zpracovává škola“ (Valachová, 2016, s. 4).

### **Legislativní změny**

Klíčovou legislativní normou je, jak již bylo výše zmíněno, školský zákon 561/2004 Sb. Od 1. 9. 2016 vstoupila v platnost novela školského zákona, která se týkala především § 16, ve kterém se řeší otázka edukace žáků se speciálními vzdělávacími potřebami. Vznikla také vyhláška č. 27/2016 Sb. a v návaznosti na ni novelizace dalších prováděcích předpisů. Původní znění § 16 dělí žáky se speciálními vzdělávacími potřebami do tří skupin a stanovuje pravidla edukace těchto žáků s důrazem na jejich diagnózu. Novelizace § 16 situaci zjednodušuje, nezaměřuje se na diagnózy jedinců, ale na jejich vzdělávací potřeby, a to nastavením podpůrných opatření pro tyto osoby. Ve vyhlášce č. 73/2005 Sb. byla definována opatření, která se rozdělovala na podpůrná a vyrovnávací. V rámci novelizace zákona č. 561/2004 Sb. se nyní používá pouze pojem podpůrná opatření. Jejich upřesnění se objevuje ve vyhlášce č. 27/2016 Sb., která ruší vyhlášku č. 73/2005 Sb. § 16 školského zákona byl k 1. 9. 2016 rozšířen o nová ustanovení. Jedná se o § 16 a, kde je definována poradenská pomoc školského poradenského zařízení. Definuje, komu a za jakých podmínek poskytují pracovníci ŠPZ podporu. Dále se zabývá výstupy poradenské činnosti, jsou jimi: zpráva a doporučení školského poradenského zařízení. Ve zprávě ŠPZ jsou

uvedeny důvody doporučených podpůrných opatření a je předána pouze zletilému žákovi, nebo studentovi, či zákonnému zástupci jedince. V doporučení ŠPZ jsou popsány doporučená podpůrná opatření, která reflektují speciální vzdělávací potřeby jedince. Doporučení je určeno vzdělávací instituci a je platné ode dne podpisu zákonného zástupce nezletilého žáka nebo studenta, či zletilého žáka nebo studenta. Škola, zletilý žák nebo student, či zákonný zástupce nezletilého žáka nebo studenta může požádat o revizi zmiňovaných dokumentů. Revizní orgán žádost posoudí a do 60 dnů vydá revizní zprávu o výsledku posouzení. Vyhláška č. 27/2016 Sb. přinesla mnoho změn, nejdůležitějšími byly nejčastěji uskutečňovaná podpůrná opatření, do kterých patří plán pedagogické podpory, individuální vzdělávací plán, asistent pedagoga a v neposlední řadě také hodnocení vzdělávacích výsledků žáka nebo studenta. Další novelizovanou vyhláškou je vyhláška č. 72/2005 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských zařízeních. Zde jsou podrobně popsány činnosti odborníků ve školách a školských poradenských zařízeních (Kendíková, 2018).

## **2.1 Vzdělávání osob s tělesným postižením**

Každý má právo na vzdělání. Školní docházka je povinná po dobu, kterou stanoví zákon (Listina základních práv a svobod, čl. 33, odd. 1).

Tělesný handicap sám o sobě není důvodem pro potřeby speciálních vzdělávacích potřeb, ty vznikají v případě, že v důsledku postižení nedochází k naplnění normativních a speciálních vývojových úkolů v běžných podmínkách. K těm dochází tehdy, kdy tělesný handicap brzdí nebo zabraňuje vývojovým činnostem (Pipeková, 2006).

Vzdělávání osob s tělesným postižením má svá specifika, důvodem jsou psychické a somatické zvláštnosti těchto osob. Při nástupu školní docházky je důležité zjistit, jaké dopady má omezená mobilita jedince, zda se může pohybovat sám nebo s dopomocí. Důležité je odstraňovat bariéry školy v okruhu žáka s tělesným postižením, aby mohl být co nejvíce samostatný a nezávislý na cizí pomoci. Schopnost pohybu osob s tělesným postižením je elementárním předpokladem pro úspěšnou socializaci a zvyšuje kvalitu života (Vítková, 2006).

Od roku 1989 (se zřetelným důrazem od ledna roku 2005) se vzdělávají děti, žáci a studenti se zdravotním postižením ve školách hlavního vzdělávacího proudu. Po

konzultaci s poradenským zařízením, které vydá doporučení, může škola vypracovat individuální vzdělávací plán (IVP) nebo zařídit další podpůrná opatření podle vyhlášky č.27/2016 Sb.

V důsledku legislativních změn byly ze vzdělávací soustavy vyňaty praktické školy. Ty však byly nahrazeny, podle školského zákona § 16 odstavec 9, dalšími možnostmi vzdělávání osob se zdravotním postižením. Jedná se o třídy, oddělení nebo studijní skupiny v běžných základních školách, které jsou zřízeny pro žáky se zdravotním postižením. Další alternativou jsou základní školy pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, ve kterých jsou upraveny vzdělávací programy. Programy jsou rozděleny podle typu postižení, na které se daná škola zaměřuje, např. pro zrakově, sluchově a tělesně postižené, hluchoslepé atd. Žáci s těžkým a hlubokým mentálním postižením, s poruchou autistického spektra a s kombinovanými vadami mají možnost se vzdělávat na základní škole speciální (ZŠS) (Bartoňová, Vítková, 2016).

## **Inkluze**

V rámci vzdělávání osob se speciálními vzdělávacími potřebami je nutné objasnit pojem inkluzivní pedagogika. Je to jeden z nejdůležitějších pojmů používaných v současné době, v rámci edukace jedinců se speciálními vzdělávacími potřebami. Jedná se o relativně nový obor, který se rozvíjí. Díky inkluzivní pedagogice se speciální pedagogika stává součástí pedagogiky obecné (Lechta, 2007 in Potměšil, 2018).

Školní vzdělávání je v České republice zastřešeno v zákoně č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání ve znění pozdějších předpisů, tzv. školském zákoně a novelou zákona č. 82/2015. Zásady vzdělávání, které jsou vymezeny ve školském zákoně (č. 561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů) zajišťují rovný přístup k edukaci bez jakékoli diskriminace a garantují zohledňování specifických vzdělávacích potřeb jedince. Dále zaručují, že všichni účastníci edukačního procesu dbají na vzájemnou úctu, respekt, důstojnost a názorovou snášenlivost. Každý občan Evropské unie může využívat základní a střední vzdělávání bezplatně, ve školách, které zřizuje stát.

Inkluzivní přístup umožňuje dětem, žákům a studentům, kteří byli segregováni z běžných vzdělávacích institucí i společnosti, navštěvovat školy hlavního vzdělávacího proudu a být samozřejmou součástí společnosti. V tomto směru bylo důležité přijetí

Úmluvy o právech občanů se zdravotním postižením, která se stala součástí právního řádu České republiky v roce 2010. Systém inkluzivního vzdělávání se po přijetí daného dokumentu zavádí na všech úrovních vzdělávání (Michalík, Baslerová, Růžička a kol, 2018).

Pro ucelení náhledu na inkluzivní vzdělávání uvedeme pět přístupů k edukaci osob s handicapem podle Lechty (2010, in Potměšil 2018):

- Exkluze – vyloučení z edukace pro nařízení vyšších státních orgánů.
- Segregace – myšlenkou segregace je, že neoptimálnější podmínky pro rozvoj jedince jsou ve stejnorodých skupinách. V praxi se jedná o rozdělení na školy hlavního proudu (běžné) a na speciální školy, které se dále dělí podle typu handicapu.
- Integrace – školy jsou stále rozděleny na speciální a běžné. Je však možné za určitých podmínek, podpory a pomoci vzdělávat jedince s handicapem v běžné škole. Segregovaná a integrovaná edukace může fungovat současně.
- Inkluze – kvalitativně rozvíjená integrace, odlišnost je pojímána jako normalita. Segregované vzdělávání zcela zaniklo.
- Heterogenost je normální – inkluze, jako proces je dokončen.

I v dnešní době je pojem inkluze chápán nejednotně. Langer a kol. (2016, in Michalík, Baslerová, Růžička, a kol, 2018) vysvětlují termín třemi možnostmi:

- První způsob pochopení inkluze je takový, že je totožná s integrací, jde o opak segregace.
- Druhou možností je, že inkluze je vyšším stupněm integrace.
- Třetím způsobem je chápání inkluze jako stavu, kdy se jedinec s handicapem rodí do společnosti, která přijímá jeho jinakosti a nad jeho stavem se nepozastavuje. Odlišnost je brána jako přínos pro společnost.

### **Podpůrná opatření a individuální vzdělávací plán**

Ve školském zákoně (č. 561/2004 Sb. §16 odst. 1) je definováno dítě, žák a student se speciálními vzdělávacími potřebami jako osoba „která k naplnění svých vzdělávacích možností nebo k uplatnění nebo užívání svých práv na rovnoprávném základě s ostatními potřebuje poskytnutí podpůrných opatření. Podpůrnými opatřeními

se rozumí nezbytné úpravy ve vzdělávání a školských službách odpovídající zdravotnímu stavu, kulturnímu prostředí nebo jiným životním podmínkám dítěte, žáka nebo studenta. Děti, žáci a studenti se speciálními vzdělávacími potřebami mají právo na bezplatné poskytování podpůrných opatření školou a školským zařízením.“

Termín podpůrná opatření se poprvé objevil ve vyhlášce č. 73/2005 Sb. o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných. Zde se uvádělo, že vzdělávání žáků s SVP se uskutečňuje s využitím podpůrných a vyrovnávacích opatření. Vyrovnávacími prostředky bylo míněno využívání pedagogických a speciálně pedagogických metod při vzdělávání osob s SVP. Vyhláška č. 73/2005 Sb. byla nahrazena vyhláškou 27/2016 Sb., v aktuálním znění 416/2017 Sb. o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných, kde je v příloze č. 1 přehled podpůrných opatření s pravidly o normované finanční náročnosti. Mimo to, vyhláška 27/2016 Sb. podrobně popisuje náležitosti individuálního vzdělávacího plánu a činnosti, které spadají do kompetence asistenta pedagoga. Komplexní přehled prostředků podpory při edukaci můžeme dohledat v Katalogu podpůrných opatření. Michalík et al. (2015, in Potměšil 2018) uvádějí, že primárně podpůrná opatření (PO) musí být v zájmu žáka a až druhotným měřítkem pro posuzování jsou možnosti vzdělávací instituce. PO se dělí do pěti stupňů podle organizační, finanční a pedagogické náročnosti. PO různých stupňů a druhů je možno kombinovat. Hlavním aspektem podpůrných opatření je včasnost zahájení podpory. Ta je zajištěna tím, že na základě pedagogické diagnostiky poskytuje první stupeň PO sama škola, vypracováním plánu pedagogické podpory (PLPP). Podpůrná opatření 2. – 5. stupně vycházejí z doporučení školského poradenského zařízení.

Individuální vzdělávací plán je ukotven v § 18 školského zákona č. 561/2004 Sb. ve znění novely zákona č. 82/2015 Sb. a § 3 vyhlášky č. 27/2016 Sb. Zde je stanoveno, že za zpracování individuálního vzdělávacího plánu zodpovídá ředitel školy. Sestavení IVP je však týmová práce učitelů, rodičů a odborníků ze školského poradenského zařízení. IVP obsahuje mimo jiné rozsah, obsah a průběh speciálně pedagogické nebo psychologické intervence, potřebu dalšího pedagogického pracovníka, seznam učebních, rehabilitačních a kompenzačních pomůcek, cíle vzdělávání žáka nebo studenta, případné snížení počtu žáků nebo studentů ve třídě, úpravy prostředí, metody a formy vzdělávání, hodnocení jedince a úpravy výstupů ze vzdělávání (Bartoňová, Vítková, 2016).

## **Základní vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami**

Od roku 1995 je ustálena povinná školní docházka na devět let a je plněna v základních školách. Podle vyhlášky č. 48/2005 Sb. je ve třídě možno vzdělávat nejméně 17 žáků a nejvíce 30 žáků. Vyhláška č. 27/2016, kterou se ruší vyhláška č. 73/2005 Sb. stanovuje, že v běžné třídě základní školy (vztahuje se i na střední školy) lze integrovat nejvíce pět žáků se zdravotním postižením. Ve třídě, která je zřízena pro žáky se zdravotním postižením, je kapacita od šesti do čtrnácti žáků se speciálními vzdělávacími potřebami. V případě, že nelze naplnit počet žáků s SVP do třídy pro zdravotně postižené žáky, je zde možné zařadit žáky, kteří nemají žádné speciální vzdělávací potřeby, jedná se však nejvýše o 25 % maximálního počtu žáků v dané třídě (Bartoňová, Vítková, 2016).

U základního vzdělávání je kladen důraz na respekt a rozvíjení individuálních potřeb a zájmů jedince. Cíle základního vzdělávání, které jsou ukotveny v RVP ZV (2017, s. 8), je mimo jiné „vést žáky k toleranci a ohleduplnosti k jiným lidem, jejich kulturám a duchovním hodnotám, učit je žít společně s ostatními lidmi.“

V rámci podpůrných opatření je možné u žáků s SVP na doporučení školského poradenského zařízení (ŠPZ) upravit očekávané výstupy, popřípadě přizpůsobit vzdělávací obsah nebo jej nahradit jiným obsahem, který si škola vytyčila ve školním vzdělávacím plánu tak, aby edukace směřovala k dosažení osobního maxima žáka. K těmto úpravám se využívá „podpůrné opatření úprava obsahů a výstupů ze vzdělávání, prostřednictvím podpůrného opatření IVP u žáků s přiznanými podpůrnými opatřeními, za podmínek stanovených školským zákonem a vyhláškou č. 27/2016 Sb.“ Žákům s přiznaným podpůrným opatřením druhého až pátého stupně, mohou být změněny minimální časové dotace vzdělávacích oblastí (RVP ZV, 2017, s. 146). Formy a metody speciálně pedagogické podpory musí být adekvátně nastaveny, aby nedocházelo k přetěžování nebo naopak k nedostačujícímu zatěžování jedince a zároveň bylo předcházeno ohrožení vývoje jedince (Stein, Bless, D.O., 2009, in Bartoňová, Vítková, 2016).

Schöler (2009, in Bartoňová Vítková, 2016) uvádí, že zákonní zástupci žáků s tělesným postižením často upřednostňují výběr školy pro tělesně postižené před výběrem školy hlavního vzdělávacího proudu. Důvodem tohoto výběru je domněnka, že ve třídě, kde je méně žáků, má učitel více času poznat individuální potřeby jednotlivého



dítěte a z toho důvodu je hodnocení mnohdy příznivější. Dalším důvodem je speciálně-pedagogické vzdělání učitelů ve školách pro žáky s tělesným postižením. Rodiče žáků se somatickým handicapem se domnívají, že terapeuti a speciální pedagogové jsou lépe připraveni na speciální problémy, které z jednotlivých postižení plynou, než učitelé běžné základní školy.

Ukončením základního vzdělání je v České republice dokončena povinná školní docházka. Podle schopností a možností jedince jsou pak možnosti pokračovat ve vzdělávání na střední škole, střední odborné škole, gymnáziu, následně pak na vyšší odborné škole nebo škole vysoké, kde se již jedná o profesní přípravu jedince.

## **2.2 Profesní příprava osob s tělesným postižením**

Úkolem profesní přípravy podle Hučíka (2007, in Janků, 2016) je:

- Rozšiřování všeobecných a odborných vědomostí.
- Osvojení profesních činností, které jedinec potřebuje k výkonu budoucího zaměstnání.
- Osvojení si pracovních návyků.

Profesní příprava začíná na druhém stupni základní školy. Pokud má žák předpoklady k dalšímu studiu, může pokračovat ve studiu na střední škole. Dále je možno pokračovat ve zvyšování kvalifikace na vyšší odborné škole či škole vysoké. Pokud žák nemá předpoklady pro pokračování ve studiu po dokončení základního vzdělávání, může volit praktické obory, zde je však nutné myslet i na omezené možnosti v rámci lokomoce a manuálních činností, které pramení z jednotlivých pohybových vad. Výběr školy a možnosti následného pracovního uplatnění je důležitým mezníkem nejen pro osoby se zdravotním postižením (OZP). U osob s tělesným postižením je důležité zvolit obor, který je pro daného žáka nebo studenta perspektivní, a který je pro něj lokomočně zvládnutelný. Příprava na povolání musí směřovat k elementárnímu cíli, a to k aktivní politice zaměstnanosti občanů se zdravotním postižením. Profesní příprava, volba povolání a následné uplatnění na pracovním trhu osob s tělesným postižením se prolíná celým vzdělávacím procesem od základní školy. Při volbě profesní orientace je nutné brát v úvahu nejen přání osob s tělesným postižením, ale také vhodnost daného

povolání ve vztahu k handicapu a jeho prognóze, osobnostní faktory, míru samostatnosti, psychickou vyrovnanost a pracovní potenciál (Pipeková, 2006).

### **Střední vzdělávání**

Oproti minulosti, kdy převládala ve vzdělávání segregace osob se zdravotním postižením, nastal velký posun. Osoby se zdravotním postižením si v současné době mohou vybrat jakoukoliv střední školu, jedinou podmínkou je splnění přijímacího řízení. Kritériem, které se může zdát značně limitující, jsou architektonické bariéry. Ty se však mohou častěji odstranit lépe než bariéry, které mají lidé ve svém přístupu k těmto osobám. Z důvodu rostoucího počtu žáků a studentů se zdravotním postižením vznikají nové obory vhodné pro tyto jedince. Jedná se především o obory zaměřené na elektrotechniku, zdravotnickou a sociální sféru, humanitární profese nebo obory informačních technologií, které jsou mezi mládeží velmi oblíbené (Fialová, 2011).

Středoškolské vzdělávání probíhá podle rámcového vzdělávacího programu pro střední vzdělávání. Jsou to dokumenty, které jsou závazné. Vzdělávací instituce je povinna je respektovat a dále využít při sestavování školního vzdělávacího plánu. RVP pro střední vzdělávání se zaměřuje na připravenost k terciárnímu vzdělávání nebo na možnost uplatnění absolventů na trhu práce (Fialová, Opatřilová, Procházková, 2012).

Rámcové vzdělávací programy pro střední vzdělávání jsou rozděleny podle jednotlivých oborů a RVP pro gymnázia. Obory jsou rozděleny podle kategorií soustavy oborů vzdělání: J, E, H, M, L, konzervatoře a nástavbové studium. Střední vzdělání bez maturity nebo výučního listu poskytují obory J, střední vzdělání s výučním listem poskytují obory E, které jsou dvouleté nebo tříleté (jsou zde kladeny nižší nároky ve všeobecném i v obecně odborném vzdělání), střední vzdělání s výučním listem poskytují obory H, střední vzdělání ukončené maturitní zkouškou poskytují obory M a L, obory M + P poskytují vzdělání na konzervatoři, nástavbové obory poskytující střední vzdělání s maturitní zkouškou jsou označeny jako L5. RVP pro gymnázia se dělí na RVP pro gymnázia (RVP G), RVP pro gymnázia se sportovní přípravou (RVP GSP), RVP pro dvojjazyčná gymnázia (RVP DG) (Potměšil a kol., 2018).

Novelou školského zákona 82/2015 Sb. se změnilo vzdělávání žáků s SVP: „změna RVP pro střední odborné vzdělávání legislativně ukotvena v dodatku k rámcovým programům středního vzdělávání oborů vzdělání kategorie J, E, H, M, L0 a

P11 Na základě opatření ministryně školství, mládeže a tělovýchovy, č. j. MSMT-21703/2016 (Potměšil a kol., 2018, s. 20).

V RVP SOV a konzervatoře je mimo jiné kapitola, která se zabývá edukací osob s SVP. Tato kapitola byla v RVP upravena, a to s účinností od 1. 9. 2017. V dané kapitole je charakterizován žák s SVP podle aktuálních legislativních změn. Dále se pak zaměřuje na popis elementárních informací o podpůrných opatřeních a objasňuje, za jakých podmínek je žák s přiznanými podpůrnými opatřeními vzděláván. Podle potřeb žáka je možné prodloužit délku vyučovací hodiny. Ve výjimečných případech lze prodloužit i vzdělávání, a to maximálně o dva školní roky (§ 16 odst. 2 b)). Je zde zohledněn také § 67 odst. 2 školského zákona, ve kterém se uvádí možnost uvolnit žáka úplně nebo částečně z vyučování některého předmětu, avšak je zde podmínka, že se nejedná o předmět, který je rozhodující pro odborné zařazení absolventa. V případě, že žák s SVP není schopen ze závažných důvodů zvládat vzdělávání ve vybraném oboru, škola pro něj nabídne vhodnější obor vzdělání. Dále se v kapitole hovoří o požadavcích na zdravotní způsobilost, která je podmínkou pro přijetí uchazeče o vzdělávání na střední škole, s odkazem na přílohu k Nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání ve znění pozdějších předpisů (Valachová, 2016).

Přijímací řízení na střední školy legislativně vymezuje vyhláška č. 353/2016 Sb., o přijímacím řízení ke střednímu vzdělávání (Vosmik, 2018).

### **Terciární vzdělávání**

Terciárním vzděláváním rozumíme vzdělávání, které následuje po maturitní zkoušce. Jedná se tedy o vyšší odborné školy i vysoké školy. Vyšší odborné školy mají legislativní ukotvení ve školském zákoně (č. 561/2004 Sb. § 92 - § 107). Vysoké školy jsou legislativně upraveny v zákoně č. 111/1998 Sb. o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů.

Dosažené vzdělání, ochota se dále učit a kvalifikace, jde ruku v ruce s otevíráním možností uplatnění se na trhu práce. Zajištění dostupnosti terciárního vzdělávání se pokládá za sociální událost, kterou by měl stát zabezpečit, a to poskytováním podpůrných sociálních služeb (Tomeš, 2010).

Podle Šámalové (2016) osoby se zdravotním postižením (OZP) čelí určitým překážkám, které jim přístup ke vzdělávání často ztěžují nebo jim v něm úplně zabraňují. Tito jedinci dlouhodobě dosahují nižší úrovně vzdělanosti, než intaktní populace. Důvodem této situace podle WHO (2011, in Šámalová, 2016 s. 61) je ten, že „se v žádné společnosti na světě ještě nepodařilo dosáhnout optimálního stavu přístupnosti zejména vyšších úrovní vzdělávání formou inkluze.“

Novosad (2008, in Šámalová, 2016) uvádí, že výsledkem nerovného postavení osob se zdravotním postižením ve společnosti, potažmo i ve vzdělávání je tzv. disabilismus, který označuje přístup, kdy majoritní populace automaticky zaujímá stanovisko, že tyto osoby nejsou schopny dosahovat takových výsledků jako intaktní jedinci. Vzdělání je proto nástrojem pro získání důstojné a rovnoprávné identity ve společnosti. Rozvíjí možnosti sebeuplatnění a vyrovnání se se zdravotní situací, pomáhá také ke zvýšení sebehodnocení osob se zdravotním postižením a mnohdy přesahuje domněnky intaktní společnosti o omezených možnostech na uplatnění v životě.

Do roku 2011 byl na vysokých školách evidentní nejednotný přístup k podpoře přístupnosti studia pro OZP. Nejednotnost se prolínala také do hodnotících hledisek, vyrovnávacích metod, úprav podmínek přijímacího řízení a opatření podporující dané studenty. Z této situace vyplynula nutnost sjednocení postupů vysokých škol v poskytování nejlépe vyhovujících podmínek pro vzdělávání studentů se zdravotním postižením. Kooperace vysokých škol v tomto směru vygradovala na konci roku 2013, kdy vznikla Asociace poskytovatelů služeb studentům se specifickými potřebami na vysokých školách (AP3SP). Ta je v dnešní době partnerem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a vykonává určité kompetence v této problematice (Šámalová, 2016).

V říjnu roku 2009 byla Českou republikou (ČR) ratifikována Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Tím se ČR zavázala, že bude podnikat opatření, která vedou k naplňování nařízení popsanych v Úmluvě. Ta mimo jiné obsahuje článek 24, v němž je ukotveno právo osob se zdravotním postižením na možnost přístupu k obecnému vyššímu vzdělávání, celoživotnímu vzdělávání, vzdělávání dospělých bez diskriminace, na stejném základě jako intaktní společnost. S tímto právem souvisí i článek 21 dané Úmluvy, který pojednává o právu osob se zdravotním postižením na rovnoprávném přístupu k informacím. Konkrétní opatření, která naplňují dílčí články Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, jsou vypracovány v Národním plánu

podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020 (Šámalová, 2016).

V posledních letech se rozšiřují řady studentů terciárního vzdělávání se zdravotním postižením. Elementární příčinou je nesporně zájem o problematiku rovných příležitostí OZP. Vysoké školy reagují na zvýšenou poptávku o studium OZP komplexní nabídkou podpůrných opatření, služeb a technologií (Šámalová, 2016).

V zákoně č. 111/1998 Sb., o vysokých školách nejsou příliš rozvedeny informace o dostupnosti, týkající se studia osob se zdravotním postižením. Konkrétnější informace a postupy, zajišťující dostupnost studia na veřejných vysokých školách pro OZP, jsou od roku 2012 propojeny se systémem financování nákladů na studium osob se zdravotním postižením. Z důvodu zvýšených nákladů na studium OZP vydalo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy Pravidla pro poskytování příspěvků a dotací veřejným vysokým školám. Od roku 2014 se podle tohoto metodického materiálu poskytují prostředky pro veřejné vysoké školy (Šámalová, 2016).

## **2.3 Profesionální poradenství**

Dospívající jedinci často neví, jakou profesi by chtěli v budoucnu dělat a nemají o ní dostatečné a reálné představy. Volba profese velmi náročný proces, ve kterém jedinec potřebuje pomoc. Z toho důvodu vzniklo poradenství k volbě povolání. Profesionální, jinak nazývané kariérové poradenství, může pomoci vyloučit nesprávná rozhodnutí a stát se nástrojem prevence nezaměstnanosti. Profesionální poradenství je „proces, kdy člověk s pomocí podpůrných opatření rozvíjí své osobní zdroje tak, aby byl schopen stanovit, uskutečnit, následně upravit či změnit své životní cíle v dlouhodobém i krátkodobém výhledu.“ Pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami existuje speciálně pedagogické poradenství. (Nilsson, Akerbloom, 2003 in Friedmann et al. 2011, s. 13-14).

Úkolem profesionálního poradenství je pomoci adekvátně se rozhodnout pro budoucí povolání a řešit otázky ohledně pracovního uplatnění. Poradenská pracovníci mají v náplni své práce zjistit jednak silné, ale i slabé stránky žáka nebo studenta (formou individuální konzultace, formou besed, diskusí apod.), konzultovat jejich očekávání a přání, pozitivně motivovat jedince k osobnostnímu rozvoji a podávat informace o možnostech. Efektivní kariérové poradenství se tedy nezaměřuje jen na svět práce, ale

především aktivně buduje sebepojetí a podporuje sebezpoznání každého jedince. Žáci se zdravotním handicapem mají často snížené sebehodnocení a sebedůvěru, což může v důsledku znamenat nereálné posouzení svých schopností, dovedností a možností. Proto je důležité zaměřit se i na tuto oblast. Klíčové kompetence, které jsou důležité pro profesní uplatnění se rozvíjí již na základní škole. Jsou definovány v Rámcovém vzdělávacím programu pro základní vzdělávání. Patří mezi ně: „kompetence k učení, kompetence k řešení problémů, kompetence komunikativní, kompetence sociální a personální, kompetence občanské a kompetence pracovní.“ U osob s tělesným handicapem je důležité osvojení si klíčových kompetencí. Uplatnění na trhu práce může být pro tyto jedince velmi komplikované, nesnadné, a musí mít mimo jiné i vnitřní motivaci, nevzdávat se i přes počáteční neúspěchy a být otevřeni k dalšímu rozvoji a vzdělávání. (Fialová, Opatřilová, Procházková, 2012).

V důležitém rozhodování o budoucí profesi hrají velkou roli rodiče, či jiní zákonní zástupci, kteří by měli jít žákům a studentům pozitivním příkladem a být pro ně motivací. Ohledně volby povolání a vhodné profesní přípravy jsou ve školách připraveni poradit jak učitelé (třídní, nebo odborných předmětů), tak i poradenští pracovníci (školní speciální pedagog, školní psycholog a výchovný poradce). Jejich činnosti jsou legislativně ukotveny v příloze č. 3 vyhlášky č.197/2016 Sb., kterou se mění vyhláška č. 72/2005 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. Profesní poradenství nabízejí také školská poradenská pracoviště – pedagogicko-psychologická poradna (PPP) a speciálně pedagogické centrum (SPC), které se zabývá žáky se speciálními vzdělávacími potřebami. V rámci úřadu práce existují Informační a poradenská střediska Úřadu práce ČR (Fialová, Opatřilová, Procházková, 2012).

### **2.3.1 Profesní poradenství ve školních a mimoškolních institucích**

Vosmik (2018) rozděluje profesní poradenství do pěti možností, které nabízejí vzdělávací a mimoškolní instituce. Na ty se mohou obrátit žáci, studenti a jejich zákonní zástupci.

#### **a) Školní poradenské pracoviště**

Poradenské služby zajišťuje ve školách poradenské pracoviště (ŠPP), v němž působí školní metodik prevence, který spolupracuje s třídními učiteli a metodicky vede další

pedagogy. Jako druhý působí ve školním poradenství výchovný poradce. Služby může rozšiřovat také školní speciální pedagog a školní psycholog. Poradenský tým a podoba profesního poradenství se na jednotlivých vzdělávacích institucích liší. Nedílnou součástí určování profesní orientace jedince je třídní učitel. Ten je se žákem zpravidla nejčastěji a zná jeho silné a slabé stránky nejlépe. Soustavně sleduje jeho vývoj a má přehled o jeho rodinném zázemí. Třídní učitel ve své třídě pořádá profesně orientační aktivity. V rámci školního poradenského pracoviště je stanoven koordinátor, který zajišťuje spolupráci se školskými poradenskými zařízeními. Vhodné je (v rámci profesního poradenství) spolupracovat s dalšími institucemi, jako jsou například úřady práce, střední a vysoké školy a účastnit se veletrhů škol, kde se jednotlivé školy a obory prezentují. Vzdělávací instituce je dle vyhlášky 197/2016 Sb. povinna vypracovat a realizovat program poradenských služeb školy. Tento program popisuje a vymezuje činnosti poradenských pracovníků. Do povinnosti školy dále spadá uskutečňování preventivního programu školy, který zahrnuje prevenci školní neúspěšnosti, šikany a projevů rizikového chování (Vosmik, 2018).

### **Výchovný poradce**

Podle Friedmanna et al. (2011) je výchovný poradce jmenován na každé základní a střední škole. Určený pedagog by měl být zkušený, způsobilý, sociálně a osobnostně vyzrálý a měl by mít ukončené potřebné vzdělání. K hlavním úkolům výchovného poradce patří informační, poradenské a metodické působení.

Mezi poradenské činnosti spadá profesní poradenství a pomoc při výběru profesní dráhy, žáka, studenta nebo dalšího vzdělávání. To je zejména:

- Koordinace profesního poradenství s profesním vzděláváním, a to diagnostickými metodami směřujícími k výběru vhodné edukační cesty pro žáka nebo studenta.
- Ve spolupráci s třídním učitelem provádí individuální šetření a poradenství pro zvolení vhodné profesní dráhy.
- Spolupráce se školskými poradenskými zařízeními a středisky výchovné péče při zajišťování poradenské činnosti, která přesahuje kompetence vzdělávací instituce.
- Spolupráce a poradenství zákonným zástupcům.
- Zařizování skupinových návštěv v poradenských střediscích na úřadech práce a poskytování informací o možnostech využití služeb těchto středisek.

- Skupinová šetření k profesní orientaci, vyhodnocování zájmových dotazníků pro rozbor předností a odborných kompetencí žáků nebo studentů v oblasti výběru profese (vyhláška č. 72/2005 Sb.).

### **Školní psycholog**

O zřízení funkce školního psychologa rozhoduje ředitel školy. Záleží však na velikosti školy a na finančních prostředcích. Pokud je funkce zřízena, je nedílnou součástí poradenského systému v oblasti profesního poradenství na škole. V rámci kariérového poradenství provádí pedagogicko-psychologickou diagnostiku ve spolupráci s třídním učitelem a výchovným poradcem. Nejvíce kooperuje v rámci dané problematiky s výchovným poradcem, s nímž připravuje rozvržení kariérního směřování žáků nebo studentů (Friedmann et al., 2011).

### **Školní speciální pedagog**

V rámci profesního poradenství školní speciální pedagog doplňuje tým ŠPP a zaměřuje se na žáky a studenty se speciálními vzdělávacími potřebami. Mimo jiné činnosti, provádí také depistáž, konzultační a intervenční péči, koordinační, metodické, vzdělávací aktivity a diagnostikování jedinců (Friedmann et al., 2011).

## **b) Školská poradenská zařízení**

Školská poradenská zařízení (ŠPZ) jsou legislativně ukotvena ve vyhlášce č. 197/2016 Sb. Ve výše uvedené vyhlášce je definován účel a pravidla poskytování poradenských služeb a jsou zde charakterizovány jednotlivá zařízení. Mezi ŠPZ patří pedagogicko-psychologická poradna (PPP) a speciálně pedagogické centrum (SPC). Poskytují bezplatně profesní poradenství na základě žádosti žáků, studentů, zákonných zástupců nebo škol. Poradenství je zaměřeno na studijní nebo studijně profesní poradenství s individuálními konzultacemi (Vosmik, 2018).

- Pedagogicko-psychologická poradna uskutečňuje profesní poradenství všem žákům, studentům i zákonným zástupcům po podání žádosti, tedy i žákům se speciálními vzdělávacími potřebami. PPP kooperují se školami při zabezpečování profesního poradenství z toho důvodu, že pro ŠPP na ZŠ zajišťují metodické i informační aktivity. PPP má v kompetenci nejen kariérové poradenství, ale je zde i možnost posouzení osobnostních předpokladů a intelektových schopností (Vosmik, 2018).



- Speciálně pedagogické centrum poskytuje profesní poradenství podobně jako PPP, zaměřuje se však více na individuální konzultace. Nejčastěji kooperuje se školou a rodinou žáka se speciálními vzdělávacími potřebami. SPC se zaměřují na osoby s jedním druhem postižení, popřípadě s kombinovaným postižením, kde primární postižení je takové, na které se dané SPC specializuje. Tým SPC tvoří speciální pedagog, psycholog a sociální pracovník. Aktivity SPC se uskutečňují ambulantně na pracovišti SPC nebo pracovníci centra navštěvují školy, případně rodiny a zařízení, kde pečují o dané žáky (Fridemann, 2011).

#### **c) Centrum kariérového poradenství**

Mimoškolní, anonymní poradenství, které je bezplatné, nabízí Centrum kariérového poradenství při Národním ústavu vzdělávání. Centrum se zaměřuje na následující témata:

- Rozhodování o dalších studijních krocích, včetně možností pro jedince se zdravotním postižením nebo znevýhodněním
- Řešení problémů v období studia
- Andragogika – vzdělávání dospělých
- Kariérové poradenství (Vosmik, 2018)

#### **d) Poradenské služby mimo školská zařízení**

V situaci, kdy žáci, studenti nebo jejich zákonní zástupci nechtějí využít poradenských služeb ve škole nebo školském zařízení, mohou se obrátit na soukromé společnosti, které poradenské služby nabízí. Riziko v těchto případech je kvalifikace osoby nabízející poradenství, která by se měla prokázat certifikací (Vosmik, 2018).

#### **e) Poradenská centra v resortu práce a sociálních věcí**

Profesní poradenství, které se zaměřuje na volbu profesní dráhy pro mládež, realizují úřady práce formou Informačního a poradenského střediska (IPS). Středisko je zaměřeno na žáky základních škol, studenty a absolventy středních, vyšších odborných a vysokých škol a také na zákonné zástupce, kteří potřebují získat co nejvíce informací, které využijí při rozhodování o další profesní dráze jedince. Jsou zde využívány samoobslužné formy získávání informací v podobě tištěných materiálů, videoklipů a

počítačových programů. Je zde přítomen i poradce, který je žákům a studentům připraven vysvětlit informace a nabídnout další možnosti (Vosmik, 2018).

Probíhají zde také skupinová poradenství pro žáky základních a středních škol ve formě besed, přednášek, exkurzí, diskuzí apod. Poradenská činnost probíhá také formou individuálních konzultací (např. diagnostický rozhovor, vedení, rady apod.) (Friedmann et al., 2011).

### 3 PODPORA OSOB S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM PŘI HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Jahoda (1983, in Fialová, Opatřilová, Procházková, 2012, s. 9) uvádí, že „z lidské práce není jen výtěžek, ona má smysl.“ Práce je prostředek k dosažení životních cílů, přispívá k sebeprosazení a sebeuplatnění a zvyšuje kvalitu života. Důležitými aspekty placené pracovní pozice je zajištění existence, dosažení určité finanční i osobní nezávislosti, účast na sociálních interakcích, člověk přebírá nové společenské role. Získání zaměstnání je pro osoby s tělesným postižením mnohdy velmi komplikované z důvodu jejich motorických i psychických omezení (Fialová, Opatřilová, Procházková, 2012).

Práce může mít pozitivní i negativní vliv na jedince. Pozitivní dopad má, pokud je práce přiměřena možnostem, schopnostem a dovednostem člověka. V důsledku kladného vlivu zaměstnání má člověk pocit štěstí a uznání okolí. Negativní důsledky nastávají, pokud je práce nepřiměřená schopnostem a možnostem člověka. V takovém případě dochází ke stresu, přetěžování organismu, negativní motivaci a může vést až ke zdravotnímu poškození (Klusoňová, 2011).

Podle Jelínkové (in Jelínková, Krivošíková, Šajtarová, 2009, s. 39) je úspěšné vykonávání pracovní pozice důležité pro zdraví a naplnění osobní pohody. Autorka uvádí jeden z modelů výkonu zaměstnávání vycházející ze vztahu „osoba - prostředí - zaměstnávání.“ Cílem modelu je pochopit dynamiku zaměstnávání, z důvodu neustále měnících se součástí, které se navzájem ovlivňují. „Klíčovým předpokladem modelu je, že osoba, prostředí a zaměstnávání mezi sebou kontinuálně reagují v čase a místě způsoby, které buď zvyšují, nebo naopak snižují jejich soulad.“ V tomto modelu je **osoba** pojímána jako neustále se dynamicky rozvíjející s ohledem na její psychické a fyzické možnosti, její postoje, potřeby a dovednosti. **Prostředí** je zde vnímáno velmi široce. Je jedním z hlavních činitelů, které ovlivňují výkon zaměstnávání. Může jedinci usnadnit výkon zaměstnávání, ale i vytvořit bariéry, které daný výkon znemožňují nebo omezují. Vztah mezi osobou a prostředím se neustále mění v obou pohledech a oba směry jsou na sobě závislé. Autorka popisuje prostředí, které působí na osobu komplexně. Zahrnuje do něj kulturní, společenské, ekonomické a fyzické součásti. **Zaměstnávání** je zde popisováno jako prostředek k rozvoji jedince a k vyjádření jeho identity. K zaměstnávání se řadí práce, sebeobsluha i volnočasové aktivity. Autoři Cole,

Tufano (2008, in Jelínková, Krivošíková, Šajtarová, 2009 s. 40) uvádějí, že „to, co děláme, vypovídá o tom, jací jsme.“

Model lidského zaměstnávání je jeden z prvních modelů zaměřující se na vztah mezi člověkem a prostředím. Model představuje výkon zaměstnávání ve třech aspektech:

- Participace – účast na pracovních, sebeobslužných a volnočasových činnostech, které jsou důležité pro pocit osobní pohody.
- Provádění činnosti – výkon určitého druhu činnosti. Jednotlivé části participace jsou tvořeny určitými úkony.
- Dovednosti – kroky, které směřují k výkonu zaměstnávání (Jelínková, Krivošíková, Šajtarová, 2009).

Pro jedince je období přechodu ze školy do další etapy svého života velmi náročné. Osoby se zdravotním postižením většinou chtějí najít práci, převzít zodpovědnost za své další životní kroky a osamostatnit se. To však vyžaduje setkání se se zcela novými situacemi, na které mnohdy jedinec není připraven.

### **3.1 Tranzitní program**

V České republice existují programy, které pomáhají žákům a studentům se zdravotním postižením, kteří končí školu, najít uplatnění na volném trhu práce. V českém prostředí jsou tyto programy nejčastěji realizovány a organizovány neziskovými organizacemi. Tyto organizace často nabízejí i další služby, které osoby se zdravotním postižením mohou využít. Jedná se především o podporu při nácviu soběstačnosti, asistenci, podporované zaměstnání apod. V České republice je nejvíce využívaný tranzitní program, jinak také nazývaný program „ze školy do práce“. Jedná se o sociální službu, která je pojímána jako příprava na uplatnění žáků posledních ročníků speciálních škol na volném trhu práce (<http://www.praceprozp.cz>).

Pokud bychom se podívali na smysl tranzitního programu ze široka, mohli bychom ho pojmout jako pomoc a podporu pro každého člověka při přechodu z určité životní etapy do další. V problematice, které se věnujeme v této diplomové práci, jde především o přechod osoby ze školního prostředí do zaměstnání. U takového jedince je pravděpodobné, že bude potřebovat podporu s uplatněním na trhu práce. Jednou z hlavních zásad tranzitního programu je rozvíjení schopností a dovedností jedince,

s přihlédnutím k jeho věku, zájmům, situaci, ve které se právě nachází a respektování změn, které život přináší. Cílem programu „ze školy do práce“ je, aby si student uvědomil a zkusil život v nechráněném prostředí. Ten se uskutečňuje prostřednictvím nabývání osobních zkušeností, rozvojem sociálních a pracovních dovedností na běžných pracovištích (Krejčířová, 2005).

Tranzitní program by měl zhodnotit vše, co se žák naučil při svém studiu. Tento program je bezplatný, takže ho může využívat kdokoliv se zdravotním postižením, kdo má zájem uplatnit se na volném trhu práce. Základním principem programu jsou praxe prováděné na běžných pracovištích. Studenti si mohou vyzkoušet nejrůznější typy práce a zvolit si, která jim nejvíce vyhovuje. Často se stává, že studenti na svých praxích najdou zaměstnavatele, který je přijme do zaměstnání po ukončení studia. Pokud se žákovi nebo studentovi nepodaří najít vhodné pracovní uplatnění pomocí tranzitního programu a potřebuje další pomoc a podporu, může pokračovat v navazujícím programu nazývaném „Podporované zaměstnávání“ (Nechvátalová, 2008).

Nechvátalová (2008, s. 15) uvádí, že tranzitní program je otázkou meziresortní a mezioborovou. Není však vymezen v žádném zákoně. Podle autorky vývoj tohoto programu v České republice předběhl legislativní vývoj v dané problematice. Program ze školy do práce se opírá o zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, konkrétně § 35, který vymezuje základní činnosti při poskytování sociálních služeb, do kterých spadá mimo jiné „dle odstavce f) výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, dle odstavce g) sociální poradenství, dle odstavce m) podpora vytváření a zdokonalování základních pracovních návyků a dovedností.“ Další část zákona o sociálních službách, která se zaměřuje na realizaci tranzitních programů je § 70, který pojednává o sociální rehabilitaci. Ta se zaměřuje na tyto činnosti:

- a)** nácvik dovedností pro zvládnání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění,
- b)** zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,
- c)** výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti,
- d)** pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí (zákon č. 108/2006 Sb., § 70).

Program nachází oporu také v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Pojednává o aktivní politice zaměstnanosti, která je definována

jako „souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce (ÚP); podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“ (zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti § 104).

Tranzitní program a podporované zaměstnávání mají mnoho společného. Podle Krejčířové (2005) se jedná o:

- práci s možnostmi a zájmy studenta,
- týmovou spolupráci, která se uskutečňuje v co největší míře,
- kladení důrazu na priority nejen studenta, ale i jeho rodiny,
- opírání se o možnosti, schopnosti a dovednosti studenta, ne na jeho omezení.

### **3.2 Podporované zaměstnávání**

Právo na práci mají všichni lidé, avšak příležitosti uplatnit se na trhu práce nemají všichni stejné. Osoby, které jsou znevýhodněny na pracovním trhu mohou požádat o podporu, a tak toto právo s pomocí uplatnit (Slezská Diakonie, 2010).

Matoušek (2003, s. 145) definuje podporované zaměstnávání jako „komplex sociálních služeb, které mají zájemce podpořit v nalezení vhodného zaměstnání, udržení tohoto zaměstnání a udržení platových podmínek srovnatelných s jinými zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci. Je určeno osobám znevýhodněným na trhu práce mentálním postižením, smyslovým nebo pohybovým postižením, chronickou duševní nemocí apod.“

Podle Vitákové (2005) si podporované zaměstnávání (PZ) klade za hlavní cíl umožnit lidem se zdravotním postižením nalézt a udržet si práci na volném pracovním trhu, která odráží jejich schopnosti, dovednosti a zájmy. Dalším cílem je rozvíjet samostatnost osob z cílové skupiny, dále rozvíjet jejich dovednosti, upevnit pracovní návyky a podpořit motivaci v otázkách profesního rozvoje. Autorka uvádí čtyři elementární etapy, které člení průběh podporovaného zaměstnávání. Jedná se o:

- dohodu kooperace mezi klientem a organizací poskytující podpůrné zaměstnávání
- plánování postupu v zaměstnání klienta
- zajištění pracovního místa, které je pro klienta nejvhodnější
- poskytnutí podpory po uzavření pracovní smlouvy klienta se zaměstnavatelem

Organizace poskytující podporované zaměstnávání se ovšem nezaměřují pouze na osoby, které jsou znevýhodněny při hledání zaměstnání na volném pracovním trhu, ale i na poskytování podpory pro zaměstnavatele. Tato podpora zahrnuje poskytování poradenství při hledání zaměstnanců se zdravotním postižením s ohledem na požadavky zaměstnavatele i řešení problémů, které vyplývají z procesu zaměstnávání. Dále podpora zahrnuje administrativní pomoc, úpravy pracovní náplně a pracovního místa, poradenství o možnostech získání grantů, daňové poradenství, poradenství v oblasti legislativy týkající se zaměstnávání osob s postižením, pomoc v komunikaci s budoucím zaměstnancem apod. Organizace zaměřující se na podporované zaměstnávání nabízejí v neposlední řadě také přímou asistenci na pracovišti, která se využívá zejména při zapracování osoby v novém zaměstnání. Asistent je průvodcem, pomocníkem a rádcem klienta, který se seznamuje s novou pracovní pozicí (Rytmus, 2005).

Podporované zaměstnávání je tedy výhodné pro obě strany. Pro zaměstnavatele, který nabízí práci, jež odpovídá potřebám uchazeče se zdravotním postižením a naopak (Harčáriková, in Janků, 2016).

Poskytovateli podporovaného zaměstnávání jsou především nevládní organizace. Nejčastěji se jedná o agentury podporovaného zaměstnávání nebo střediska sociální rehabilitace. Základními principy podporovaného zaměstnávání jsou:

- Individuální přístup – vždy je sestaven individuální plán pro každého klienta a podle něho se služba poskytuje.
- Aktivní přístup klienta – agentury nebo organizace podporovaného zaměstnávání poskytují podporu, která pouze vyrovnává znevýhodnění klienta na pracovním trhu. Uživatel se aktivně podílí na získání a udržení zaměstnání.
- Rovnost práv a povinností klientů se znevýhodněním i osob bez jakéhokoliv znevýhodnění.
- Propojení možností a potřeb klienta a zaměstnavatele (Slezská Diakonie, 2010).

Zastřešující organizace pro podporované zaměstnávání v Evropské unii je European Union of Supported Employment (EUSE). V České republice od roku 2000 zastřešuje a sdružuje poskytovatele PZ Česká unie pro podporované zaměstnávání (ČUPZ), která je aktivním členem EUSE od roku 2001. Posláním ČUPZ je prosazovat a šířit myšlenku PZ v České republice.

Stejně jako tranzitní program není podporované zaměstnávání legislativně ukotveno. Podporované zaměstnávání je služba, která je v současné době pod službou sociální rehabilitace, jež je vymezena v zákoně č. 108/2016 Sb. o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Dále se podporované zaměstnávání opírá o zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve kterém jsou mimo jiné definovány osoby se zdravotním postižením, a který stanovuje práva a povinnosti zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením (Rytmus, 2005).

Podporované zaměstnávání se zakládá především na podpoře, která se přizpůsobuje měnícím se potřebám zaměstnance se zdravotním postižením i zaměstnavatele osob se zdravotním postižením. Podporované zaměstnávání je tedy nástrojem k úspěšné socializaci výše zmíněných jedinců a tím pádem také k předcházení sociální izolaci (Pipeková, Vítková, 2003).

### **Job club**

Job club je neodmyslitelnou součástí podporovaného zaměstnávání, využívá se také v tranzitních programech, na některých úřadech práce a v institucích zaměřující se na podporu pro osoby hledající zaměstnání. Job club je pravidelná skupinová práce, která se nejčastěji koná jednou za měsíc. Trénují a rozvíjejí se zde dovednosti, které jsou nezbytné k získání zaměstnání. Nejčastěji se jedná o modelové situace, ve kterých se nacvičují různé dovednosti (např. práce s internetem, psaní životopisu, osvojení si dalších komunikačních dovedností apod.) a situace, ve kterých se využívá technika hraní rolí (např. role uchazeče o zaměstnání na pohovoru se zaměstnavatelem, oslovení spolupracovníka a požádání ho o pomoc apod.). Trénink dovedností je možné uplatňovat ve skupinových sezeních nebo při individuálních konzultacích s odborníkem. Další výhodou job clubu je možnost vzájemného sdílení zkušeností lidí v podobných situacích.

### **3.3 Ucelená rehabilitace**

Sociální a pracovní rehabilitace je součástí ucelené rehabilitace (jinak nazývaná také jako komprehensivní, globální, komplexní nebo integrální rehabilitace). Ta se skládá ze čtyř složek, a to ze sociální, pracovní, léčebné a pedagogické rehabilitace. Tyto složky musí být propojeny a navazovat na sebe. O ucelené rehabilitaci můžeme



hovořit tehdy, když se skládá nejméně ze dvou zmíněných složek. „O ucelené rehabilitaci mluvíme, pokud důsledky nemoci či postižení nemohou být řešeny pouze zdravotnickými prostředky a stav je trvalý či dlouhodobý, pokud nemoc či postižení není možné léčbou plně odstranit.“ (Votava, 2003, in Neubauerová, Javorská, Neubauer, 2012, s. 11).

V kontextu s cílem naší diplomové práce se v této podkapitole zaměříme na složku sociální a pracovní rehabilitace. V rámci léčebné rehabilitace popíšeme ergoterapii jako prostředek k získání dovedností, vhodných pro zvýšení možnosti uplatnění se na volném pracovním trhu.

### **Sociální rehabilitace**

Socializace osob s postižením patří mezi nejdůležitější aspekty celé společnosti. Prostředkem k socializaci je ucelená rehabilitační péče, konkrétně sociální rehabilitace. Míra a stupeň socializace osob se zdravotním postižením závisí jak na jedinci se zdravotním postižením (s ohledem na stupeň jeho postižení, na osobnostních předpokladech a jeho sociabilitě), tak na společnosti, která podporuje a umožňuje socializaci daného jedince. Významnou součástí začlenění osoby do společnosti je možnost seberealizace, která je podle Maslowovy teorie hodnot nejvyšší lidskou potřebou. Seberealizace, která úzce souvisí s uplatněním na pracovním trhu, je výrazně obtížnější u osob se zdravotním postižením. „Sociální rehabilitace představuje souhrn specifických činností, směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí.“ Sociální rehabilitace může být poskytována ambulantně, formou terénních nebo pobytových služeb. Tyto služby poskytují centra sociálně rehabilitačních služeb. Ty jsou v zařízeních spadajících do resortu sociálního, školského (zde konkrétně ve speciálních školách), ve zdravotnických zařízeních, v zaměstnání a v nestátních organizacích (Mühlpachr (ed.), 2007 in Janků, 2016, s. 102–103).

Sociální rehabilitace je legislativně ukotvena v zákoně č. 108/2006 Sb., konkrétně se jedná o § 70. Dalším dokumentem, který přijala Česká republika, je mezinárodní smlouva-Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Ta vybízí

k uplatňování sociální rehabilitace. Úmluva sice nezavádí žádná nová práva, ale konkretizuje existující práva na jednotlivé situace, které pramení ze života osob se zdravotním postižením (Janků, 2016).

Podle Votavy (2005, in Janků, 2016) se k cílům sociální rehabilitace řadí:

- Zaručit ekonomickou podporu
- Rozvoj volnočasových aktivit
- Možnost získávání informací
- Možnost bydlení v samostatných bytových jednotkách

Podle Tomeše (2010) má sociální rehabilitace mnoho podob. Společným cílem všech forem moderní sociální ochrany je začlenění do života a práce.

### **Pracovní rehabilitace**

Pracovní rehabilitace je, jak již bylo zmíněno výše, součástí ucelené rehabilitace. Navazuje na léčebnou i sociální rehabilitaci a nejčastěji je uplatňována u osob v produktivním věku (Pipeková, Vítková, 2003).

Pracovní rehabilitace je legislativně ukotvena v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, konkrétně v § 69, kde je definována jako: „Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené.“ (zákon č. 435/2004 Sb., § 69).

Jedná se o ucelený proces, který pomáhá připravit se na zaměstnání nebo udržet získané zaměstnání osobám se zdravotním postižením. Mezi činnosti spadající do pracovní rehabilitace se řadí např. poradenské aktivity, teoretická a praktická příprava na povolání, specializované rekvalifikační kurzy, utváření přijatelných podmínek pro výkon pracovní činnosti, zprostředkování a udržení zaměstnání či jeho změnu, změnu povolání (MPSV, 2015).

Pracovní rehabilitace si klade za cíl připravit jedince se zdravotním postižením na zapojení do pracovního procesu, zvýšit jeho pracovní potenciál a uplatnit se na trhu práce (Vítková, ed., 2004).

Garantem je úřad práce, který spolupracuje jednak se zaměstnavateli, tak i se zdravotnickými, sociálními a školskými orgány, občanskými, charitativními sdruženími

apod. Úřad práce kooperuje s osobou se zdravotním postižením a společně se podílí na sestavení individuálního plánu pracovní rehabilitace s ohledem na její možnosti, zdravotní stav a kvalifikaci. Současně sledují stav na trhu práce (Rytmus, 2005).

K pojmu pracovní rehabilitace patří i pojmy pracovní příprava a pracovní kvalifikace. Pracovní příprava je popisována jako postupné získávání návyků, vědomostí a dovedností, které jedinec potřebuje k výkonu svého budoucího povolání (Pipeková, Vítková, 2003).

Příprava k práci je uskutečňována na:

- pracovištích zaměstnavatele OZP, které je přizpůsobeno individuálním potřebám jedince
- chráněných pracovních místech
- ve vzdělávacích institucích (Rytmus, 2005)

Na pracovní přípravu navazuje pracovní kvalifikace, která je konečným výsledkem pracovní přípravy (Pipeková, Vítková, 2003).

## **Ergoterapie**

Při řešení problematiky zaměstnávání osob s tělesným postižením je důležitá kooperace s rehabilitačními centry, ergoterapeutickými, sociálně rehabilitačními centry apod. (Skřehota, 2009).

Speciální pedagogika nabízí jedincům, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce, pomoc ve formě terapie prací. V lékařské praxi se tato terapie nazývá ergoterapie, která znamená – léčbu prací. Tato terapie hledá způsoby, jak handicap obejít a postiženou funkci kompenzovat. Jejím cílem je plnohodnotné zapojení jak do společenského, tak i do pracovního života. Ergoterapie patří do komplexní rehabilitační péče a zahrnuje jakoukoliv práci, která je pro jedince přínosná. V praxi se nejedná o výsledek práce, ale o proces tvorby (Krejčířová, in Rytmus, 2005).

S ergoterapií v souvislosti s uplatněním jedince na trhu práce, je znám termín ergodiagnostika, který zavedl J. Pfeiffer. Ten vycházel ze zkušeností ze zahraničí. Cílem ergodiagnostiky je odborná pomoc jedinci se zdravotním postižením vybrat vhodnou pracovní činnost, která odpovídá jeho schopnostem a dovednostem a zároveň pohlíží na jeho představy o budoucím profesním zaměření. Součástí ergodiagnostiky

jsou modelové ergodiagnostické činnosti, které slouží k diagnostice a k terapii. Tyto činnosti jsou uskutečňovány při přípravě klienta na výkon profese např. v job klubech, v rehabilitačních centrech nebo tréninkových kavárnách. Modelové činnosti mají vypracovány jednotlivá pracoviště. Rozdělují se na:

- **Činnosti, které mají vlastní smysl** – ty jsou vhodné pro trénink pracovních návyků a jsou časově náročnější. Mohou tedy být rozděleny i do několika dnů. Tyto činnosti nemusí souviset s budoucím pracovním zaměřením jedince, ale dochází k celkovému zlepšení pracovního potenciálu osoby. Z praktického hlediska se jedná o samostatnost při výkonu aktivity, soustředění na daný úkol, vytrvalost a včasnost příchodu.
- **Činnosti, které kopírují pracovní náplň** – tyto činnosti jsou zařazovány do terapie v případě, že je známé, kde bude osoba zaměstnána. Jde o simulaci činností, které bude jedinec uplatňovat při výkonu své práce.
- **Činnosti, které nemají vlastní smysl** – jedná se o cílené úkoly zaměřené na rozvoj např. jemné motoriky, rychlosti, pozornosti, paměti, logického uvažování apod. (Šajtarová, in Jelínková, Krivošíková, Šajtarová, 2009).

### 3.4 Rekvalifikace pro osoby s tělesným postižením

Rekvalifikace je jedním z nástrojů, kterou je uskutečňována aktivní politika zaměstnanosti. Ta je legislativně ukotvena v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, konkrétně v § 104 - § 107, vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se zákon provádí. Rekvalifikace je vymezena ve výše zmiňovaném zákoně, vyhlášce a dále také ve vyhlášce č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. Podle § 108 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti je rekvalifikace „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“

Rekvalifikaci zabezpečuje úřad práce, který je v místě bydliště jedince ucházejícího se o práci a provádí se na základě dohody mezi úřadem práce a daným uchazečem. Celkový přehled o možnostech využití rekvalifikace uchazeč o práci získá na úřadu práce. Jednou z podmínek pro zařazení do rekvalifikačních aktivit je podání žádosti na příslušném úřadu práce. Další (neméně důležitou) podmínkou žádosti o

rekvalifikaci je registrace v evidenci uchazečů o práci na úřadu práce v místě bydliště. Rekvalifikaci si může uchazeč nebo zájemce o zaměstnání zajistit sám. Pokud je vybraná rekvalifikace vhodně zvolená a pozitivně přispívá k uplatnění jedince na trhu práce, může být tato rekvalifikace plně uhrazena příslušným úřadem práce.

Při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu, která podle § 50 zákona č. 435/2004 Sb. činí 60 % vyměřovacího základu nebo průměrného měsíčního čistého výdělku.

„Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod, nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží na základě rozhodnutí úřadu práce po dobu konání těchto specializovaných rekvalifikačních kurzů podpora při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.“ (Červinka, Leiblová, a kol., 2009, s. 42)

Rekvalifikaci mohou provádět pouze instituce s akreditovaným vzdělávacím programem (určeného zákonem č. 435/2004 Sb. nebo upraveného podle zvláštního právního předpisu), škola nebo zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu. Úřad práce, po domluvě se zařízením zajišťující rekvalifikace, hradí náklady, které souvisí s uskutečňováním těchto rekvalifikací. Jednotlivé formy a podmínky hrazení nákladů na rekvalifikaci jsou stanoveny ve vyhlášce č. 519/2004 Sb.

Osoby se zdravotním postižením mohou využít specializované rekvalifikační kurzy, které jsou realizovány za stejných podmínek jako rekvalifikace podle § 109 zákona č. 435/2004 Sb.

Rekvalifikace je z mého pohledu velmi užitečná. Možnost získat osvědčení pro výkon nové profese je nadějí pro osoby s tělesným postižením, kteří jsou neúspěšní při uplatnění na trhu práce, nebo jejich výběr profesního zaměření při studiu nebyl vhodný a v praxi ho tedy z jakéhokoliv důvodu nebudou moci využít.

## 4 OSOBY S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE

Osoby se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnávání „jsou osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány“:

- invalidními v prvním a druhém stupni
- invalidními ve třetím stupni (popisovány také jako „osoba s těžším zdravotním postižením“)

Podle šetření Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky z roku 2011 (in,Rychtář, Sokolovský, a kol. 2016 ) je tělesné postižení nejčastějším typem zdravotního postižení. Rozložení druhů postižení v době šetření dosahovalo postižení pohybového aparátu 36 %, z toho 2/3 byly důsledky úrazů.

Prioritou v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) je integrovat tyto osoby na volný trh práce. Česká republika v těchto ohledech přijala dokumenty např. Strategie zaměstnanosti, Národní plány integrace a jiné, ve kterých je tato priorita popisována. Elementární legislativní normou pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením je zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a jeho prováděcí vyhláška č. 518/2004 Sb. Zde se pojednává o určité ochraně OZP na trhu práce, která je však v rozporu s principem „rovných práv a příležitostí“, jež jsou součástí ratifikované Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením. Dalšími předpisy, které upravují zaměstnávání OZP jsou:

- Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. ve znění pozdějších předpisů
- Zákon o dani z příjmu č. 586/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů (Studie o postavení osob se zdravotním postižením (OZP) na trhu práce, 2015, Sokolovský, 2012).

V České republice je zdravotní postižení chápáno, v souvislosti se zaměstnáváním na trhu práce, jako specifický typ handicapu. Oproti např. sociálnímu, sociokulturnímu a dalším znevýhodněním, má zdravotní postižení zpravidla trvalý stav, který se často s věkem zhoršuje. Podle Studie o postavení osob se zdravotním postižením (OZP) na trhu práce (2015) je zaměstnávání OZP negativně chápáno z pohledu zaměstnavatelů. Je pojímáno především jako charita nebo sociální služba, kterou jsou zaměstnavatelé povinni aplikovat ve svých firmách, či jsou povinni platit „pokuty“ za nedodržení solidarity. Tyto přístupy zaměstnavatelů mohou lidé se zdravotním postižením vnímat

jako nepřívětivé a nepřátelské. OZP tyto předsudky vnímají negativněji než technické a komunikační bariéry.

Tyto mýty, předsudky a stereotypy nejsou jen v myšlení zaměstnavatelů, ale i široké veřejnosti. Překonání bariér v myšlení je tedy hlavní podmínkou pro „otevření dveří“ osobám se zdravotním postižením na volný trh práce.

Mezi příčiny, nevyhovujícího postavení na trhu práce OZP z pohledu těchto osob, můžeme řadit např.:

- nízké sebehodnocení a sebedůvěra,
- neschopnost sebezprezentace,
- nedostatečná kvalifikace,
- slabá motivace najít si práci (Sokolovský, a kol., 2012).

## 4.1 Společenská odpovědnost firem

Společenská odpovědnost firem (zkratka CSR z anglického Corporate Social Responsibility) je dobrovolnou koncepcí bez určených hranic. Již název napovídá o obsahu a zaměření konceptu. Firma, která je společensky odpovědná, zařazuje do svých každodenních aktivit sociálně a ekologicky uvědomělá a odpovědná hlediska.

CSR je postaveno na třech základních oblastech, a to na sociální, ekonomické a environmentální. Zmíněné pilíře obsahují všechny aktivity, které firma zabývající se CSR měla dodržovat. Pilíře by měly být vyvážené a vzájemně propojené (Kuchtíková, 2011).

Některé z definic popisují společenskou odpovědnost firem následovně:

- „CSR se obecně považuje za příspěvek podniku k udržitelnému rozvoji, který byl definován jako rozvoj, který splňuje potřeby současnosti, aniž by ohrozil schopnost budoucích generací uspokojovat své vlastní potřeby a obecně se zaměřuje na to, jak prosadit integraci ekonomických, environmentálních a sociálních požadavků.“ (Strategic, 2003, in Dahlsrud, 2006 s. 11)
- „Společenská odpovědnost podniků je trvalý závazek podnikatelů eticky se chovat a přispívat k ekonomickému rozvoji a současně zlepšovat kvalitu života pracovní síly a jejich rodin, jakož i místní komunitu a širokou společnost.“ (World Business Council for Sustainable Development, 2000, in Dahlsrud, 2006, s. 7)

Z důvodu zaměření diplomové práce, které spadá především do sociální oblasti, bude zde popsán zejména sociální pilíř.

V České republice je problematika CSR řešena ve Strategickém rámci udržitelného rozvoje České republiky (SRUR ČR). Ten stanovuje cíle pro výše zmíněné tři pilíře. Ačkoliv v dokumentu není přesně definována Sociální zodpovědnost firem, tak „v základních směrech definuje principy, směry, aktuální nedostatky a způsoby jejich odstranění a aktivity zabezpečující trvalou udržitelnost společnosti v ČR, jejichž nedílnou součástí je i sociální zodpovědnost organizací.“ Rada vlády pro udržitelný rozvoj zpracovává situační zprávy, které mapují plnění cílů uváděných v SRUR ČR a informují veřejnost i veřejnou správu o vývoji v této oblasti. Standardy CSR v České republice vychází z mezinárodně platných předpisů i z SRUR ČR (Studie o postavení osob se zdravotním postižením (OZP) na trhu práce, 2015, s. 39).

Podle Sokolovského a kol. (2012) je důležité se v sociální oblasti zaměřit především na:

- aplikaci rovných práv a příležitostí
- rozšiřování znalostí a rekvalifikaci zaměstnanců
- dávat příležitost uplatnit se a vytvořit optimální podmínky pro osoby, které jsou znevýhodněny na trhu práce
- pestrost v zaměstnání, která přináší nové zkušenosti a možnosti (konkrétně se jedná o začleňování jedinců z minoritních skupin, starších lidí a osob s postižením)

Společenská odpovědnost firem má propojení se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Zaměstnávání OZP mnohdy pramení z nadnárodních mateřských společností, kteří myšlenku CSR zavádějí do svých tuzemských dceřiných firem. OZP firmě, která je společensky odpovědná, zvyšuje konkurenceschopnost například tím, že:

- podporuje začlenění OZP a rozvíjí jejich schopnosti a tím podporuje diverzitu trhu práce
- je součástí moderních inkluzivních trendů, kde je jedním z nejdůležitějších faktorů začlenění osob se zdravotním postižením na volný pracovní trh
- řeší problém stárnutí obyvatel v Evropské unii tím, že vytváří nové pracovní příležitosti pro OZP na trhu práce



## 4.2 Diverzita na trhu práce

Diverzita pochází z anglického slova *diversity* a v překladu znamená různorodost nebo odlišnost. Pojem diverzita se dívá na různorodost a odlišnost pozitivně. Velíšková (2007, in Sokolovský, a kol. 2009) definuje diverzitu jako „koncept, jehož cílem je vytvořit ve společnosti a zejména v podnikatelské sféře takové podmínky, které umožní všem lidem, bez ohledu na jejich individuální odlišnosti, plně rozvinout jejich osobní potenciál.“

Zaměřujeme-li se na sociální oblast, tak diverzitu v lidské společnosti chápeme jako podporu a rozvíjení osobnostních předpokladů jedinců z nejrůznějších minorit. Podle Krásky a Sokolovského (2009, s. 1) největší minoritou znevýhodněnou na pracovním trhu jsou OZP. Přitom potřeby OZP jsou stejné, jako potřeby osob intaktních. Podle autorů se jedná o „zvládání všech potřeb při zachování důstojné pozice na principu partnerství.“ Lidé s postižením jsou v těchto ohledech znevýhodněni, nejen v důsledku jejich postižení, ale i kvůli výše popisovaným předsudkům a postojům majoritní populace. Zdravotní postižení, do kterého spadá i postižení tělesné, tvoří velmi různorodou skupinu. Různé druhy a typy postižení s sebou přináší potřebu individuálního přístupu a zohlednění specifických potřeb a schopností OZP.

Podle Sokolovského a kol. (2009) se principy diverzity zaměřují za rovné příležitosti. Rozdíl mezi těmito dvěma pojmy je takový, že rovné příležitosti jsou legislativně ukotveny, kdežto naplňování principu diverzity je pouze na základě dobrovolnosti a uvědomělosti firem. Ve vztahu k OZP je cílem diverzity zlepšování postavení těchto osob na trhu práce. Intaktní populace by měla mít přehled ohledně daného postižení, znát zásady komunikace a psychologické a speciálně pedagogické hledisko daného postižení. Výsledkem diverzity je respekt k OZP, pochopení jejich potřeb a specifik a pohlížení na ně jako na rovnocenné partnery, kolegy a zaměstnance.

Obecné zásady diverzity ve firemním prostředí podle Sokolovského (2013, s. 29) jsou:

- „vyhnout se falešné ohleduplnosti a soucitu;
- otevřenost v komunikaci (hranici určuje sám postižený);
- dialog s budoucími spolupracovníky OZP (před i po jeho nástupu do kolektivu);
- nalezení a podpora 1–2 zainteresovaných spolupracovníků v blízkém okolí, kteří jsou ochotni a schopni v případě potřeby pomoci;

- pozitivní přístup (ne „problém“, který chceme vyřešit, ale „projekt“, který uskutečníme).“

### 4.3 Motivace a demotivace provázející zaměstnávání OZP

#### Motivace ze strany zaměstnavatele OZP

Podle Hubálkové (2015) je nejčastější motivací zaměstnavatelů zaměstnávat OZP finanční a sociální motivace a konkurenční výhoda.

Sociální motivace, která vede zaměstnavatele zaměstnávat OZP, může nabízet i finanční přínosy. OZP mohou podpořit představu potenciálních zákazníků o firmě, zvýšit její prestiž a její nabídka se pro některé zákazníky i investory může zatraktivnit. Neméně důležitá pozitiva, která zaměstnávání OZP přináší, jsou např. odlišení od ostatních konkurenčních firem nebo zvýšení loajality zaměstnanců. Další možností je morální motivace – zaměstnavatel smysluplně pomáhá osobám znevýhodněným na pracovním trhu, dává jim příležitost integrovat se nejen na pracovní trh, ale i do společnosti a tím zvyšuje kvalitu jejich života a jejich sebehodnocení (Sokolovský, a kol., 2012).

Ekonomická motivace je pro podnikatele jednou z největších. Jedná se především o:

- finanční pomoc od úřadu práce – pro vytvoření optimálních podmínek pro zaměstnance, příspěvek na podporu zaměstnávání OZP, příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP, příspěvek na zapracování, příspěvek na pokrytí nákladů, které se vážou k zaměstnávání OZP (zákon č. 435/2004 Sb.)
- nižší odvod do státního rozpočtu (sleva na dani) - částka snižená o 18 000 Kč za každého zaměstnance s I. a II. stupněm invalidity, při zaměstnávání osob s přiznaným III. stupněm invalidity, je částka snížena o 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením, tj. III. stupněm invalidity (zákon č. 586/1992, § 35)
- zvýhodnění ve veřejných zakázkách u zaměstnavatelů zaměstnávajících více jak 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením (Hubálková, 2015)
- povinnost zaměstnávat 4% kvótu (nad 25 zaměstnanců) – viz níže „Mýty a předsudky zaměstnávání osob se zdravotním postižením.“

## **Demotivace ze strany zaměstnavatele OZP**

Podle Studie o postavení osob se zdravotním postižením (OZP) na trhu práce (2015) nejčastějšími demotivujícími faktory jsou:

- nepřehlednost a časová náročnost administrativní činnosti;
- malá informovanost a předsudky o lidech se zdravotním postižením – zaměstnavatelé se často domnívají, že většina OZP není schopna pracovat;
- nízká informovanost o výhodách zaměstnávání OZP;
- nedostatek informací v otázkách hledání zaměstnanců se zdravotním postižením, vytváření vhodného pracovního místa pro tyto osoby a využití jejich osobnostních a pracovních předpokladů;
- rozdělení jedné pracovní pozice na několik pozic na částečný úvazek, kterou by vykonávalo více zaměstnanců se zdravotním postižením současně. Rozdělení by pomohlo OZP vykonávat práci bez obav z možnosti ohrožení jejich zdravotního stavu. Na druhou stranu, dělení pracovní pozice na části, zvyšuje zaměstnavateli administrativní činnost, která situaci velmi komplikuje;
- komunikační bariéry-informovanost o způsobu komunikace s OZP není ze strany zaměstnavatelů dostatečná. Komunikační bariéry však mohou být na obou stranách. Člověk se zdravotním postižením se může obávat vykomunikovat a upozornit na určité specifické potřeby, které by usnadnily výkon jeho činnosti a zaměstnavatel nemusí umět správně reagovat, nebo se zeptat na potřeby OZP;
- nedostatečná motivace vyplývající z legislativních opatření na podporu zaměstnávání OZP;
- předsudky majoritní společnosti, že OZP nepřináší zaměstnavatelům konkrétní výhody, ale naopak přináší více problémů.

## **4.4 Stereotypy a bariéry v otázkách zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Informovanost široké veřejnosti o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením, do které se řadí i potenciální zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením se postupně lepší. Přispívají k tomu integrační a inkluzivní trendy současné doby, kdy se stále častěji setkává intaktní populace s osobami s postižením. Informovanost však

stále není dostatečná a ve společnosti přetrvávají určité předsudky a mýty, které pramení z negativních zkušeností z minulých let (Doležel, 2007).

V časopise Můžeš (11/2014, in Hubálková, 2015) jsou uvedeny nejčastější mýty zaměstnavatelů a OZP. Mezi mýty zaměstnavatelů patří např.:

- OZP nejsou schopni pracovat
- Zaměstnavatelé nejsou povinni zaměstnávat OZP
- OZP mohou pracovat pouze v chráněném pracovním místě
- Při odchodu ze zaměstnání, je zaměstnavatel povinen vyplatit odstupné
- Zaměstnavatel nemůže propustit OZP z práce

Tyto mýty jsou samozřejmě neplatné. V následujícím textu se je budeme snažit osvětlit a vyvrátit.

Limity při práci OZP určuje pouze zdravotní stav, pokud tedy osoba určitou práci zdravotně zvládá, je schopna pracovat. Práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu mají OZP i zaměstnanci bez zdravotního postižení stejné, avšak OZP je podle některých ustanovení zákoníku práce zvýhodňována. Zvýhodnění pro OZP je např. převedení OZP na jinou práci, úprava pracovních podmínek, zaškolení a zvyšování kvalifikace na náklady zaměstnavatele (Červinka, Leiblová, a kol., 2009).

Firmy mají povinnost zaměstnávat OZP. V § 81 zákona č. 435/2004 Sb. je uváděno, že zaměstnavatelé, kteří mají více jak 25 zaměstnanců v pracovním poměru, musí zaměstnávat OZP ve výši 4% podílu osob na celkovém počtu zaměstnanců. Podle tohoto zákona, zaměstnavatel plní výše zmíněnou povinnost zaměstnáváním OZP, odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatele-zaměstnávající více než 5 % zaměstnanců se ZP a zadáváním zakázek zaměstnavatelům OZP. Pokud zaměstnavatel neplní tuto povinnost výše popsány způsoby, může využít způsob plnění povinného podílu odvodem do státního rozpočtu. Tento odvod „činí 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku za každou OZP, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat.“ (portal.mpsv.cz)

Chráněné pracovní místo je jednou z alternativ pro OZP. Zřizuje se na základě dohody zaměstnavatele OZP s úřadem práce. Dohoda se uzavírá na tři roky. Současné integrační tendence však směřují k začlenění OZP na volný trh práce (zákon č. 435/2004 Sb.).

Hubálková (2015) řadí mezi mýty uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením např.:

- Pokud OZP pobírá důchod, pobírá nižší mzdu
- Pokud je OZP zaměstnána, nemůže pobírat důchod
- Na podporu v nezaměstnanosti nemá OZP nárok
- OZP nemůže být osobou samostatně výdělečně činnou

Tyto výroky, stejně jako výše popsané mýty, jsou nepravdivé. Níže se pokusíme tyto mýty vyvrátit.

Podle § 110 Zákoníku práce přísluší všem zaměstnancům, kteří vykonávají práci stejné hodnoty ve stejných pracovních podmínkách a při dosahování stejných pracovních výkonů, stejná mzda. OZP by tedy neměli pobírat nižší mzdu, než osoby bez zdravotního postižení. Legislativa České republiky neomezuje a ani nijak nespecifikuje regulaci výdělečné činnosti osob, které mají přiznaný invalidní důchod I., II. nebo III. stupně. Osoba tedy nemusí volit mezi pobíráním invalidního důchodu nebo zaměstnáním.

Podle Hubálkové (2015) se do evidence úřadu práce může přihlásit každý uchazeč o zaměstnání a pobírat podporu v nezaměstnanosti (za předpokladu splnění podmínek). Tedy i osoby, které jsou v I. a II. stupni invalidity. Osoba ve III. stupni invalidity může být v evidenci úřadu práce, podle § 25 odstavce 2 písmene d) zákona č. 435/2004 Sb., pouze pokud je „schopna výdělečné činnosti za mimořádných podmínek.“

Pro podnikání OZP není v legislativním rámci stanoveno žádné omezení. Podnikání OZP je vždy považováno za vedlejší činnost. Z toho vyplývají určité výhody. Např. zálohy na zdravotní a sociální pojištění a zálohy finančnímu úřadu tyto osoby nehradí (Hubálková, 2015).

## **Bariéry**

Většinová společnost si pod pojmem „bariéry“ představí zvýšený patník, schody a jiné konstrukční překážky, které brání např. lidem na vozíčku v pohybu. Problematika bariér je však rozsáhlejší a nespadá pouze do popisované formy technických překážek.

Sokolovský (2013) popisuje následující formy bariér:

- technické bariéry – o těch se již dlouhou dobu hovoří a majoritní společnost je dostatečně informována o této problematice. Většina stavitelů se je snaží minimalizovat, avšak v praxi se často setkáváme s nedostatečně promyšleným zpracováním (př. příliš nakloněná rovina, kterou osoba na vozíčku nemá šanci bez dopomoci vyjet);
- informační a komunikační bariéry – o těch se zmiňujeme a detailněji popisujeme výše v textu;
- organizační bariéry – OZP často nemohou pracovat po celou pracovní dobu, potřebují přestávky, úpravu pracovní doby a prostředí, kompenzační pomůcky apod. V rámci firemní organizace je tedy nutné počítat s těmito specifickými potřebami daných zaměstnanců.

Na současném trhu práce postupně ubývá technických a komunikačních překážek, což je pro integraci OZP na trh práce pozitivní. Avšak v dnešní „individualistické společnosti“, zaměřené především na výkon, rostou bariéry v myšlení majoritní společnosti (Sokolovský, a kol, 2012, s. 22).

## II. PRAKTICKÁ ČÁST

Druhou část diplomové práce tvoří praktická část, která se opírá o teoretická východiska popsaná v první části. Zaměřuje se na problematiku uplatnění na volném pracovním trhu osob s tělesným postižením. Na danou problematiku je zde nahlíženo pohledem dvou skupin. Jednu skupinu tvoří osoby s tělesným postižením a druhou skupinu tvoří zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají tyto jedince na volném trhu práce. Potřebná data byla získávána z rozhovorů s osobami s tělesným postižením a zaměstnavateli osob se somatickým handicapem. V této části je popsána metodologie výzkumu, kde jsou určeny cíle výzkumu, dále zde budou popsány důvody zvolené výzkumné strategie a její objasnění. Po metodologické části bude následovat interpretace získaných dat.

## **5 UPLATNĚNÍ NA VOLNÉM TRHU PRÁCE Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ A OSOB S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM**

Téma uplatnění osob s tělesným postižením na trhu práce je často diskutované a aktuální. Stále jsou firmy, které pro plnění zákonné povinnosti raději využijí náhradní plnění buď formou odvodu finanční částky do státního rozpočtu nebo odkupováním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Práce je nejen pro člověka s tělesným postižením velmi důležitá. Představuje finanční zajištění, možnost určité samostatnosti, seberealizace a pocit, že je člověk užitečný a je součástí společnosti. Být nezaměstnaný znamená pro řadu lidí s tělesným postižením sociální izolaci, vyvolává pocity nejistoty a ztrátu sebedůvěry. Proto je důležité se touto problematikou zabývat a upozorňovat na problémy, se kterými se setkávají jak osoby s tělesným, potažmo se zdravotním postižením a jejich zaměstnavatelé nebo potenciální zaměstnavatelé.

Z těchto důvodů jsme se rozhodli oslovit zaměstnavatele a osoby s tělesným postižením a ve výzkumné části se zaměříme na srovnání pohledů na tuto problematiku.

### **5.1 Cíle výzkumného šetření**

**Hlavním cílem výzkumného šetření** je na základě rozhovorů zjistit, jak na problematiku zaměstnávání osob s tělesným postižením nahlíží osoby s tělesným postižením a zaměstnavatelé.

#### **Dílčí cíle**

- Zjistit, zda stupeň vzdělání usnadňuje lidem s tělesným postižením uplatnění na volném trhu práce.
- Zjistit, jakým způsobem nahlízejí osoby s tělesným postižením na jejich postavení na trhu práce.
- Zjistit, jak probíhá spolupráce s institucemi a organizacemi, které zprostředkovávají pomoc a podporu při hledání zaměstnání.
- Zjistit, jaká je motivace zaměstnavatelů zaměstnávat osoby s tělesným postižením.
- Zjistit, s jakými problémy se setkávají zaměstnavatelé osob s tělesným postižením.



Na základě stanovených cílů byly formulovány **výzkumné otázky**:

1. Jak souvisí vlastní vzdělávací proces a předprofesní příprava s možností uplatnění na volném pracovním trhu?
2. Jak informanti s tělesným postižením vnímají jejich postavení na trhu práce?
3. Jak informanti hodnotí možnosti pomoci a podpory úřadu práce a nestátními organizacemi, které zprostředkovávají zaměstnání?
4. Jaké zkušenosti mají informanti s tělesným postižením s hledáním zaměstnání?
5. Jaké zkušenosti mají zaměstnavatelé se zaměstnáváním osob s tělesným postižením?
6. Jakým způsobem probíhá kooperace mezi zaměstnavateli a organizacemi zprostředkovávající zaměstnání?
7. Jakou motivaci mají zaměstnavatelé zaměstnávat osoby s tělesným postižením, a co je naopak odrazuje?

## **5.2 Metodologie výzkumu**

Výzkum v praktické části diplomové práce byl zvolen metodou kvalitativního šetření. Kvalitativní výzkum je časově náročný, z důvodu hledání co nejpodrobnějších informací. Touto metodou se rozumí výzkum, ve kterém se nepoužívají žádné statistické metody, nebo jiné prostředky kvantifikace. „Úkolem kvalitativního výzkumu je odhadnout neznámé skutečnosti o sociálních a sociálně psychických jevech“ (Surynek, 2001, s. 26).

Osoba provádějící výzkum by měla proniknout do hloubky problému a pokusit se porozumět problematice z pohledu informanta. Kvalitativní výzkum je podle Švaříčka „proces zkoumání jevů a problémů v autentickém prostředí s cílem získat komplexní obraz těchto jevů založených na hlubokých datech a specifickém vztahu mezi badatelem a účastníkem výzkumu“ (Šedřová, Švaříček, a kol. 2007, s. 17).

Podle Dismana (2002) se v kvalitativním výzkumu usuzuje obecný závěr podle výroků jednotlivce. Tyto závěry nejdu zobecnit, jako při kvantitativním výzkumu, jelikož informace jsou získávány od malého počtu informantů, ale jsou vysoce validní. Tato metoda zjišťuje, z jakého důvodu a jakým způsobem informanti jednají.

Hendl (2008) řadí mezi metody získávání kvalitativních dat pozorování, dotazování, rozbor dokumentů. Miovský (2006) mezi metody řadí dále moderovaný

rozhovor (interview), skupinový rozhovor, kvalifikovaný odhad, ohniskovou skupinu, analýzu dokumentů a projektivní metody.

Sběr dat pro výzkumnou část práce byl uskutečňován pomocí rozhovoru. Při této metodě je výzkumník a informant v přímé interakci a badatel může pružně reagovat na vývoj rozhovoru a na odpovědi informanta. Výzkumník podle potřeby může přeformulovat nebo pozměnit pořadí otázek, aby mohl nahlédnout hlouběji do dané problematiky a sledovat reakce informanta (Šed'ová, Švaříček, a kol. 2007).

Nejčastějším typem rozhovoru je polostrukturovaný rozhovor, který byl zvolen pro sběr dat i v této diplomové práci. U tohoto typu rozhovoru se předem stanovuje cíl, dílčí cíle a s nimi spojené výzkumné otázky. Jak již bylo nastíněno výše v textu, formulace nebo pořadí otázek může být pozměněno, také v závislosti na průběhu rozhovoru mohou být některé otázky úplně vynechány a jiné mohou být přidány. Je však důležité sestavit si osu rozhovoru, aby nedošlo k odklánění od zkoumané problematiky. Dalším důležitým aspektem rozhovoru je kvalitní záznam informací, které poté kvalitativně vyhodnocujeme.

S ohledem na etické otázky a pravidla byly informanti seznámeni s průběhem rozhovoru a byly získány souhlasy s nahráváním rozhovorů na diktafon a následně zveřejnění informací. Dodržení anonymity se projevuje i ve vlastním výzkumu, kdy jména informantů s tělesným postižením a názvy firem zaměstnávající osoby s tělesným handicapem jsou pozměněny.

#### **Fáze výzkumu:**

1. fáze – určení výzkumného cíle a formulování výzkumných otázek.
2. Fáze – výběr výzkumného vzorku.
3. fáze – sběr dat.
4. fáze – zpracování informací získaných z polostrukturovaných rozhovorů.
5. fáze – interpretace získaných dat.

### **5.3 Použité otázky do rozhovorů**

Pro vlastní výzkum byly sestaveny soubor otázek pro dva typy rozhovorů. Jeden byl pro osoby s tělesným postižením a druhý pro zaměstnavatele osob s tělesným postižením.

Rozhovor s osobami s tělesným postižením byl rozdělen podle dílčích cílů na osm částí. V první části jsme se zaměřovali na představení informanta, dále jsme zjišťovali informace a souvislosti vzdělávacího procesu a možností uplatnění na trhu práce. V dalších částech jsme se zaměřovali na ztížené podmínky s uplatněním na pracovním trhu a zaměřovali jsme se na zjištění míry informovanosti a rozhledu v dané problematice. Dále jsme zjišťovali názory informantů na spolupráci s úřadem práce, či jinými organizacemi zprostředkovávající zaměstnání. Poté jsme zjišťovali zkušenosti osob s tělesným postižením s přístupy zaměstnavatelů a jejich názory na aktivní politiku zaměstnanosti. V další části jsme se zaměřovali na popis vlastního hledání a výběru zaměstnání, zjišťovali jsme motivaci informantů uplatnit se na trhu práce. V závěru rozhovoru jsme dali prostor vyjádřit vlastní názor na danou problematiku.

Rozhovor se zástupci jednotlivých firem byl taktéž rozdělen podle dílčích cílů na devět částí. V první části jsme zjišťovali informace o firmě, v další části jsme zaměřili na názory na aktivitu státu, informovanost v problematice, jakým způsobem ovlivňuje postižení a vzdělání možnosti přijetí na pracovní pozici a jaké zkušenosti mají zaměstnavatelé s přístupy zaměstnanců, jak s postižením, tak bez postižení. Poté jsme se zaměřovali na spolupráci s úřadem práce a dalšími organizacemi zprostředkovávající zaměstnání. Následně jsme se zaměřili na zjištění motivů a negativ, se kterými se zaměstnavatelé setkávají. V poslední části jsme dalo možnost vyjádřit vlastní názor.

### **Použité otázky do rozhovoru se zaměstnanci s tělesným postižením**

OBLAST	OTÁZKY
Představení informanta	<p>Kolik je Vám let?</p> <p>Máte postižení vrozené nebo získané?</p> <p>O jaký typ postižení se konkrétně jedná?</p> <p>Máte uznaný statut osoby se zdravotním postižením? Pokud ano, o jaký typ se jedná?</p> <p>Jak Vás postižení omezuje při hledání zaměstnání?</p> <p>V současné době jste zaměstnán/a? Pokud ano, vyhovuje Vám současná pracovní pozice?</p> <p>Jak dlouho jste byl/a naposledy nezaměstnaný/á? Co to pro Vás znamenalo?</p>
<b>Výzkumná otázka č. 1: Jak souvisí vlastní vzdělávací proces a předprofesní příprava s možností uplatnění na volném pracovním trhu?</b>	
Vzdělání	Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

	<p>Jaký obor jste studoval/a?</p> <p>Proč jste si vybral/a právě školu zaměřující se na tento obor?</p> <p>Účastnil/a jste se tranzitního programu? Pokud ano, jak probíhal?</p> <p>Doplňujete si v současné době vzdělání?</p> <p>Pracujete v oboru, který jste vystudoval/a?</p> <p>Chtěl/a byste pracovat v oboru, který jste vystudoval/a?</p>
<b>Výzkumná otázka č. 2: Jak informanti s tělesným postižením vnímají jejich postavení na trhu práce?</b>	
Podmínky	<p>Myslíte si, že skutečnost, že jste osoba s tělesným postižením má vliv na získávání pracovní pozice? Pokud ano, jak?</p> <p>Jaké máte zkušenosti s přístupy zaměstnavatelů k zaměstnávání osob s tělesným postižením?</p> <p>Znáte zákon o zaměstnanosti a víte, jaké výhody z něj vyplývají pro zaměstnavatele osob s postižením?</p> <p>Na jaká negativa a pozitiva jste narazil/a při hledání zaměstnání?</p> <p>Jak vnímáte situaci pro osoby s tělesným postižením na volném pracovním trhu?</p> <p>V čem spatřujete největší problém při zaměstnávání osob s tělesným postižením?</p> <p>Jaký je Váš názor na aktivní politiku zaměstnanosti? Domníváte se, že stát a jeho instituce pomáhají při zaměstnávání osob s tělesným postižením?</p>
Informovanost	Víte, na koho se obrátit, a kde získat informace a pomoc při hledání pracovní pozice?
<b>Výzkumná otázka č. 3: Jak informanti hodnotí možnosti pomoci a podpory úřadu práce a nestátními organizacemi, které zprostředkovávají zaměstnání?</b>	
Spolupráce s úřadem práce a organizacemi zprostředkovávající zaměstnání	<p>Využila jste možnosti pomoci od úřadu práce při hledání zaměstnání? Pokud ano, byla Vám nabídnuta vhodná pracovní pozice?</p> <p>Využil/a jste při hledání zaměstnání některé možnosti pomoci, které nabízí organizace zprostředkovávající zaměstnání např. personální agentury, karierní poradenství apod.? Pokud ano, tak jak spolupráce probíhala?</p> <p>Jaký názor máte na:</p> <p>Rekvalifikace</p> <p>pracovní rehabilitace</p> <p>podporované zaměstnávání?</p>
<b>Výzkumná otázka č. 4: Jaké zkušenosti mají informanti s tělesným postižením s hledáním zaměstnání?</b>	
Výběr zaměstnání	<p>Oslovil/a jste více zaměstnavatelů při hledání zaměstnání? Kolik?</p> <p>Jakou formou jste oslovovala případné zaměstnavatele?</p> <p>Hledal/a jste konkrétní pracovní pozici?</p>

	<p>Jaké byly Vaše požadavky na pracovní pozici?</p> <p>Účastnil/a jste se přijímacího pohovoru? Jak probíhal?</p> <p>Stalo se Vám, že jste byl/a odmítnut/a z důvodu Vašeho zdravotního stavu?</p>
Motivace	<p>Jaká je Vaše motivace uplatnit se na trhu práce?</p> <p>Měl/a jste oporu ve své rodině a přátelích při hledání zaměstnání?</p>
Vlastní názor	<p>Co by podle Vás zlepšilo situaci osob s tělesným postižením s uplatněním na volném pracovním trhu?</p>

Tab. č. 1: Použité otázky do rozhovoru se zaměstnanci s tělesným postižením

### Použité otázky do rozhovoru se zaměstnavateli osob s tělesným postižením

OBLAST	OTÁZKY
Představení firmy	<p>V jakém oboru podniká Vaše firma?</p> <p>Kolik zaměstnanců má Vaše firma?</p> <p>Kolik osob s postižením pracuje ve Vaší firmě, kolik z nich je tělesným postižením?</p> <p>Od kdy Vaše firma zaměstnává osoby s postižením?</p> <p>Na jakých pozicích a při jakých úvazcích ve Vaší firmě osoby s tělesným postižením nejčastěji pracují/pracovali?</p> <p>Uskutečňujete nějaké speciální přípravy pro kolektiv Vaší firmy? Pokud ano, jaké?</p>
<b>Výzkumná otázka č. 5: Jaké zkušenosti mají zaměstnavatelé se zaměstnáváním osob s tělesným postižením?</b>	
Názory na aktivitu státu v problematice zaměstnávání osob s tělesným postižením	<p>Znáte zákon o zaměstnanosti a víte, jaké výhody z něj vyplývají pro zaměstnavatele osob s postižením?</p> <p>Jaký je Váš názor na aktivní politiku zaměstnanosti? Domníváte se, že stát a jeho instituce pomáhají zaměstnavatelům při zaměstnávání osob s tělesným postižením?</p> <p>Jak vnímáte plnění zákonné povinnosti zaměstnávat osoby s postižením? A jakou formou ji naplňujete ve Vaší firmě?</p>
Vzdělání	<p>Jakým způsobem ovlivňuje možnost získání pracovní pozice dosažené vzdělání uchazeče s tělesným postižením?</p>
Výběr zaměstnanců	<p>Jakým způsobem ovlivňuje možnost přijetí na pracovní pozici charakter postižení?</p> <p>Vidíte překážku v nutnosti úpravy pracoviště při zaměstnání osoby s těžkým tělesným postižením?</p> <p>Vidíte překážku v nutnosti úpravy náplně práce pro osoby s tělesným postižením?</p>
Informovanost	<p>Jak sháníte informace o možnostech podpory a o novinkách v otázkách</p>

	zaměstnávání osob s tělesným postižením?
Přístupy zaměstnanců	Jakou máte zkušenost se zaměstnanci s tělesným postižením? Spatřujete rozdíl mezi zaměstnancem s postižením a zaměstnancem bez postižení? Jak fungují vztahy mezi zaměstnanci u Vás ve firmě?
<b>Výzkumná otázka č. 6: Jakým způsobem probíhá kooperace s úřadem práce a organizacemi zprostředkovávající zaměstnání?</b>	
Spolupráce s úřadem práce a organizacemi zprostředkovávající zaměstnání	Spolupracujete s úřadem práce a organizacemi zprostředkovávající zaměstnání? Pokud ano, jak taková spolupráce probíhá? Pokud ano, kontaktovala Vás daná instituce, nebo jste ji kontaktoval/a z vlastní iniciativy?
<b>Výzkumná otázka č. 7: Jakou motivaci mají zaměstnavatelé zaměstnávat osoby s tělesným postižením, a co je naopak odrazuje?</b>	
Motivace a demotivace	Co je pro Vaši firmu motivací zaměstnávat osoby s tělesným postižením? V čem spatřujete negativa při zaměstnávání osob s tělesným postižením?
Vlastní názor	Jak by podle Vás bylo možné zlepšit situaci zaměstnávání osob s tělesným postižením? Co by Vám zjednodušilo a pomohlo v praxi?

Tab. č. 2: Použité otázky do rozhovoru se zaměstnavateli osob s tělesným postižením

## 5.4 Charakteristika výzkumného vzorku

Výzkumné šetření mělo formu kvalitativního výzkumu. Sběr dat byl získán pomocí polostrukturovaného rozhovoru se čtyřmi informanty s tělesným postižením a čtyřmi zástupci firem, zaměstnávající osoby s tělesným handicapem, kteří figurují na volném pracovním trhu.

V rámci získávání informantů z řad osob se somatickým handicapem byla použita metoda sněhové koule. Tato technika umožňuje začít proces výběru u jednoho nebo více informantů, kteří poté doporučí a zprostředkují kontakt na další osoby, které splňují daná kritéria. První informanti byli z řad přátel. Po oslovení sedmi osob nakonec se spoluprací souhlasili čtyři informanti, kteří splňovali udaná kritéria. Prvním nastaveným kritériem bylo, že osoby mají tělesné postižení a druhým kritériem bylo, že jsou v produktivním věku. Jedná se o tři ženy a jednoho muže. Věkové rozmezí je od 29 do 56 let. Tři informanti mají vrozené postižení, jeden má postižení získané. Tři z nich žijí na vesnici v Olomouckém kraji a jeden žije v krajském městě.

Rozhovory s informanty s tělesným postižením probíhaly v období od února do dubna roku 2019. Dva rozhovory byl uskutečňovány v domácím prostředí informanta,

dva proběhly pomocí programu Skype. Rozhovor se uskutečňoval vždy po předchozí domluvě, a to při jednom setkání. Rozhovory byly po udělení informovaného souhlasu nahrávány na diktafon. Všichni účastníci ochotně spolupracovali a odpovídali na otázky rozhovoru.

Při získávání výzkumného vzorku z řad zaměstnavatelů osob s tělesným postižením byly oslovovány konkrétní firmy buď telefonicky nebo elektronickou formou, pomocí e-mailu. Byl osloven úřad práce a Svaz tělesně postižených s dotazem, zda by mohli poskytnout informace a doporučení firem, kteří zaměstnávají osoby se somatickým postižením, bohužel nám nebyla doručena žádná odpověď. Po zkontaktování deseti firem, byli ochotni zástupci pěti z nich podílet se na spolupráci na výzkumu. Všechny firmy sídlí v Olomouckém kraji. Dvě z nich měly pobočky po celé České Republice. Rozhovory s třemi zástupci podniků se uskutečňovaly v sídle jejich firmy, další dva rozhovory se uskutečnil pomocí programu Skype. Tři ze zástupců firem dali písemný souhlas s nahráváním rozhovoru na diktafon, dva z nich nahrávání odmítli, kvůli interním předpisům firmy, které nahrávání nedovolují. Zde byly informace zaznamenávány písemně.

### **Paní Tamara**

Je žena, která má 31 let. Tělesné postižení má vrozené a jedná se o Robertsův syndrom, má malformaci horních končetin a rozštěp patra. Je plně mobilní. V roce 2016 si udělala řidičský průkaz a jezdí v autě s automatickou převodovkou. Žije na vesnici v Olomouckém kraji. Pobírá invalidní důchod třetího stupně. Paní Tamara se ve svém životě věnovala studiu sociální práce. Nejdříve dokončila vyšší odbornou školu zaměřenou na tento obor, dále si rozšířila své vzdělání na vysoké škole, kde studovala stejnou oblast. Tomuto oboru se i nadále věnuje ve své profesní dráze. Jak sama říká „... *já si myslím, že ani jinde hledat nebudu, protože ten obor mám ráda, je mi hodně blízký a myslím si, že mu i rozumím.*“ V současné době pracuje jako sociální pracovníce na pozici koordinátorky grantů a projektů na tříčtvrteční úvaze. Tamaru motivuje udržet si práci možnost osobnostního rozvoje, vzdělání, ale i možnost pomáhat lidem, „*kteří to potřebují.*“

S paní Tamarou probíhal rozhovor pomocí programu Skype. I přes to, že rozhovor neprobíhal za fyzické přítomnosti, byla navozena velmi příjemná atmosféra.

Tamara se cítila uvolněně a bylo z ní cítit velké pozitivní smýšlení, které jde vidět i v odpovědích na otázky rozhovoru. Odpovědi byly zcela vyčerpávající.

### **Pan Oldřich**

Pan Oldřich má 31 let, má vrozené tělesné postižení, konkrétně dětskou mozkovou obrnu – pravostrannou hemiparézu. Má uznaný statut osoby se zdravotním postižením a pobírá invalidní důchod prvního stupně. Je plně mobilní, má řidičský průkaz a vlastní auto, které mu ulehčuje přesuny. Bydlí na vesnici v Olomouckém kraji. Jeho vzdělávací proces se již od střední školy zaměřoval na sociální práci, po střední škole vystudoval vyšší odbornou školu v daném oboru a pokračoval v rozšiřování svých obzorů na vysokou školu, kde právě dokončuje kombinovanou formou studia magisterského programu. Momentálně pracuje mimo vystudovaný obor, jako asistent vedoucího v oboru zabezpečovací techniky na plný pracovní úvazek. Po dokončení studia má v plánu se o práci v oboru ucházet. Motivem hledat si práci a udržet si ji je pro Oldřicha podle jeho vlastních slov: „*abych dělal to, co mě naplňuje, co mě baví a zajímá a abych se uživil.*“

Rozhovor probíhal v domácím prostředí. Informant byl veselý, při rozhovoru byla navozena příjemná atmosféra a pan Oldřich se cítil uvolněně a odpovídal na všechny otázky.

### **Paní Radka**

Paní Radce je 29 let. S tělesným postižením se již narodila a jedná se o spinální muskulární atrofii. Má přiznaný statut osoby se zdravotním postižením a pobírá invalidní důchod třetího stupně. Potřebuje celodenní péči, tu zajišťuje její matka, která pobírá příspěvek na péči čtvrtého stupně. Radka je schopná ovládat elektrický vozík, mechanický ne. Z domova se není schopna dostat bez cizí pomoci. Před několika lety podstoupila operaci páteře. Radka bydlí ve vesnici v Olomouckém kraji, což považuje spíše jako nevýhodu při hledání zaměstnání. Jak sama uvádí v rozhovoru: „*Myslím si, že když jsou lidi s tělesným postižením ve městě, tak mají větší šanci.*“ Vzdělání ukončila maturitní zkouškou na Obchodní akademii pro tělesně postiženou mládež v Brně, kde bydlela pět let na internátu. Začala studovat vyšší odbornou školu, ale tu nedokončila. Dosud se jí nepodařilo najít zaměstnání, které by mohla vykonávat



z domova. Radčinou motivací stále hledat zaměstnání je pocit užitečnosti a finanční zajištění.

Rozhovor probíhal pomocí programu Skype. I přes svou těžkou situaci je paní Radka stále pozitivně naladěná. Při rozhovoru panovala příjemná a uvolněná atmosféra. Radka byla ve svých odpovědích velmi otevřená a pohotová.

### **Paní Leona**

Paní Leona má v současné době 55 let. Jako jediná z informantů má postižení získané. Jedná se o skoliózu druhého stupně a zrakovou vadu. Na jedno oko nevidí a na druhém má zelený zákal. Leona ukončila vzdělání v ekonomickém oboru maturitní zkouškou a v současné době pracuje ve firmě, kde je zaměstnaná na zkrácený pracovní úvazek jako administrativní pracovnice. Paní Leona bydlí celý život v krajském městě. Má uznaný statut osoby se zdravotním postižením a pobírá invalidní důchod prvního stupně. Leona je plně mobilní, avšak kvůli zrakové vadě si nemohla udělat řidičský průkaz. Dopravuje se do zaměstnání hromadnou dopravou. Leona považuje za největší motivaci k získání a udržení si pracovní pozice společnost lidí v pracovním kolektivu a finanční zajištění.

Rozhovor probíhal v domácnosti paní Leony. Byla navozena veselá atmosféra a informantka ochotně spolupracovala a odpovídala na všechny otázky rozhovoru.

### **Firma č. 1**

Tato firma podniká v oboru prodeje mycích strojů a úklidových zařízení a v oblasti úklidu. V současné době firma zaměstnává 80 zaměstnanců, z toho 25 má zdravotní postižení. Osm zaměstnanců má tělesné postižení. Osoby se zdravotním handicapem zaměstnávají 10 let. Firma sídlí v Olomouci, kde byl rozhovor poskytnut. Před uskutečněním rozhovoru byl zástupce firmy seznámen s průběhem interview, přibližným časovým rozpětím a byl podepsán informovaný souhlas. Přesný záznam rozhovoru proběhl pomocí diktafonu.

Interview probíhalo v příjemné atmosféře, zástupce firmy byl velmi otevřený a sdílný. Domluva na rozhovoru proběhla bez problému.

## **Firma č. 2**

Poskytuje registrované terénní sociální služby. Pracuje zde 15 zaměstnanců. Sedm zaměstnanců má zdravotní postižení, z toho dva mají tělesný handicap. Osoby se zdravotním postižením jsou v této firmě zaměstnávány od roku 2016. Firma má sídlo v Olomouckém kraji. Rozhovor byl zrealizován po předchozí domluvě přes počítačový program Skype. Po udělení informovaného souhlasu bylo interview nahráváno na diktafon.

Zástupkyně firmy byla velice ochotná a milá a odpovídala otevřeně na otázky rozhovoru.

## **Firma č. 3**

Zaměřuje se na finanční obor. Jedná se o firmu, která má pobočky po celé České Republice. Zaměstnává 10 000 zaměstnanců. Ve firmě pracuje 102 zaměstnanců se zdravotním postižením. Díky rozsáhlé historii firmy jsou zde osoby se zdravotním handicapem zaměstnávány již velmi dlouho. Sám zástupce firmy uvádí: *„Zaměstnávání osob s postižením u nás probíhá již velmi dlouho, jsou tu zaměstnanci s postižením, kteří tu pracují třeba 30 až 40 let. Každopádně žádné legislativní změny a nařízení, které vešly v platnost nebyly hybnými silami pro to, abychom tyto osoby zaměstnávali.“*

Rozhovor se uskutečnil na půdě jedné z olomouckých poboček firmy. Po udělení informovaného souhlasu probíhal rozhovor, který nebylo možné nahrávat na diktafon, z důvodu interních nařízení firmy, odpovědi na otázky byly tedy detailně zapisovány. Rozhovor probíhal v příjemné, uvolněné atmosféře. Zástupce firmy byl připraven na rozhovor a poskytl i materiály o aktivitách firmy, které se vztahují k dané problematice.

## **Firma č. 4**

Podniká v oboru distribuce notačních a výukových programů. Ve firmě je zaměstnávána jedna osoba s tělesným postižením z celkových 12 zaměstnanců. V zaměstnávání osob se zdravotním postižením mají dlouhou zkušenost. Zaměstnávají je od roku 2005. Firma sídlí v Olomouckém kraji. Rozhovor probíhal pomocí počítačového programu Skype. Po udělení informovaného souhlasu byl rozhovor nahráván na diktafon.

## **Firma č. 5**

Jedná se o Centrum sdílených služeb v rámci koncernu nadnárodní firmy. Centrum se specializuje na účetnictví a finance, prodej a nákup a personalistiku. Firma v České republice zaměstnává 1 200 osob, se kterou mají podepsanou pracovní smlouvu, zaměstnávají také osoby na dohodu o pracovní činnosti a provedení práce v celkovém počtu 120 lidí. V podniku pracuje 18 lidí se zdravotním handicapem. Přesný počet osob s tělesným postižením není znám. Zástupkyně firmy vysvětluje: „*my nemáme právo zjišťovat a ani není cesta, jak bychom informace o typech postižení získali. Uchazeči to nemusí uvádět v životopisu, ačkoliv každý přijatý člověk musí projít lékařskou prohlídkou, kde se jistě narazí na daný handicap, tak k nám se dostane pouze informace, jestli je uchazeč schopen, nebo není schopen vykonávat danou činnost.*“ Osoby se zdravotním postižením oficiálně zaměstnávají od roku 2012, kdy se cíleně zaměřili na řešení této problematiky.

Rozhovor se uskutečnil na půdě jednoho z Center sdílených služeb. Informace nebylo možné zaznamenávat na diktafon, proto byly odpovědi detailně zapisovány. Zástupkyně firmy byla velice ochotná podávat informace, sdílná. Celý rozhovor byl pro obě strany příjemný.

## **5.5 Zpracování dat**

Jak bylo výše uvedeno, rozhovor s osobami s tělesným postižením byl rozdělen na 10 částí, a interview se zaměstnavateli firem na 9 částí, z nichž každá se zabývá určitou oblastí a má za úkol zjistit informace související s dílčími cíli a odpovídat na předem dané výzkumné otázky.

Musíme brát v úvahu, že se jedná o kvalitativně zpracované výzkumné šetření, takže závěry z šetření nemůžeme generalizovat na všechny jedince s tělesným postižením nebo zaměstnavatele osob se somatickým handicapem. Závěry se tedy vztahují pouze na jedince a firmy, kteří byli vybráni do našeho výzkumného vzorku. Cílem je, pomocí otevřeného kódování, vyvodit dílčí závěry a naplnit tak hlavní cíl výzkumné části práce.

## Otevřené kódování

Strauss, Corbinová (1994, s. 43) definují otevřené kódování jako „část analýzy, která se zabývá označováním a kategorizací pojmů pomocí pečlivého studia údajů. Během otevřeného kódování jsou údaje rozebrány na samostatné části a pečlivě prostudovány, porovnáním jsou zjištěny podobnosti a rozdíly a také jsou kladeny otázky o jevech údajů reprezentovaných. Během tohoto procesu jsou zvažovány a zkoumány naše vlastní i cizí domněnky o jevu, což vede k novým objevům.“

Švaříček, Šedřová (2007) uvádějí, že pojem otevřené kódování je operace, kdy dochází k analýze, konceptualizace a následné syntéze získaných dat. Data je nutné rozdělit na jednotky, kterým přiřadíme určitý kód. Kódem je myšleno nějaké označení, které budeme přidělovat informacím, a tak nám pomohou lépe se orientovat v získaných informacích. Podle kódů budou vytvořeny kategorie, které budou sestaveny na základě podobnosti informací získaných z rozhovorů. Proces vytváření kategorií, je nazýván kategorizací.

### 5.5.1 Kategorizace

#### Analýza rozhovorů s osobami s tělesným postižením

##### První kategorie: Souvislost vzdělávacího procesu a uplatnění ve vystudovaném oboru

Kategorie se bude zabývat vlastním vzdělávacím procesem informantů. A bude popisovat souvislosti s výběrem profesní orientace a uplatněním na trhu práce. Dále zde bude popsána motivace probandů studovat vybraný obor.

Informant	Stupeň invalidity	Dosažené vzdělání	Vystudovaný obor	Uplatnění v oboru
Tamara	3. stupeň	Vysokoškolské – bakalářské studium	Sociální práce	Ano
Oldřich	1. stupeň	Vysokoškolské – bakalářské studium	Sociální práce	Ano, v minulosti
Leona	1. stupeň	Středoškolské s maturitou	Ekonomický	Ano
Radka	3. stupeň	Středoškolské s maturitou na škole pro tělesně postiženou mládež	Obchodní akademie	Ne

Tab. č. 3: Dosažené vzdělání informantů a uplatnění v oboru

Dva informanti mají vystudovanou vyšší odbornou školu a dále pokračovali ve studiu na vysoké škole – bakalářský program. Tamara začala studovat navazující magisterský program, ten však nedokončila. „...v té době mi diplomka vůbec nešla a ztrácela jsem chuť a motivaci, nevím, co všechno.“ Oldřich stále studuje navazující magisterský program. Dvě informantky vystudovaly střední školu, kterou úspěšně zakončily maturitní zkouškou. Radka začala studovat vyšší odbornou školu, tu však nedokončila. Možnost odborného poradenství při výběru střední a vysoké školy nevyužil žádný informant, taktéž se neúčastnili tranzitního programu. Oldřich komentuje důvod výběru oboru následovně: „Protože jsem chtěl pomoci lidem, kteří jsou na tom podobně, jak já nebo hůř, jak já.“ Radka uvádí důvod výběru zaměření střední školy: „...proto, že jsem si myslela, že v tomto oboru bude jednoduchý získat práci, kterou bych mohla dělat z domova.“ Motivaci pro studium školy s ekonomickým zaměřením Leona uvedla: „Protože moje teta pracovala v kanceláři a ta práce se mi líbila.“ Tamara považuje svůj výběr oboru studia spíše jako náhodu. Uvádí: „Ve výsledku to začalo na střední, kdy jsem tak nějak k tomu přišla, jak slepá k houslím, jako náhodou. Protože měli volné místo [...]. Teda pan ředitel se zeptal na kraji, jestli může mít o jednoho žáka navíc ve třídě. Tam je strop 30 lidí a já jsem byla 31 a kraj mu to povolil, takže jsem se dostala na obor, který jsem postupem času zjistila, že mi sedí, ta sociální práce. Začala jsem tedy střední školou, potom vyšší odbornou školou a pak výšku.“

Tři informanti studovali na běžných školách. Jedna informantka studovala střední školu pro tělesně postiženou mládež „obchodní akademii na Kociánce v Brně, tam jsem byla vlastně i na intru.“

Vzdělání na vysoké škole si doplňuje jeden informant. Dvě informantky se v současné době nevěnují dalšímu vzdělávání. Oldřich, mimo studia magisterského programu a Tamara, se aktivně zajímají o rozšiřování obzoru v daném oboru. Tamara uvádí: „V sociální oblasti musíme mít každý rok test zákona a my to máme v práci dobře, protože si můžeme vybírat různé kurzy samy. Ty, které nás nejvíce zajímají. Nebo potom si děláme kurzy přímo v kanceláři, které jsou dlouhodobé, jsou i dražší.“ Oldřich komentuje rozšiřování rozhledu: „Zajímám se o současné novinky v sociální práci a o nějaký nový postupy. Další kurzy neabsolvuji, protože to při pracovním a studijním vytížení nestíhám. Ale třeba na internetu se různě dozvídám v různých článkách, nebo nějaký videa z přednášek a konferencí.“

Dvě informantky v současné době pracují v oboru, který vystudovaly. Tamara uvádí: „*Jako já si myslím, že ani jinde hledat nebudu, protože ten obor mám ráda, je mi hodně blízký a myslím si, že mu i rozumím.*“ Jeden informant v minulosti v oboru pracoval, ale nyní je zaměstnán mimo studovaný obor. Jako důvod zaměstnání v jiném odvětví uvedl: „*Protože se mi neosvědčilo pracovat v oboru, když ještě studuju, protože jsem toho měl moc [...]. Při studiu jsem chtěl zkrátka práci z jinýho odvětví. [...] Při studiu jsem si chtěl vydělávat něčím jiným, než studuju. Abych nezatěžoval hlavu. Protože sociální práce je hodně náročná [...].*“ Jedna informantka nenašla dosud zaměstnání. Problematiku komentuje následovně: „*Jako chtěla bych dělat to, co jsem se učila na škole, bylo by to fajn, ale asi to není možný. Teda dosud mi nikdo nenabídl nebo nebyl schopný mi zajistit takový podmínky, abych tu práci mohla dělat.*“

#### **Dílčí závěr ze zkoumaného okruhu:**

Kategorie s názvem Souvislost vzdělávacího procesu a uplatnění ve vystudovaném oboru, nám dává odpověď na výzkumnou otázku: „*Jak souvisí vlastní vzdělávací proces a předprofesní příprava s možností uplatnění na volném pracovním trhu?*“

Motivy pro vybrání studovaného oboru se neshodují ani v jednom případě. V jednom případě se jednalo o motivaci pomáhat lidem s tíživou životní situací, ve druhém motivace pramenila ze zaměstnání rodinného příslušníka, ve třetím případě převažovalo přemýšlení nad budoucím uplatněním a vývojem nemoci. Ve čtvrtém případě se jednalo spíše o náhodu, která přerostla ve spokojenost a pocit sebeuplatnění.

Z odpovědí informantů lze usoudit, že v jejich případech výběr oboru, v závislosti na posouzení zdravotního stavu, pozitivně ovlivňuje možnost uplatnění na volném trhu práce. Jelikož tři informanti našli ve svém životě uplatnění ve vystudovaném oboru.

Dále můžeme usuzovat, že stupeň dosaženého vzdělání má vliv na uplatnění na trhu práce z důvodu, že dva informanti s vysokoškolským vzděláním a jedna informantka se středoškolským vzděláním našli, buď v současné době nebo v minulosti, uplatnění ve vystudovaném oboru. Jedna informantka se středoškolským vzděláním uplatnění dosud nenalezla.

## Druhá kategorie: Postavení osob s tělesným postižením na trhu práce

Druhá kategorie se zabývá názory informantů na postavení osob s tělesným postižením na trhu práce. Tato část se zaměřuje na názory informantů, jaký, a zda má postižení vliv na získání pracovní pozice. Dále se zabývá zkušenostmi informantů s přístupem zaměstnavatelů. Další oddíl ukazuje stanoviska probandů na vnímání jejich postavení na trhu práce. Kategorie se také zaměřuje na popis úskalí, se kterými se informanti při uplatnění na trhu práce setkávají a možnosti zlepšení situace z pohledu probandů.

Informant	Má vliv postižení na získání pracovní pozice?	Zkušenosti s přístupem zaměstnavatelů	Vnímání postavení na trhu práce pro osoby s tělesným postižením
Tamara	Rozhodně ano	Pozitivní	Spíše pozitivní
Oldřich	Rozhodně ano	Převážně pozitivní	Spíše pozitivní
Leona	Ne	Pozitivní	Pozitivní
Radka	Rozhodně ano	Negativní	Negativní

Tab. č. 4: Názory informantů na postavení osob s tělesným postižením na trhu práce

Tři informanti uvedli jednoznačně, že jejich handicap má vliv na získání pracovního uplatnění. Jedna informantka, která má postižení získané uvedla: „*Tak asi jak u kterého zaměstnavatele, ale já jsem se nesečkala s tím, že by to mělo nějaký vliv.*“ Oldřich spatřuje vliv postižení na omezený výběr zaměstnání. Na druhou stranu uvádí: „*Možná třeba na těch konkrétních pracovních místech bylo dobrý to OZP, že ten zaměstnavatel mě mohl tímto způsobem uplatnit a brát na mě ty výhody, což taky vlastně bylo při tom výběrovém řízení taky zohledněný.*“ Tamara má také zkušenost, že jí fakt, že je osobou s postižením, bylo výhodou. Tamara vliv komentuje slovy: „*Protože ta organizace, kde pracuji, právě hledala zaměstnance s postižením. Takže mi to postižení bylo výhodou.*“ Radčiny zkušenosti s hledáním zaměstnání nejsou pozitivní, takže vliv postižení hodnotí spíše negativně slovy: „*zaměstnavatelé tě nemůžou zaměstnat jenom tak. [...] museli upravit pro mě to pracovní prostředí, třeba bezbarierovej záchod a tak. [...] Jako ještě jsem se nesečkala s člověkem, kterej by měl zájem. A když se jeden našel, tak je to strašně ošemetný.*“

Informanti v rozhovoru hodnotili situaci osob s tělesným postižením na volném trhu práce. Tři informanti situaci vnímají spíše pozitivně, jedna informantka má informace z doslechu, že osoby s postižením firmy zaměstnávají, ale jak sama uvádí: „*Jako všude slyším, že nás zaměstnávají, ale ke mně se to ještě teda nedostalo.*“ Jako jednu z největších nevýhod spatřuje v místě bydliště a v míře mobility. „*Myslím si, že když jsou lidi s tělesným postižením ve městě, tak mají větší šanci. I když je to o tom, že i když budu bydlet ve městě a nebudu schopná někam dojíždět, tak mi to stejně nepomůže, že budu bydlet ve městě.*“ Tamara nahlíží na situaci na pracovním trhu z pozitivního pohledu: „*Já si myslím, že teďka je to na dobré cestě, nebo má to dobré možnosti, nebo dá se říct, že je o tu problematiku zájem. Myslím si, že zaměstnavatelé k tomu přistupují v uvozovkách pozitivně, nebo už trochu lépe a myslím si, že je to hrozná výhoda.*“ Oldřich nahlíží na situaci jak kladně, tak spatřuje i určitá negativa. Svoje názory popisuje: „*Je dobrý, že teďka se to vlastně podporuje, [...] tím, že ten zaměstnavatel na ně může získat finanční zvýhodnění, [...] tím pádem se mu vyplatí ty osoby s postižením zaměstnat a může díky tomu zjistit, že i ten člověk s postižením pro něho může být, nejenom tím finančním zvýhodněním, ale že tím, že ho zaměstná pozná, že i člověk s postižením může být dobrým zaměstnancem.*“ V další části rozhovoru nahlíží na situaci i z druhé strany. Popisuje své názory na možná negativa, která přináší chráněný pracovní trh a možnost náhradního plnění: „*na druhou stranu, většinou, ti zaměstnavatelé, kteří si na tom udělají živnost. Většinou se ty práce točí jenom kolem úklidu, nějaké ostrahy, hlídání [...] vlastně ti zaměstnavatelé zřizují, tyto chráněný místa, za účelem toho zaměstnávání těch hendikepovaných, tak přece jenom... Myslím si, že všichni zaměstnavatelé, kteří vlastně tady to náhradní plnění řeší jinak, tak nemají ani potřebu ty postižený lidi zaměstnávat v různých oborech, takže se často těžko uplatní a většině lidem, kteří chtějí pracovat, tak jim nezbyvá pracovat než v těch hlídacích firmách nebo v těch úklidových.*“ Leona situaci vidí pozitivně směrem k zaměstnavatelům. Sama nikdy neměla problém s hledáním zaměstnání, takže o to, jaká je situace pro osoby s tělesným postižením se nezajímala. Situaci hodnotí slovy: „*Myslím si, že zaměstnavatelé, kteří hledají někoho s postižením, tak pro ně je to výhodné.*“

S přístupy zaměstnavatelů k zaměstnávání osob s tělesným postižením mají tři informanti zkušenosti převážně kladné. Radka, jako jediná z informantů, má zkušenosti negativní. „*Když jsem hledala, tak mě všichni odmítali. Oni radši vezmou ty osoby, kteří mají třeba první stupeň té invalidity, to si myslím.*“ Radka sice nikdy neměla



podepsanou pracovní smlouvu, ale získala za svůj život několik brigád: „*Jednou jsem dělala dva měsíce u jednoho pána, pracovala jsem z domu a dosud jsem žádný peníze za tu práci neviděla.* Další zkušenost s brigádou popisuje: „*...jsem tam pracovala asi půl roku. To jsem pomáhala upravovat e-shop. Až to bylo hotový, tak mi nabídli jinou práci, že jsem měla obvolávat firmy.*“ Po čase se jí ozval podnikatel znovu a nabídl ji další práci, kterou měla vykonávat brigádně: „*Za prvé mi doted' ještě nezaplatil za to, co jsem udělala a volal mi, že mi pošle další práci, a tu mi zatím ještě taky neposlal.*“ Na začátku jejich spolupráce podnikatel přišel s nabídkou oficiálního zaměstnání, který by byl sjednán na základě smlouvy s pracovním úřadem, kdy by pobíral příspěvky na Radku od úřadu práce: „*Ale toho já jsem se lekla. [...] Jako upřímně, nedokážu si představit, že by si někdo na mě požádal o příspěvek na pracáku, já mám jako příspěvek na péči IV. stupeň, tak to by asi šlo okamžitě dolů.*“ Oldřich oslovoval pouze ty firmy, ve kterých nabízeli takovou pracovní pozici, kde by jeho handicap nebyl překážkou. Ačkoliv se setkal s odmítnutím na pracovním pohovoru z důvodu jeho handicapu, nevnímá to jako negativní zkušenost: „*vzhledem k charakteru práce, že by moje postižení při té práci viděl jako problém, že by mi to nedoporučil abych tam pracoval a ukončil ten pohovor.*“

Největší úskalí v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením, potažmo s tělesným vidí Leona: „*Problém je určitě ten, že tito lidé mají více pracovní neschopnosti, než lidé bez zdravotního postižení, takže vlastně na těch ostatních je, aby je v zaměstnání zastoupili, a to není jednoduché, protože zaměstnavatel, který zaměstnává více osob se zdravotním postižením, tak každý má nějaký problém a musí nějakým způsobem nahradit ty lidi, kteří jsou na té nemocenské. A ten člověk se zdravotním postižením, který chce pracovat na zkrácený pracovní úvazek, tak musí tu práci zastat i za ty druhé lidi.*“ Tamara, která pracuje jako sociální pracovníce a má přehled v této problematice uvádí dva pohledy, jeden ze strany zaměstnavatelů: „*Já si myslím, že je velká zátěž na administrativu. [...] Ti zaměstnavatelé jsou tlačeni do něčeho, co je totálně nesmyslné, fakt to toho zaměstnavatele zatěžuje a hodně.*“ Tamara dále komentuje, že chápe firmy, které raději využijí náhradního plnění nebo odvedou finanční náhradu do státního rozpočtu, než by se zatěžovaly velkou administrativou. Jako druhý pohled udává ze strany zaměstnanců: „*já si myslím, že pokrytí jsme dobře. Ta chráněná místa jsou, ale myslím si, že nejsou viditelná. Dát recenzi na úřad práce, a tím to hasne...nevím.*“

Podle názoru Tamary by situaci pro osoby s tělesným postižením mohla zlepšit větší propagace pracovních míst pro tyto osoby: „*Nemyslím teď na pozici zaměstnavatelů, ale na pozici úřadu práce. Myslím si, že by ten úřad práce by jim měl jít víc vstříc a vyhledávat lepší podmínky pro ty osoby s tělesným postižením. [...] Ale kdyby se víc zamysleli nad tím, co by tomu tělesně postiženému víc vyhovovalo.*“ Radka vidí možnost zlepšení ve zkvalitnění komunikace: „*Kdyby ty firmy víc komunikovaly a dávaly nám šanci ukázat, co v nás je.*“

### **Dílčí závěr ze zkoumaného okruhu:**

Tato kategorie nám dává odpověď na druhou výzkumnou otázku, která zní: „Jak informanti s tělesným postižením vnímají jejich postavení na trhu práce?“

Z odpovědí informantů bylo zřejmé, že vliv postižení na získání pracovní pozice nemusí být pouze v negativním smyslu. Dva informanti uvedli, že jejich handicap byl výhodou pro získání zaměstnání. Prvním uvedeným důvodem byla možnost uplatnění výhod, které s sebou přináší zaměstnání osoby s postižením pro zaměstnavatele. Druhý popsáný důvod byl, že zaměstnavatel hledal zaměstnance se zdravotním postižením. Jedna informantka nemá zkušenosti, že by její handicap měl vliv na uplatnění na trhu práce. Poslední informantka spatřuje velký vliv svého postižení na uplatnění na trhu práce v negativním smyslu.

Situaci na trhu práce ze strany osob se zdravotním postižením informanti hodnotili pozitivně. Jedna informantka uvedla, že pozitivní zprávy o situaci na pracovním trhu, se k ní dostanou pouze z doslechu, ale podle jejích vlastních zkušeností není situace příznivá. Jeden informant nahlížel na situaci pohledem pozitivním i negativním. Jako negativum spatřoval problém, že na chráněném pracovním trhu jsou nabízeny méně lukrativnější pracovní pozice, než na volném trhu práce. Firmy, kteří zákonnou povinnost řeší náhradním plněním, nemají potřebu zaměstnávat OZP, takže se i snižuje nabídka pracovních míst pro OZP.

S přístupy zaměstnavatelů měli tři probandi zkušenosti kladné. Jedna informantka má zkušenosti negativní, jelikož již dlouhou dobu usiluje o získání pracovní pozice, kterou se jí však nedaří získat. Většinou se jí potenciální zaměstnavatelé na zasláný e-mail neozvou zpět. Zkušenosti má jen z brigád, kde se jí několikrát stalo, že za svou práci nedostala zapláceno.

Příležitosti ke zlepšení situace na trhu práce vidí jedna z informantek ve zmírnění administrativního zatížení a větší propagace volných míst pro OZP. Další informantka shledává příležitost ke zlepšení v komunikaci mezi uchazečem a potenciálním zaměstnavatelem. Jedna informantka spatřuje problém v častější nemocnosti, a tudíž nutnosti zástupu těchto zaměstnanců v pracovních povinnostech.

### Třetí kategorie: Spolupráce s institucemi

Tato kategorie nám umožňuje zodpovědět třetí výzkumnou otázku, která zní: „Jak informanti hodnotí možnosti pomoci a podpory úřadu práce a nestátními organizacemi, které zprostředkovávají zaměstnání?“ První část se věnuje využití pomoci státní instituce a nestátních organizací a popisuje zkušenosti informantů. Druhá část ukazuje názory na aktivní politiku zaměstnanosti a zákonnou povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

Informant	Využití pomoci nestátních organizací	Využití pomoci státních organizací
Tamara	Nevyužila	Nevyužila
Oldřich	Nevyužil	Využil – rekvalifikaci, podporované zaměstnávání, pracovní rehabilitaci
Leona	Využila	Využila – rekvalifikaci
Radka	Nevyužila	Nevyužila

Tab. č. 5: Využití pomoci státních a nestátních organizací

Pomoci nestátních organizací v oblasti pomoci a podpory při hledání zaměstnání využil jen jeden z informantů. Tamara však vyjadřuje svůj názor: „*Nevyužila jsem jejich služeb. Ani nestátních a ani státních. Nemusela jsem. Kdybych potřebovala, asi bych nešla do nějakých organizací, protože ti si říkají o nějakou provizi.*“ Dále dodává, že kdyby měla potřebu požádat nějakou instituci o pomoc, obrátila by se na úřad práce. Oldřich byl evidován na úřadu práce a využil nabídku rekvalifikace, pracovní rehabilitace a byl zapojen v podporovaném zaměstnávání. Zkušenost se spoluprací s úřadem práce komentuje slovy: „*No, byl jsem tam a nabízeli mi ty pracovní pozice, který já už jsem měl obeslaný.*“ K další spolupráci s úřadem práce se vyjadřuje: „*Ta*

referentka mě informovala o aktuálních místech pro OZP a nabídla mi možnost té rekvalifikace a zařazení do projektu pro tady ty osoby s postižením.“ Oldřich popisuje účast v projektu: „Absolvoval jsem první část toho projektu, to obnášelo vlastně nějakou teoretickou část, která se zaměřovala na psaní životopisů, úspěch u pracovního pohovoru, co se říká, na co se připravit a tady ty personální věci. A potom další část byla, že umožňovali nějakou praktickou část ve smluvených firmách s tím projektem. Ty firmy na to dostávají dotace, že spolupracují s tím úřadem práce.“ Radka nikdy nebyla evidována na úřadu práce, ale využívá informací z internetových stránek úřadu práce. Rekvalifikace se neúčastnila: „To pro mě nepřipadá v úvahu, tam by to byly ta školení od rána do večera, a to já nejsem schopná absolvovat. Ještě by mě tam mamka musela vozit, to by nešlo.“ Leona byla evidována na úřadu práce, tam ji však nenabídli žádnou práci, takže si našla zaměstnání sama. Využila také nabídky rekvalifikace. Znalosti a dovednosti, které získala rekvalifikací využívá dodnes v současném zaměstnání. Kvůli zrakovému postižení byla v nestátní organizaci Kafira, se kterou má zkušenost: „byla jsem se tam zeptat na práci, ale tam to nějak nedopadlo, protože ta paní, která se mnou sepsala smlouvu o spolupráci mi posílala pracovní nabídky, které jsem si uměla i já sama vyhledat na internetu, takže to pro mě nebylo v podstatě přínosem.“

K problematice aktivní politiky zaměstnanosti se vyjádřila jedna informantka. Na názor na povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením odpověděl také pouze jeden informant. Tamara uvádí, že systém aktivní politiky zaměstnanosti je dobře postaven, problém však vidí v komunikaci mezi institucemi: „Ten systém není špatně postavený, ale pořád je to systém. [...] Akorát ty instituce spolu nekomunikují. Oni nemají společný systém, aby dokázaly vyčíst, co ta daná osoba potřebuje.“ Oldřich se vyjadřuje k zákonné povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením: „Tak nemyslím si, že je úplně správný ty zaměstnavatele tímto způsobem vlastně nutit tím, že když mají víc jak 25 zaměstnanců, že musí ty 4 % zaměstnat, nebo odebírat výrobky... Přijde mi to jako hrozně direktivní přístup toho státu. Na jednu stranu je to dobrý, že ti lidi jsou zvýhodnění, ale na druhou stranu to těm firmám dávat rozkazem a příkazem nebo zákonným nařízením, mně připadá příliš jako zasahování do svobodného rozhodování těch firem. [...] Spíš nějakou motivaci, než nařizování.“ Další dva informanti nebyli schopni na otázky odpovědět.

### **Dílčí závěr zkoumaného okruhu:**

Třetí kategorie odpovídá na výzkumnou otázku „Jak informanti hodnotí možnosti pomoci a podpory úřadu práce a nestátními organizacemi, které zprostředkovávají zaměstnání?“

Jeden informant využil pomoci nestátních organizací, které nabízí pomoc a podporu v otázkách zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dva informanti využili pomoci od úřadu práce v období nezaměstnanosti. Jeden proband nepotřeboval využít pomoc a podporu ani státní ani nestátní instituce, protože nikdy nebyl nezaměstnaný. Jeden informant využil rekvalifikaci, pracovní rehabilitaci a měl zkušenost i s podporovaným zaměstnáváním. Jedna informantka využila rekvalifikaci pod záštitou úřadu práce, kterou hodnotí velmi kladně a využívá ji dosud při svém zaměstnání.

Názor na aktivní politiku zaměstnanosti vyjádřila jedna informantka. Na povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením odpověděl také pouze jeden informant. Dá se usuzovat, že jejich informovanost pramení z jejich studijního a pracovního oboru, kterým je sociální práce, ta má k dané problematice velmi blízko. Další dva informanti nebyli schopni na otázky odpovědět.

### **Čtvrtá kategorie: Proces hledání zaměstnání**

Kategorie nazvaná „Proces hledání zaměstnání“ se zaměřuje na popis průběhu hledání pracovního uplatnění ze zkušeností informantů. Tato kategorie zjišťuje, zda byli informanti nezaměstnaní, jak dlouho byli naposledy nezaměstnaní a jaké pocity a obavy vyplývaly ze situace, kdy se ocitli bez práce. Dále jsou zde popisovány konkrétní představy a požadavky na pracovní činnost, omezení při výběru a výkonu zaměstnání z pohledu informantů. Metody, které zvolili k oslovování potenciálních zaměstnavatelů a jejich zkušenosti s konkrétními přijímacími pohovory a spokojeností se současnou pracovní pozicí.

Informant	Hledané zaměstnání	Způsob oslovování zaměstnavatelů	Zaměstnán/a v současné době	Délka poslední nezaměstnanosti
Tamara	Sociální pracovník	Přes známost	Ano	Nikdy
Oldřich	Sociální pracovník/jakékoliv, kde nebude postižení překážkou	Elektronicky	Ano	2 měsíce
Leona	Administrativní činnost – zkrácený úvazek	Elektronicky	Ano	8 měsíců
Radka	Účetnictví/administrativní práce na PC – pouze práce z domova	Elektronicky	Ne	Od ukončení školy je nezaměstnaná

Tab. č. 6: Hledané pracovní zařazení, způsob oslovování potenciálních zaměstnavatelů a délka poslední nezaměstnanosti informantů

Tři informanti byli ve svém životě nezaměstnaní, z toho jedna informantka dosud nebyla nikde zaměstnána, ale není registrována na úřadu práce. Jedna informantka nebyla nezaměstnaná. Oldřich byl naposledy nezaměstnaný dva měsíce, protože měnil místo bydliště a opustil práci tam, kde dříve bydlel. Jeho největší obavou bylo: „*Abych našel pracovní místo. [...] Jestli vlastně po přestěhování seženu pracovní místo, který mě uživí a zároveň ho budu, díky tomu hendikepu, schopen vykonávat.*“ Leona byla naposledy nezaměstnaná osm měsíců. Pocity v období života bez zaměstnání popisuje: „*Bylo to vlastně pro mě špatné v tom smyslu, že jsem nebyla v pracovním kolektivu, mezi lidma. [...] Spíš ta sociální izolace.*“ Radka své pocity vyjadřuje slovy: „*Člověk si nepřipadá nějak dobře. To si řeknete, co vlastně děláš? Nic... Do toho jsi pořád doma a člověk není tak nějak užitečněj.*“ Nakonec však dodává: „*ale to už jsem přestala řešit. Teď mám neter, to je moje velká radost.*“

Konkrétní představu o pracovní pozici měla Leona: „*chtěla jsem pracovat v administrativě a chtěla jsem zkrácený pracovní úvazek.*“ Její požadavky byly: „*nesmím zvedat těžké věci, nesmím pracovat v prašném prostředí, takže takové věci se v administrativě prakticky nevyskytují.*“ Oldřich se nejdříve pokoušel hledat práci ve studovaném oboru. Po zkušenosti s psychickou zátěží, která pro Oldřicha představovala práce v sociální sféře a zároveň studium, své požadavky zmínil. Jako podmínky, které musí jeho pracovní činnost splňovat, uvádí: „*Potom jsem chtěl pracovat tam, kde by můj handicap nebyl překážkou. [...] Abych to byl schopen vykonávat, aby mě to uživilo a abych získal nové zkušenosti a dovednosti.*“ Radka měla v minulosti představu, že

bude pracovat jako účetní, z důvodu zhoršení stavu, to v současné době již není možné. Radka uvádí: „V době, kdy jsem si myslela, že bych to účetnictví zvládla, kdyby mě někdo zaučil, tak to účetnictví. [...] Moje představa, kterou jsem měla tak před 5 lety byla taková, že do té práce budu dojíždět tak jednou za týden, tam mi řeknou, co mám dělat a já bych se tam setkávala i s nějakýma těma lidma, pak bych šla dom, dělala bych tu práci doma, a pak bych tam zase za týden přišla a zase by mi dali nějakou práci. Ale teď už si to nedokážu představit, že bych tam dojížděla, jednak jsem na tom zdravotně hůř, než před těmi pěti lety a mamka, která se o mě stará, by mě tam musela vozit, a to by bylo komplikovaný. [...] Ale jinak jakoukoliv práci v administrativě, jako moc na výběr nemám. A co bych zvládla, třeba upravování webovek, tak to zase neumím.“

Omezení při hledání pracovní pozice a jejím vykonávání mají tři informanti. Jedna informantka uvedla, že nepociťuje jakékoliv omezení při hledání zaměstnání. Avšak na otázku, „Jaké byly Vaše požadavky na pracovní pozici“ uvedla několik požadavků, které se jistě dají považovat za omezující při výběru zaměstnání. Dále se dá z jejich odpovědí usoudit, že tato „omezení“ pro ni nejsou nijak svazující, jelikož jí nebrání při práci v administrativní činnosti. Oldřich popisuje své omezení při hledání zaměstnání následovně: „Nemůžu pracovat na místech, kde je potřeba jemná motorika, zvedání těžších břemen a vůbec manuální zručnost. Takže jsem tímto způsobem limitovanej na trhu práce. [...] Protože, když se dívám na trh práce na volný pracovní místa, tak třeba zdravěj člověk si může vybírat z X tisíc pracovních míst. A já si můžu vybrat jenom ty obory, buďto v oboru, kterej studuju, nebo vlastně ty obory, kde vlastně nepotřebujou zručnost, správnou motoriku a vůbec jako manuální práci, takže ono se to velice zužuje výběr na trhu práce.“ Tamara uvádí, že při hledání práce ji omezuje to, že ji paní doktorka nedá potvrzení, že je schopna práci vykonávat na plný úvazek. Omezení při výkonu své práce komentuje slovy: „Při tom omezení defacto můžu dělat jenom v kanceláři, a to ještě v dost omezené míře, že mám křeslo hodně nízko, abych se úplně nehrbila za počítačem, nebo teďka mám dokonce počítač na stojanu, protože stůl je dost nízko a židlička nejde stáhnout ještě níž, tak abych se nehrbila. Šanony musím mít tak, abych na ně dosáhla, nesmí být zařazeny úplně vysoko. Jako omezuje to celkem dost, si myslím to postižení, ale když dělám kancelářskou práci, tak si myslím, že to jde. Jako nemohla bych dělat horníka. Nemohla bych dělat jakoukoliv klasickou práci, at' jsem v minulosti, teda jako v pubertě chtěla být veterinářka, tak jsem nějak opustila tento sen a šla jsem na sociální práci.“ Radka omezení, týkající se hledání zaměstnání,

s ohledem na její zhoršující se zdravotní stav, který je nestálý, popisuje slovy: „*Nemůžu dělat, co chcu. Nemám šanci dojíždět denně do práce a pracovat 8 hodin...to je nereálný. Člověk je unavenej... I kdyby ta práce byla tady vedle v domě, tak nejsem schopná dělat tu práci tolik hodin. Možná na zkráceněj úvazek, ale poslední dobou nevydržím ani 4 hodiny. Třeba teďka mám takovou brigádu, že jedné paní domlouvám schůzky a dělám to po půl hodině, já nevydržím dýl sedět u toho počítače. Hrozně mě z té polohy té ruky na myši bolí lopatka. Potom si na 10-15 minut odpočinu a můžu pokračovat. Ale jsou dny, kdy třeba vydržím i hodinu u toho počítače.*“

U třech informantů probíhalo oslovování potenciálních zaměstnavatelů stejnou formou, tedy elektronicky. Jedna informantka získala pracovní pozici na doporučení od bývalé spolužačky. Dva informanti se ucházeli o pracovní místo i v těch firmách, které neměly inzerované, že mají volnou pracovní pozici a hledají nové zaměstnance. Jedna informantka se zaměřovala pouze na inzeráty firem s volnými pracovními místy.

Oldřich komentuje svoji cestu při hledání zaměstnání: „*Rozesíláním životopisů přes mail. Převážně jsem posílal tam, kde hledali zaměstnance a některým firmám, kde jsem věděl, že do budoucna bych chtěl pracovat. A zkušenost mám takovou, že i tam, kde zrovna nenabírali se mi po čase ozvali, protože šla paní na mateřskou.*“ Leona rozesílala životopis „*mailem do těch firem, kde hledali zaměstnance. Vyhledávala jsem si na internetu na různých webových stránkách pracovní nabídky a kontaktovala jsem je e-mailem.*“ Radka oslovuje zaměstnavatele také elektronickou formou. Kvůli svému postižení je nucena hledat si práci, kterou by mohla vykonávat pouze z domova. Zatím oslovila asi 40 firem, ale bez pozitivního výsledku. Svoje snažení popisuje: „*[...] jsem začala rozesílat emaily po různých firmách, kde jsem si myslela, že by byla možná práce z domova. Rozeslala jsem asi 40 emailů a odpověděla maximálně čtvrtina. Oni spíš neodpovídají, a když odpoví, tak mi napíšou, že mi nemůžou nabídnout práci, kterou bych dělala z domova. S něma ani nenaběhla nějaká delší komunikace, spíš neměli vůbec zájem. [...]* A co jsem ještě nepochopila bylo to, že když jsem psala na inzeráty, kde vyloženě hledali osobu s postižením a psali tam, že je to práce z domova, tak mi stejně napsali, že pro to nemají podmínky.“ Jediná Tamara se nesnažila najít zaměstnání z důvodu tehdejšího studia na vysoké škole. Zaměstnání získala přes informace od kamarádky. „*[...] bývalá spolužačka, která pracovala v terénní pečovatelské službě nabídla, že se poptá svojí paní ředitelky, že ví, že právě někoho s postižením hledá. A po týdnu, co jsme si vyměnily maily jsem šla na pohovor a do týdne jsem měla práci.*“



Přijímacího pohovoru se účastnili tři informanti. Jejich zkušenosti jsou převážně kladné. Leona, Oldřich i Tamara uvádí, že jejich přijímací pohovor probíhal standardně. Oldřich má zkušenost i s odmítnutím, který popisuje: „*U jednoho pohovoru říkal, že vzhledem k charakteru práce, že by moje postižení při té práci viděl jako problém, že by mi to nedoporučil, abych tam pracoval a ukončil ten pohovor. Já jsem se tam hlásil, protože to nebylo z toho inzerátu zřejmé.*“ Dále Oldřich popisuje zkušenost z přijímacího pohovoru: „*Občas, když viděli v životopisu, že jsem osoba zdravotně postižená, tak se třeba ptali a říkali, že to nemusím uvádět, ale jestli bych mohl říct, čeho se to postižení týká.*“ Leona uvádí, že si není vědoma odmítnutí z důvodu zdravotního postižení.

Radka upozorňuje na své obavy z uzavření pracovní smlouvy: „*[...] kdybych chtěla víc peněz, tak by to mohlo jít, že dostávají nějaký příspěvek z pracáku. Ale toho já jsem se lekla [...]. Jako upřímně, nedokážu si představit, že by si někdo na mě požádal o příspěvek na pracáku, já mám jako příspěvek na péči IV. stupeň, tak to by asi šlo okamžitě dolů. Jako můj názor je takovej, že člověk, kterej pracuje, by určitě nedostal asi IV. stupeň toho příspěvku na péči. A oni by si pod pracou představili, že dělám 4 hodiny denně za počítačem, a to by vlastně ani nebyla pravda, protože toho nejsem schopná. Takže jsem řekla tomu pánovi, že raději budu dělat za miň peněz.*“

Všichni informanti, kteří jsou v současné době zaměstnaní uvedli, že jsou se svojí nynější pracovní pozicí spokojeni.

#### **Dílčí závěr zkoumaného okruhu:**

Tato kategorie nám dává odpověď na výzkumnou otázku „Jaké zkušenosti mají informanti s tělesným postižením s hledáním zaměstnání?“

Strategii při hledání a oslovování potenciálních zaměstnavatelů měli tři informanti podobnou – zasílání životopisů elektronickou formou. Liší se však v tom ohledu, kdy jedna informantka zasílala životopisy pouze na inzeráty firem, kde v dané době měli volnou pracovní pozici. Dva probandi rozesílali životopisy do firem, kde hledali nové pracovníky, ale i tam, kde by chtěli pracovat a volná pozice v danou dobu nebyla inzerována. Jedna informantka pracovní pozici nehledala z důvodu studia na vysoké škole, ta pracovní pozici získala přes známost.

Omezení při hledání a výkonu práce, způsobené tělesným postižením, pociťují tři ze čtyř informantů. Konkrétní představu o svém budoucím povolání měli z počátku

všichni informanti, kteří hledali zaměstnání. Dva informanti museli ze svých nároků postupem času slevit. Jeden z probandů uvedl jako důvod psychickou zátěž, kterou spojoval se studiem a náročností práce v sociální sféře. Druhá informantka musela slevit ze svých představ z důvodu zhoršení zdravotního stavu, a s tím spojenou zvýšenou péčí o ní.

Z popisu přijímacích pohovorů, kterých se účastnili tři informanti, lze usoudit, že jejich zkušenosti jsou spíše kladné. Jeden proband se setkal s odmítnutím na základě jeho handicapu.

V současné době jsou tři informanti se svou pracovní pozicí spokojeni. Jedna z informantů má v současné době brigádu, která splňuje její hlavní požadavek – práce z domova a může si práci rozdělit na části podle toho, jak jí to její zdravotní stav umožní. Jedna práce této informantce byla nabízena, tu však odmítla z důvodu obav ze ztráty finančního příspěvku na péči.

## **Analýza rozhovorů se zaměstnavateli osob s tělesným postižením**

### **Pátá kategorie: Zkušenosti zaměstnavatelů**

V této kategorii se zaměříme na zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnanci s tělesným postižením a na vztahy mezi zaměstnanci s postižením a bez postižení. Dále budou rozebírány překážky, které zaměstnavatelé spatřují v dané problematice, a jak nahlíží na plnění zákonné povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, a jak ji naplňují v jednotlivých firmách.

<b>Firma</b>	<b>Zkušenost se zaměstnanci</b>	<b>Plnění zákonné povinnosti</b>
<b>Firma č. 1</b>	Pozitivní i negativní	Odvod do státního rozpočtu, odebrání výrobků nebo služeb z chráněného pracovního trhu
<b>Firma č. 2</b>	Pozitivní	Nemusí plnit
<b>Firma č. 3</b>	Pozitivní	Odvod do státního rozpočtu, odebrání výrobků nebo služeb z chráněného pracovního trhu
<b>Firma č. 4</b>	Velmi pozitivní	Nemusí plnit
<b>Firma č. 5</b>	Velmi pozitivní	Odebírání výrobků nebo služeb z chráněného pracovního trhu

Tab. č. 7: Zkušenosti se zaměstnanci a forma plnění zákonné povinnosti

Zástupci všem oslovených firem mají pozitivní zkušenosti s prací zaměstnanců s tělesným postižením. Pouze jeden zástupce uvedl, že má jak pozitivní, tak i negativní zkušenosti. Zkušenosti komentuje zástupce Firmy č. 1: *„Někdy je ten zaměstnanec dobrý, někdy špatný. Někdy zneužívají svého zdravotního stavu s tím, že třeba odmítají určitý druh práce. Někdy odmítají dělat práci, která se jim dělat nechce a byli by toho podle lékařského posudku schopni.“* Zástupce Firmy č. 2 spatřuje rozdíl mezi zaměstnancem s tělesným postižením a bez postižení pouze ve vyšší nemocnosti. Zaměstnanec Firmy č. 3 uvádí: *„Máme zkušenosti, že lidé s postižením jsou velmi pracovití, vděční za příležitost a jsou motivováni odvádět kvalitní práci. Je tam nesporný přínos pro kolektiv na pracovišti.“* Stejně zkušenosti se zaměstnanci s tělesným postižením mají ve Firmě č. 4 a Firmě č. 5: *„Jsou vděční, loajální, pracují, jak nejlépe dokážou...“*

Vztahy mezi zaměstnanci bez postižení a s postižením ani jeden ze zástupců firem nevidí záporně, spíše naopak. Zaměstnanec Firmy č. 4 uvádí, že se vztahy mezi zaměstnanci zlepšily s příchodem osoby s tělesným handicapem: *„...nikdy jsem nezaznamenal jakoukoliv narážku či připomínku. Snad proto, že vidí, jak člověk s daleko těžším osudem dokáže překonávat překážky. Lidé ve firmě jsou k sobě pozornější.“* Zástupce firmy komentuje atmosféru na pracovišti: *„Když je dobrý kolektiv, tak je dobrá atmosféra. V podstatě, když člověk dělá tu svoji práci tak jak má, tak tam není problém. Pokud se samozřejmě začne vymlouvat, tak ti ostatní to samozřejmě vidí a vzniká nevraživost a nepříjemná „atmoška“.“*

Překážky v podobě úpravy pracoviště nevidí čtyři zástupci z pěti oslovených. Zástupce Firmy č. 3 určité překážky shledává: *„Naše firma sídlí často v historických budovách, takže mnohdy nejsou možné úpravy podle hygienických norem, to znamená, že kdyby se na takové místo hlásila osoba na vozíčku, my nemůžeme zajistit bezbariérový přístup do kanceláří nebo úprava velikosti chodeb apod.“*

Překážky v úpravě náplně práce neshledává ani jeden zástupce oslovených firem. Firma č. 5 si uvědomuje limity člověka a jeho speciální potřeby a přizpůsobuje se jim. Ve Firmě č. 5 mají také zvýhodněné benefity pro OZP: *„...máme benefity pro OZP, jako je třeba: dva dny volna navíc, aby mohli jít na rehabilitaci apod. Je to taková pozitivní diskriminace. Dále máme benefity pro zaměstnance, kteří doporučí OZP a ten u nás nějakou dobu vydrží pracovat. Takže se snažíme zaměstnance motivovat.“*

Zaměstnanci s tělesným postižením pracují v oslovených firmách převážně na zkrácený úvazek. Ve dvou firmách jsou umožňovány práce z domova – home office. Ve třech firmách se jedná o pozice, které se vykonávají na počítači – administrativní práce, finanční poradenství, pozice v call centru. Ve Firmě č. 1: *„Pracují nebo pracovali skoro na všech pozicích.“* Ve Firmě č. 2 pracují na pozicích sociálních pracovníků. Zástupkyně Firmy č. 5 popisuje rizika moderní doby, která přináší nové technologie: *„V dnešní době však nastává problém, že určité práce, na které jsme třeba před 7 lety přijali člověka s postižením, už zvládnou moderní technologie. Takže se nám stalo, že z 30 zaměstnanců s handicapem máme v současné době pouze 18.“*

Z oslovených firem uskutečňují dvě speciální přípravy kolektivu. A to ve Firmě č. 1: *„Jinak každý zaměstnanec se zdravotním postižením má svého nadřízeného a ten mu poskytuje pomoc a podporu a pomáhá mu při řešení určitých situací, které nastanou. Takže ti vedoucí jsou seznámeni se specifiky daného postižení.“* Ve Firmě č. 5 osvěta probíhá formou: *„...školení pro team leadery, kde se seznamují, samozřejmě obecně, s problematikou komunikace, chování, speciálních potřeb určité skupiny lidí. Zveme si na přednášky sociální pracovníce, odborníky např. z tyflo centra apod.“*

Zástupci firem uvedli, že o fungování systému zaměstnávání osob se zdravotním postižením mají povědomí a vědí, jak systém funguje, a kde informace dohledat.

Dvě z pěti firem zaměstnávající osoby s postižením nemusí plnit zákonnou povinnost, protože nezaměstnávají více, jak 25 zaměstnanců. Dvě firmy naplňují zákonnou povinnost zaměstnáváním osob se zdravotním handicapem, odvodem finanční částky do státního rozpočtu a odebíráním výrobků nebo služeb z chráněného pracovního trhu. Firma č. 5: *„My nesplňujeme počet zaměstnanců, kompenzujeme to náhradním plněním – odebíráme výrobky z chráněného pracovního trhu.“*

Názory na plnění zákonné povinnosti komentují zástupci firem následovně:

Firma č. 1: *„Myslím, že je to naprosto v pořádku, protože ty osoby s postižením kolikrát těžko hledají práci... stát vychází zaměstnavatelům vstříc.“*

Firma č. 2: *„No, já si myslím, že je to nějaký signál těm zaměstnavatelům, že by měli. [...] Jako signál je to dobrý, ale dokážu si to představit i jinak.“* Nevýhodu spatřuje v možnosti náhradního plnění formou odebírání výrobků či služeb z chráněného pracovního trhu. Zástupce vysvětluje: *„ve výsledku pak máte firmu, která zaměstnává 90 % osob se zdravotním postižením a dělají různé hlídače parkoviště a*

*v dílně montují šroubky, a pak nabízejí náhradní plnění firmě, která má většinu zaměstnanců v administrativě a krásně by se tam ty osoby s postižením uplatnili a oni o ně zájem nemají a raději si koupí šroubky od té firmy, která je zaměstnává masově.“*

Firma č. 3: *„Principiálně to dává smysl. Myslím si, že je to určitě nějaká forma pobídnutí k tomu, aby se zaměstnavatelé začali zajímat o tuto problematiku a osoby s postižením se měli možnost integrovat do společnosti.“*

Firma č. 4: *„Myslím si, že podmínky jsou nastaveny dobře, jen stále chybí dostatek informací a není u nás zvykem tyto lidi zaměstnávat. Souvisí to také s nechtím vytvářet pracovní místa na zkrácený úvazek.“*

Firma č. 5: *„Vnímám zákonnou povinnost tak, že je v pořádku nastavená regulace. Je to určitě popíchnutí a nutí to firmy zajímat se o tuto problematiku. Ale politika by měla být nastavena jinak, nevím jak, ale jinak.“* Na rozdíl od zástupce Firmy č.2 vidí v možnosti náhradního plnění, odběrem výrobků z chráněného pracovního trhu, velké pozitivum: *„Líbí se mi však, jak fungují třeba chráněné dílny, že tam ti lidé, kteří nemohou být zaměstnáni ve firmách na volném trhu práce, ale více jim vyhovuje chráněný trh práce, mohou být užiteční. Něco vyrábět, především manuálně a firmy si od nich ty věci poté kupují. Myšlenka se mi líbí. Také jsme nakupovali z chráněné dílny třeba dárky pro zaměstnance.“*

### **Dílčí závěr ze zkoumaného okruhu:**

V této kategorii jsme hledali odpovědi na výzkumnou otázku „Jaké zkušenosti mají zaměstnavatelé se zaměstnáváním osob s tělesným postižením?“ Zjistili jsme, že zaměstnavatelé mají v převážné většině pozitivní zkušenosti s prací osob s tělesným handicapem. Atmosféru na pracovišti mezi lidmi bez zdravotního postižení a se zdravotním postižením vnímají jako bezproblémovou. Zaměstnávání těchto osob považují za přínos do pracovního kolektivu. Překážky v podobě úprav na pracovišti není problémem pro všechny oslovené firmy, pokud to dovolují prostory, ve kterých firma sídlí. Problém nespatřují ani v úpravě náplně práce pro OZP. Dále jsme zjistili, že OZP pracují převážně na zkrácené úvazky a jsou zaměstnávány převážně na práci, která se vykonává u počítače. Konkrétně se jedná o administrativní činnosti, účetnictví, práce v call centru apod. Zjistili jsme také, že některé firmy zaměstnávají OZP i přesto, že nemusí plnit zákonnou povinnost zaměstnávat tyto osoby. Firmy, které zákonné

povinnosti podléhají, ji naplňují kombinací všech třech způsobů, a to zaměstnáváním OZP, odvodem finanční částky do státního rozpočtu a nákupem výrobků nebo využíváním služeb od firem z chráněného pracovního trhu. Názory na plnění zákonné povinnosti jsou převážně kladné. Ale někteří ze zástupců firem uvedli, že spatřují příležitosti ke změnám na zlepšení systému.

### Šestá kategorie: Spolupráce

V této kategorii se zaměřujeme na spolupráci státních a nestátních institucí a organizací a zjišťujeme, kde a jakým způsobem získávají zaměstnavatelé informace o novinkách a možnostech zaměstnávání osob s tělesným postižením.

Firma	Spolupráce s úřadem práce/nestátními organizacemi	Získávání informací
Firma č. 1	Ano/Ne	Z internetových stránek úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věcí
Firma č. 2	Ano/Ne	Z internetových stránek úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věcí
Firma č. 3	Ne/Ano	Tým na centrále, který sleduje legislativní novely, konference, neziskové organizace
Firma č. 4	Ano/Ne	Z internetových stránek úřadu práce, od OZP
Firma č. 5	Ne/Ano	Vlastní iniciativa – mapování situace, projekty z Ministerstva práce a sociálních věcí

Tab. č. 8: Spolupráce se státními a nestátními organizacemi a získávání potřebných informací

Tři z pěti zástupců uvedli, že jejich firmy spolupracují s úřadem práce (ÚP) a zároveň nespolupracují s nestátními organizacemi. Dvě firmy nespolupracují s úřadem práce, ale spolupracují s nestátními organizacemi. Firma č. 1, která s ÚP spolupracuje, oslovila instituci: „*protože musíme plnit zákonnou povinnost zaměstnávat osoby s postižením a žádáme o poskytnutí příspěvku na zaměstnance se zdravotním postižením.*“ Spolupráci komentuje: „*ten úřad práce hraje hlavní roli, protože ten by jim měl doporučit nikoliv na základě požadavku na zaměstnance na úřadu práce, ale podle schopností a možností toho člověka. Když nám sem pošlou člověka, který může*

*pracovat dvě hodiny denně, a to jen v administrativních činnostech, tak my mu tu práci nemůžeme zajistit, ba ani nabídnout.“ Možnosti pomoci ÚP využili také ve Firmě č. 4: „Podal jsem si žádost na úřad práce o vytvoření pracovního místa, pomohli mi s financováním na úpravu tohoto místa. Také s výběrem zaměstnance pomocí inzerce.“*

Firma č. 3 a Firma č. 5 nespolupracuje s ÚP, ale navazují spolupráci s neziskovými organizacemi a charitou. Tuto spolupráci popisuje zástupce Firmy č. 3: *„naše firma má tzv. „sociální bankovníctví“, kde spolupracujeme s neziskovými organizacemi, zde se nejedná o finanční pomoc, ale pomoc s různými projekty. Lidé z těch neziskovek jsou většinou nadšenci, kteří jsou pro daný problém zapálení a dělají to srdcem, ale mnohdy jim unikají praktické věci, např. ohledně financí apod. A s těmi si zase ví rady naši zaměstnanci.“* Zástupce Firmy č. 5 popisuje spolupráci s charitou: *„Vlastně prvotním impulzem byla jedna paní z charity, která oslovovala firmy s profily osob s postižením, pro které hledala pracovní uplatnění.“* Firma č.5 po pozitivní zkušenosti se spoluprací s charitou, vzala aktivitu do vlastních rukou: *„...zmapovali jsme možnosti, zjistili kontakty na domovy pro postižené, na střední školy pro postižené, různé skupiny a zde jsme prováděli prezentace práce naší firmy. Když jsme chtěli zaměstnávat osoby s postižením, museli jsme jim jít naproti. Inzerce v žádném případě nestačila.“*

V získávání informací převažuje u námi oslovených firem využití možností, které nabízejí internetové stránky ÚP a Ministerstva práce a sociálních věcí. Tři z pěti firem volí tuto formu získávání potřebných informací. Zbylé dvě firmy získávají informace rozdílným způsobem. Zástupce Firmy č. 3 uvádí: *„Máme tým na centrále, ti sledují legislativní novinky, účastní se konferencí, kde se zaměřují na tuto problematiku.“* Firma č. 5 vysvětluje, jak to v jejich podniku funguje: *„Z různých projektů, které pramení z Ministerstva práce a sociálních věcí, z internetu... Jinak jsme si všechno zjišťovali sami – mapovali jsme situaci, oslovovali jsme neziskovky, charitu, skupiny, školy apod.“*

#### **Dílčí závěr ze zkoumaného okruhu:**

Tato kategorie nám zodpovídá výzkumnou otázku č. 6, která zní: *„Jakým způsobem probíhá kooperace s úřadem práce a organizacemi zprostředkovávající zaměstnání?“*

Zjistili jsme, že tři firmy z pěti využívají finanční pomoc úřadu práce, možnost inzerce volných pracovních míst, a také zde vyhledávají informace o novinkách, možnostech v zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ty firmy, které spolupracují s ÚP oslovili tento úřad z vlastní iniciativy. Dvě firmy možnost spolupráce s ÚP nevyužívají, ale spolupracují s neziskovými organizacemi a jinými organizacemi, které se zaměřují na tuto problematiku. Jedna z firem byla oslovena pracovníci charity, která dělala prostředníka mezi osobami se zdravotním postižením a potencionálními zaměstnavateli. Obě dvě firmy získávají informace z vlastních zdrojů (tým na centrále, mapování možností) a od organizací z nestátního sektoru.

### **Sedmá kategorie: Motivace a demotivace**

V této kategorii se budeme zaměřovat na motivaci a demotivaci zaměstnavatelů zaměstnávat osoby s tělesným postižením, jaké výhody a nevýhody to s sebou přináší. V poslední části se zaměříme na názor zástupců oslovených firem, co by jim přineslo usnadnění v praxi, aby byly dveře pro osoby se zdravotním postižením do jejich firmy otevřené.

<b>Firma</b>	<b>Motivace</b>	<b>Demotivace</b>
<b>Firma č. 1</b>	Finanční příspěvek	Pracovní výkon OZP, administrativní zátěž
<b>Firma č. 2</b>	Finanční příspěvek	Administrativní zátěž
<b>Firma č. 3</b>	Dobrá pracovní zkušenost, přínos pro kolektiv	Svázanost podmínek
<b>Firma č. 4</b>	Finanční příspěvek, dobrá pracovní zkušenost	Administrativní zátěž
<b>Firma č. 5</b>	Pomoc integrovat	Pracovní výkonnost OZP

Tab. č. 9: Motivace a demotivace firem zaměstnávat osoby s tělesným postižením

Výhody v zaměstnávání osob se zdravotním, potažmo s tělesným postižením spatřují tři zástupci oslovených firem ve finančním příspěvku, který nabízí úřad práce. Dva zástupci uvedli, že motivem zaměstnávat OZP je v jejich firmě dobrá zkušenost s těmito zaměstnanci, jeden ze zástupců udává ještě jeden důvod, a to pozitivní přínos pro pracovní kolektiv. V jedné firmě je motivací zaměstnávat OZP ten, že tato firma chce pomáhat lidem se začleněním do společnosti.



Zástupce Firmy č. 1 v rozhovoru uvedl, že motivem jejich firmy je finanční příspěvek, dále dodává: „*Jiný důvod tam není. I když úřady rádi slyší, že bychom chtěli integrovat tyto osoby do společnosti, ale jsme podnikatelé a v podstatě nám jde o zisk a o výsledek.*“ Pro Firmu č. 3 a Firmu č. 4 je motivací dobrá zkušenost se zaměstnanci se zdravotním postižením. Zástupce firmy č.3 komentuje: „*V naší firmě upozadujeme finanční výhodnost. Máme zkušenosti, že lidé s postižením jsou velmi pracovití, vděční za příležitost a jsou motivováni odvádět kvalitní práci. Je tam nesporný přínos pro kolektiv na pracovišti.*“ Zástupce firmy č. 5 komentuje: „*Jedna věc je povinnost, ale my jim chceme pomoci začlenit se do společnosti tak, jak nejlépe umíme.*“

Tři zástupci firem spatřují problém v administrativní zátěži. Zaměstnanec Firmy č. 1 to komentuje slovy: „*...administrativy kolem toho je zbytečně moc. Je tam bazírováno na takových formalitách, které s tím nemají nic společného.*“ Problém v zaměstnávání osob se zdravotním, potažmo s tělesným postižením, vidí zástupce Firmy č. 1: „*jsou často omezení a nemohou vykonávat tu práci na 100 %, jsou často nemocní, vymlouvají se na své postižení. Musí se jim vedoucí více věnovat, některá ta specifika té práce se musí nějakým způsobem uzpůsobit, pokud už nejsou.*“ Rovnováhu mezi klady a zápory v dané problematice vyrovnává dle jeho slov: „*Takže pro toho podnikatele je to trošičku zátěž, která je kompenzovaná tím příspěvkem, což si myslím, že je ten systém nastavený správně, a je to v pořádku.*“ Stejný problém vidí i ve Firmě č. 5: „*v rámci dnešní společnosti, kde se jede na výkon, tito lidé mají převážně nižší výkon než zdraví zaměstnanci, takže to firmu vlastně vyjde finančně náročněji.*“ Firma č. 2 a Firma č. 4 vidí největší problém v administrativní zátěži. Firma č. 4 dodává: „*...také někdy nedůvěra úřadů, přehnaná kontrola.*“ Pro Firmu č. 3 je největším problémem svázanost nařízení, které často nejsou schopni naplnit: „*Naše firma sídlí často v historických budovách, takže mnohdy nejsou možné úpravy podle hygienických norem.*“

Problematiku se zaměstnávání OZP by podle zástupce Firmy č. 1 zjednodušilo zvýšení finančního příspěvku. Firmě č. 2 by v praxi pomohlo snížení administrativní zátěže a: „*kdyby byla větší informovanost, aby ty lidi s postižením věděli, jaké možnosti mají a ten úřad by je víc propagoval.*“ Zástupce Firmy č. 2 vidí příležitost ke zlepšení situace ve větší informovanosti, stejně jako Firma č. 4. Firma č. 3 a 4 shledává příležitost ve zjednodušení pravidel. Zástupce firmy č. 5 přímo uvádí: „*Třeba vytvoření nějaké databáze profilů OZP. Nebo kdyby byl nějaký člověk, třeba na úřadu práce,*

*který by se aktivně zajímal a snažil se pomoci těm lidem si práci najít, zjišťoval informace od různých firem podmínky pracovního přijetí apod. Nějakého prostředníka mezi firmami a OZP. “*

**Dílčí závěr zkoumaného okruhu:**

V této kategorii získáváme odpověď na výzkumnou otázku: „Jakou motivaci mají zaměstnavatelé zaměstnávat osoby s tělesným postižením, a co je naopak odrazuje?“

Zjistili jsme, že tři zástupci firem zaměstnávající osoby se zdravotním postižením uvedli, že hlavní motivací přijmout do pracovního procesu osobu se zdravotním handicapem je finanční podpora od státu. Dva zástupci uvedli, že jejich motivem je dobrá pracovní zkušenost s těmito zaměstnanci. Jeden ze zástupců udává ještě další důvod, a to pozitivní přínos pro pracovní kolektiv. Zástupce poslední firmy uvedl důvod zaměstnávání OZP ten, že jejich firma chce napomáhat těmto lidem při začlenění se do společnosti. Pro tři zástupce firem z pěti je demotivující velká administrativní zátěž. Dva zástupci uvedli, že nevýhodu spatřují v nižší výkonosti osob se zdravotním postižením při výkonu práce. Jeden zaměstnavatel firmy vidí problém ve svázanosti podmínek a ztížených nastavených normách, které pramení z legislativy.

## 6 DISKUZE

Hlavním cílem výzkumné části práce bylo přiblížení názorů a zkušeností osob s tělesným postižením a zaměstnavatelů, v problematice uplatnění na volném trhu práce těchto osob.

Dříve, než přistoupíme k interpretaci získaných výsledků, uvedeme limity našeho výzkumu. Vzhledem k nízkému počtu informantů v obou skupinách, (osoby s tělesným postižením a zaměstnavatelé osob s tělesným postižením) nelze naše výsledky zobecnit. Metoda sběru dat, kterou jsme použili, tedy polostrukturované rozhovory, je vhodná k získání odpovědí na výzkumné otázky do té míry, kterou umožňují odpovědi informantů. Informace získané z rozhovorů mohou být zkresleny prostřednictvím nevědomých manipulujících otázek výzkumníka.

Cílem první až čtvrté kategorie bylo zjistit odpovědi na čtyři výzkumné otázky.

V první kategorii jsme zjišťovali, jak souvisí vlastní vzdělávací proces a předprofesní příprava s možností uplatnění na volném pracovním trhu. Z odpovědí informantů lze usoudit, že výběr studijního oboru pozitivně ovlivňuje možnost uplatnění na volném trhu práce. Jelikož tři informanti našli ve svém životě uplatnění ve vystudovaném oboru. Čtvrtá informantka dosud nenalezla zaměstnání. Lze usoudit, že je to v závislosti na závažnosti jejího postižení, který ji limituje v oblasti mobility a nemožnosti vykonávat pracovní činnost po určitou souvislou dobu. Dále můžeme usuzovat, že stupeň dosaženého vzdělání má vliv na uplatnění na trhu práce. K tomuto závěru jsme dospěli z důvodu, že oba dva informanti, kteří mají vysokoškolské vzdělání našli v minulosti nebo v současnosti zaměstnání v oboru a v současné době jsou oba zaměstnání. Pouze jedna informantka ze dvou, které mají středoškolské vzdělání se uplatnila ve vystudovaném oboru.

Druhá kategorie nám zodpovídá otázku „Jak informanti s tělesným postižením vnímají jejich postavení na trhu práce?“ Zjistili jsme, že vliv postižení na získání pracovní pozice má jak pozitivní, tak negativní dopad v oblasti postavení osob s tělesným postižením na trhu práce. Situace, která je na trhu práce, v závislosti na legislativním ukotvení, je pro osoby s tělesným postižením spíše pozitivní. S přístupy zaměstnavatelů má tři čtvrtina informantů kladné zkušenosti.

Třetí kategorie nám umožnila získat odpověď na výzkumnou otázku „Jak informanti hodnotí možnosti pomoci a podpory úřadu práce a nestátními organizacemi, které zprostředkovávají zaměstnání?“ Zjistili jsme, že pouze jedna čtvrtina informantů využila pomoci od nestátních organizací, která jim však nebyla přínosem. Polovina probandů využila pomoci a podpory úřadu práce. Nabízená pracovní místa od úřadu práce si byli schopni vyhledat sami pomocí internetu, takže v tomto ohledu pro ně spolupráce s úřadem práce nebyla přínosem. Výhodu spatřují v nabízených rekvalifikacích a pracovních rehabilitacích.

Ve čtvrté kategorii jsme zjišťovali, jaké zkušenosti mají informanti s tělesným postižením s hledáním zaměstnání. Zjistili jsme, že strategie hledání zaměstnání se u tří čtvrtin probandů nelišila – informace o volných pracovních pozicích získávali z internetu. Všichni informanti oslovovali potenciální zaměstnavatele zasíláním životopisů elektronickou formou, pomocí e-mailu. Omezení při hledání a výkonu práce, způsobené tělesným postižením, pociťují tři ze čtyř informantů. Konkrétní představu o svém budoucím povolání měli zpočátku všichni informanti, kteří hledali zaměstnání. Dva informanti museli ze svých nároků postupem času slevit. Z popisu přijímacích pohovorů, kterých se účastnili tři informanti, lze usoudit, že jejich zkušenosti jsou spíše kladné. Jeden proband se setkal s odmítnutím na základě jeho handicapu.

Cílem páté až sedmé kategorie, které se zabývaly pohledem na problematiku zaměstnavatelů osob s tělesným postižením, bylo zjistit odpovědi na tři výzkumné otázky, které byly stanoveny na základě dílčích cílů výzkumné části práce.

V páté kategorii jsme zjišťovali odpověď na výzkumnou otázku „Jaké zkušenosti mají zaměstnavatelé se zaměstnáváním osob s tělesným postižením?“ Na základě zjištěných informací můžeme tvrdit, že zaměstnávání osob s tělesným postižením vnímají zaměstnavatelé pozitivně a vidí v tom přínos jak pro kolektiv, tak pro firmu. Dalším zjištěním bylo, že překážky jak v podobě úprav, tak v úpravě pracovní náplně nevnímají zaměstnavatelé jako zásadní problém. Všichni zaměstnavatelé zaměstnávají osoby s tělesným postižením na zkrácené úvazky, dle jejich lékařských doporučení a převažují pozice v administrativních činnostech. Zaměstnavatelé hodnotí, nutnost plnění zákonné povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, pozitivně. Zjistili jsme také, že některé firmy zaměstnávají OZP i přesto, že nemusí plnit zákonnou povinnost zaměstnávat tyto osoby. Ostatní firmy tuto povinnost naplňují v kombinaci všech třech možných způsobů, tedy zaměstnáváním OZP, odvodem finanční částky do

státního rozpočtu a nákupem výrobků nebo využívání služeb od firem z chráněného pracovního trhu.

Šestá kategorie nám zodpovídá výzkumnou otázku „Jakým způsobem probíhá kooperace s úřadem práce a organizacemi zprostředkovávající zaměstnání?“ Zjistili jsme, že tři z pěti oslovených firem spolupracují s úřadem práce a nespolupracují s nestátními organizacemi. Tato spolupráce začala u všech tří firem na základě jejich iniciativy. Využívání pomoci a podpory je především ve využívání finančních příspěvků a možnosti inzerovat zde volné pracovní pozice. Zbylé dvě firmy s úřadem práce nenavázaly spolupráci, ale spolupracují s nestátními organizacemi, tedy s neziskovými organizacemi a charitou. V získávání informací převažuje u námi oslovených firem využití možností, které nabízejí internetové stránky ÚP a Ministerstva práce a sociálních věcí. Tři z pěti firem volí tuto formu získávání potřebných informací. Zbylé dvě firmy získávají informace z vlastních zdrojů (mapování možností, tým na centrále firmy) a od organizací z nestátního sektoru.

V poslední kategorii jsme získávali odpověď na sedmou výzkumnou otázku: „Jakou motivaci mají zaměstnavatelé zaměstnávat osoby s tělesným postižením, a co je naopak odrazuje?“ Zjistili jsme, že pro tři z pěti firem je hlavní motivací zaměstnávat osoby se zdravotním, potažmo s tělesným postižením, finanční příspěvek od úřadu práce. Mezi další motivy zaměstnávat OZP, zástupci firem uvedli dobré pracovní zkušenosti s těmito zaměstnanci a pozitivní přínos pro kolektiv. Motivem pro jednu firmu je pomoc OZP začlenit se do společnosti. Pro tři zástupce firem z pěti je demotivující velká administrativní zátěž. Dva zástupci uvedli, že nevýhodu spatřují v nižší výkonnosti osob se zdravotním postižením při výkonu práce. Jeden zaměstnavatel firmy vidí problém ve svázanosti podmínek a ztížených nastavených normách, které pramení z legislativy.

Hlavní cíl výzkumné části práce jsme naplňovali pomocí dílčích cílů, které jsme si stanovili na začátku výzkumu. Každý dílčí cíl se zaměřoval na určitou problematiku.

První dílčí cíl se zaměřoval na zjištění, zda stupeň vzdělání usnadňuje lidem s tělesným postižením uplatnění na volném trhu práce. Ze získaných informací můžeme konstatovat, že stupeň vzdělání má vliv na získání pracovní pozice, protože informanti s vysokoškolským vzděláním našli uplatnění na volném trhu práce. Pouze jedna informantka ze dvou, které mají středoškolské vzdělání se uplatnila na trhu práce.

Druhým dílčím cílem bylo zjištění, jakým způsobem nahlízejí osoby s tělesným postižením na jejich postavení na trhu práce. Zde jsme se zaměřili na vliv postižení, názory na situaci na trhu práce a zkušenosti s přístupy zaměstnavatelů. Zjistili jsme, že vliv postižení vnímají informanti jak pozitivně, tak negativně. Tělesný handicap tedy může být na volném pracovním trhu i výhodou. Situaci na trhu práce, v závislosti na legislativních normách, vnímají informanti příznivě. S přístupy zaměstnavatelů má většina informantů kladné zkušenosti. Ze získaných informací se dá usuzovat, že postavení osob s tělesným postižením na trhu práce, vnímají tyto osoby pozitivně.

Třetím dílčím cílem bylo zjištění, jak probíhá spolupráce s institucemi a organizacemi, které zprostředkovávají pomoc a podporu při hledání zaměstnání. Pro naplnění dílčího cíle jsme zvolili postup získávání informací od obou skupin informantů. Zjistili jsme, že u informantů s tělesným postižením převažuje strategie hledání zaměstnání pomocí internetových stránek úřadu práce a jiných inzertních webových portálů. Spolupráci s úřadem práce nehodnotí informanti jako přínosnou v ohledu nabízených pracovních pozic, kladně hodnotí možnosti rekvalifikace. Pomoc od nestátní organizace využila jedna informantka, která ji nebyla přínosná. Zaměstnavatelé OZP, kteří spolupracují s úřadem práce, využívají především finanční podporu, kterou úřad práce nabízí, dále možnost inzerce volných pracovních míst a získávání informací ohledně novinek a možností v oblasti zaměstnávání OZP. Firmy, které spolupracují s nestátními organizacemi, nevyužívají podporu od ÚP. Spolupracují při hledání zaměstnanců se zdravotním postižením, získávání informací, ale také jedna firma neziskovým organizacím pomáhá při řešení finančních záležitostí.

Čtvrtým dílčím cílem bylo zjištění, jaká je motivace zaměstnavatelů zaměstnávat osoby s tělesným postižením. Zjistili jsme, že hlavní motivací je finanční příspěvek od úřadu práce. Dalšími motivy jsou dobré pracovní zkušenosti, loajalita a pracovitost zaměstnanců s tělesným postižením, pozitivní přínos pro pracovní kolektiv a pomoc osobám se somatickým handicapem začlenit se do společnosti.

Pátým dílčím cílem bylo zjištění, s jakými problémy se setkávají zaměstnavatelé osob s tělesným postižením. Zjistili jsme, že nevýhodu někteří zaměstnavatelé spatřují ve sníženém pracovním výkonu. Další, je velká administrativní zátěž, svázanost podmínek a nastavených norem pramenící z legislativy, které ztěžují zaměstnávání OZP.

## ZÁVĚR

Předložená diplomová práce se zabývala tématem zaměstnávání osob s tělesným postižením. Byla členěná na dvě části, a to teoretickou a praktickou.

Teoretická část byla věnována objasnění základních informací, spojených s danou problematikou. Ve čtyřech kapitolách, ze kterých se tato část skládá, se seznamujeme s charakteristikou tělesného postižení, zaměřujeme se na vzdělávání, profesní orientaci a možnosti profesního poradenství. Dále zde shrnujeme možnosti podpory osob s tělesným postižením při hledání zaměstnání. Poslední oddíl, s ohledem na praktickou část, je věnován trendům moderní doby, které přispívají ke zlepšení situace zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jedná se o společenskou odpovědnost firem a diverzitu na trhu práce. Jsou zde také popsány stereotypy, které jsou v naší společnosti hluboko zakořeněné a bariéry.

Praktická část byla věnována vlastnímu výzkumu. Cílem výzkumné části bylo zjistit, jak na problematiku zaměstnávání osob s tělesným postižením nahlíží osoby se somatickým handicapem a zaměstnavatelé. Na základě hlavního cíle byly stanoveny dílčí cíle a výzkumné otázky, které nám pomáhaly hlavní cíl objasnit. K naplnění stanoveného cíle jsme využili kvalitativní metodu polostrukturovaného rozhovoru. Rozhovory jsme následně přepsali a analyzovali pomocí otevřeného kódování. Výzkumný vzorek tvořili čtyři osoby s tělesným postižením a pět zástupců firem, ve kterých zaměstnávají osoby s tělesným handicapem.

Osoby se zdravotním postižením patří mezi ohrožené skupiny na trhu práce. Jelikož jsme se ve výzkumu nezaměřovali pouze na osoby s tělesným handicapem, ale i na zaměstnavatele, můžeme problematiku vidět optikou obou stran, které jsou účastny zaměstnávání. V našem šetření jsme se zaměřovali na téma vzdělání a uplatnění ve vystudovaném oboru. Z šetření můžeme usoudit, že stupeň dosaženého vzdělání pozitivně ovlivňuje uplatnění na trhu práce. Dalším tématem bylo vnímání postavení na trhu práce optikou osob s tělesným postižením. Z analýzy rozhovorů bylo zjištěno, že postavení na trhu práce vnímají tyto osoby převážně pozitivně a jejich postižení může být na trhu práce výhodou. Třetí téma pojednávalo o spolupráci s institucemi a organizacemi. Z šetření vyplynulo, že spolupráce s úřadem práce v ohledu nabízených pracovních pozic není pro osoby s tělesným postižením přínosná. Jako velmi přínosné hodnotí možnosti rekvalifikace. Pro zaměstnavatele je spolupráce přínosná ve formě

finanční podpory, možnosti inzerce volných pracovních míst a získávání informací v dané problematice. Další téma pojednávalo o motivaci zaměstnavatelů přijmout na pracovní pozici osobu s tělesným postižením. Zde můžeme usoudit, že největší motivací je pro zaměstnavatele finanční příspěvek od úřadu práce, ale i dobré pracovní zkušenosti s těmito zaměstnanci a pozitivní přínos pro kolektiv. Posledním zkoumaným tématem byly problémy, se kterými se setkávají zaměstnavatelé. Z šetření vyplynulo, že jako problém spatřují velkou administrativní zátěž, svázanost norem a v neposlední řadě také nižší pracovní výkonnost osob s tělesným postižením.

Doporučení pro budoucí výzkumy na podobné téma by bylo vhodné získat větší počet informantů, jak osob s tělesným postižením, tak zaměstnavatelů a doplnit informace od státních institucí a nestátních organizací.



## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam literatury

BARTOŇOVÁ, Miroslava a Marie VÍTKOVÁ. *Strategie vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami v inkluzivním prostředí základní školy: texty k distančnímu vzdělávání*. Brno: Paido, 2016. ISBN 978-80-7315-255-0.

ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2009. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-529-0.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha : Karolinum, 2002. 374 s. ISBN 80-7184-141-2.

DOLEŽEL, Rudolf a Marie VÍTKOVÁ, ed. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením: příručka pro zaměstnavatele k projektu OPR LZ 3.1. "Aktivizační a vzdělávací centrum"*. Brno: Paido, 2007. ISBN 978-80-7315-143-0.

FIALOVÁ, Ilona. *Analýza faktorů determinujících edukaci a profesní orientaci jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5591-9.

FIALOVÁ, Ilona, Dagmar OPATŘILOVÁ a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Somatopedie: texty k distančnímu vzdělávání*. Brno: Paido, 2012. ISBN 978-80-7315-233-8.

FRIEDMANN, Zdeněk. *Profesní orientace žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a jejich uplatnění na trhu práce: Professional assessment to students with special educational needs and their success at the job market*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5602-2.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.

HUBÁLKOVÁ, Monika. *Motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Brno, 2015. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Fakulta sociálních studií. Vedoucí práce: Libor MUSIL.

JANKŮ, Kateřina a Terézia HARČARÍKOVÁ. *Multidimenzionalita tělesného postižení z pohledu komplexní rehabilitační péče*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-886-1.

JELÍNKOVÁ, Jana, Mária KRIVOŠÍKOVÁ a Ludmila ŠAJTAROVÁ. *Ergoterapie*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-583-7.

KÁBELE, František a kolektiv. *Somatopedie: Učebnice speciální pedagogiky tělesně a zdravotně postižené mládeže*. 1.vyd. Paha, 1993, ISBN 8070665335.

KENDÍKOVÁ, Jitka. *Rok I.: změny v legislativě na příkladech ze školní praxe*. V Praze: Pasparta, 2018. ISBN 978-80-88163-90-9.

KLUSOŇOVÁ, Eva. *Ergoterapie v praxi*. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2011. ISBN 978-80-7013-535-8.

KRAUS, Josef a kolektiv. *Dětská mozková obra*. 1.vyd. Praha, 2005, ISBN 8024710188

KREJČÍŘOVÁ, Olga. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.

MICHALÍK, Jan, Pavlína BASLEROVÁ a Michal RŮŽIČKA. *Postoje pedagogických pracovníků k vybraným aspektům společného vzdělávání*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2018. ISBN 978-80-244-5321-7.

MIOVSKÝ, Michal. 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 80-247-1362-4.

NEUBAUEROVÁ, Lenka, Miroslava JAVORSKÁ a Karel NEUBAUER. *Ucelená rehabilitace osob s postižením centrální nervové soustavy*. Vyd. 2., upr. Hradec Králové: Gaudeamus, 2012. ISBN 978-80-7435-174-7.

NOVOSAD, Libor. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita: diskurzivní pohledy na tělo, tělesnost, pohyb, člověka a tělesné postižení*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-873-9.

OPATŘILOVÁ, Dagmar. *Pedagogická intervence v raném a předškolním věku u jedinců s dětskou mozkovou obrnou*. Brno: Masarykova univerzita, 2003, ISBN 8021032421.

PIPEKOVÁ, Jarmila, ed. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Brno: Paido, 2006. ISBN 80-7315-120-0.

PIPEKOVÁ, Jarmila a Marie VÍTKOVÁ, ed. *Znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce: sborník z mezinárodní konference pořádané k Evropskému roku zdravotně postižených osob: [Brno 3.-5. září 2003]*. Brno: Paido, 2003. ISBN 80-7315-048-4.

POTMĚŠIL, Miloň. *Sociální prostředí ve škole a inkluzivní vzdělávání*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2018. ISBN 978-80-244-5295-1.

*Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015. ISBN 978-80-7421-113-3.

SLOWÍK, Josef. *Speciální pedagogika*. Praha: Grada, 2007. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1733-3.

SKŘEHOT, Petr. *Ergonomie pracovních míst a pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2009. ISBN 978-80-86973-91-3.

STRAUSS, Anselm L. a Juliet CORBIN. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Brno: Sdružení Podané ruce, 1999. SCAN. ISBN 80-85834-60-x.

SURYNEK, Alois. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2001. ISBN 8072610384.

ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0644-6.

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3.

VITÁKOVÁ, Petra, ed. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt EQUAL - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903-5980-9.

VÍTKOVÁ, Marie. *Somatopedické aspekty*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Brno: Paido, 2006. ISBN 80-7315-134-0.

VÍTKOVÁ, Marie, ed. *Otázky speciálně pedagogického poradenství: základy, teorie, praxe: učební text k projektu "Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce*. Vyd. 2. Brno: MSD, 2004. ISBN 80-86633-23-3.

VOSMIK, Miroslav. *Inkluze a kariérové poradenství*. Praha: Raabe, [2018]. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-357-5.

WALTEROVÁ, Eliška. *Úloha školy v rozvoji vzdělanosti*. Brno: Paido, 2004. ISBN 80-7315-083-2.

### **Seznam legislativních dokumentů**

VYHLÁŠKA č. 48/2005 Sb. *o základním vzdělávání a některých náležitostech plnění povinné školní docházky*

VYHLÁŠKA č. 197/2016 *o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další vyhlášky*

ZÁKON č. 586/1992 Sb. *o daních z příjmu*

ZÁKON č. 435/2004 Sb. *o zaměstnanosti*

ZÁKON č. 561/2004 Sb., *o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)*

ZÁKON č. 108/2006 Sb. *o sociálních službách*

### **Seznam internetových zdrojů**

*Listina základních práv a svobod* [online]. [cit. 2019-01-30]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

NECHVÁTALOVÁ, Vladimíra. *Tranzitní program - prevence nezaměstnanosti absolventa* [online]. České Budějovice, 2008 [cit. 2019-02-16]. Dostupné z: [https://theses.cz/id/rjmg1l/downloadPraceContent\\_adipIdno\\_12167](https://theses.cz/id/rjmg1l/downloadPraceContent_adipIdno_12167). Disertační. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Vedoucí práce Doc. Ing. Lucie Kozlová Ph.D.

*Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání* [online]. [cit. 2019-01-28]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/45304/>

*Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání* [online]. [cit. 2019-01-30]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/43792/>

*Opatření ministryně školství, mládeže a tělovýchovy, kterým se mění rámcové vzdělávací programy středního odborného vzdělávání* [online]. [cit. 2019-01-30]. Dostupné z: [www.nuv.cz/file/682/](http://www.nuv.cz/file/682/)

DVOŘÁKOVÁ, Lenka. *Kurikulární reforma v praxi učitelů základní školy* [online]. Brno, 2010 [cit. 2019-02-13]. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Filozofická fakulta. Vedoucí práce Mgr. Petr Novotný, Ph.D.

*Platná legislativa pro OZP* [online]. [cit. 2019-02-16]. Dostupné z: <http://www.praceprozp.cz/informace/vseobecne-informace/platna-legislativa-pro-ozp>

Podporované zaměstnávání v otázkách a odpovědích. *Www.msk.cz* [online]. Moravskoslezský kraj, říjen 2010 [cit. 2019-02-19]. Dostupné z: [https://www.msk.cz/assets/socialni\\_oblast/pz-brozura1.pdf](https://www.msk.cz/assets/socialni_oblast/pz-brozura1.pdf)

*Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání* [online]. Praha, 2005 [cit. 2019-02-19]. Dostupné z: <http://www.rytmus.org/shared/clanky/436/Souhrnna%20metodika%20PZ.pdf>

*Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) s vysvětlujícími příklady* [online]. 2018 [cit. 2019-02-28]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/vyklady/plneni\\_povinneho\\_podilu\\_ozp](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp)

*Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2019* [online]. 2019 [cit. 2019-02-28]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/34725/Informace\\_o\\_MMe\\_od\\_1\\_ledna\\_2019\\_na\\_we\\_b\\_MPSV.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/34725/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2019_na_we_b_MPSV.pdf)

*Studie o postavení osob se zdravotním postižením (OZP) na trhu práce: aneb od povinnosti, administrativy a sankcí ke společenské odpovědnosti*, 2015 [online]. Ostrava: Studie o zdravotně postižených [cit. 2019-03-02]. Dostupné z: [https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg\\_uploads/7af834add832f650/upload\\_s/Studie\\_o\\_zdravotn%C4%9B\\_posti%C5%BEen%C3%BDch\\_.pdf](https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/7af834add832f650/upload_s/Studie_o_zdravotn%C4%9B_posti%C5%BEen%C3%BDch_.pdf)

RYCHTÁŘ, Karel, SOKOLOVSKÝ, Tomáš. *Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR: Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. prosinec 2016 [cit. 2019-03-02]. Dostupné z:

<http://www.nfozp.cz/download/Odborn--studie---OZP-na-trhu-pr-ce-v--R---ASO---final.pdf>

DAHLSRUD, Alexander. *How Corporate Social Responsibility is Defined*. 2006 [online]. Department of Industrial Economics and Technology Management, Faculty of Social Science and Technology Management, Norwegian University of Science and Technology. [cit. 2019-03-02]. Dostupné z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/csr.132>

SOKOLOVSKÝ, Tomáš, a kol. *Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR), ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce* [online]. [cit. 2019-03-02]. Dostupné z: [http://www.spcsr.cz/files/Definicni\\_vymezeni\\_3\\_piliru\\_CSR.pdf](http://www.spcsr.cz/files/Definicni_vymezeni_3_piliru_CSR.pdf)

SOKOLOVSKÝ, Tomáš. *Jak souvisí společenská odpovědnost firem a zaměstnávání OZP na volném trhu práce?* [online]. 2014 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <https://kariera.ihned.cz/c1-61522180-souvislosti-csr-a-ozp-na-volnem-trhu-prace>

KRÁSA, Václav a Tomáš SOKOLOVSKÝ. *Diverzita, společenská odpovědnost firem a zdravotně postižení* [online]. 2009 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <http://www.diverzitaproozp.cz/>

SOKOLOVSKÝ, Tomáš, a kol. *Informace o problematice diverzity a Diversity Management* [online]. 2009 [cit. 2019-03-04]. Dostupné z: [http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/Informace\\_o\\_problematice\\_diverzity\\_a\\_Diversity\\_Management\\_-\\_final\\_verze\\_3-11-2009.pdf](http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/Informace_o_problematice_diverzity_a_Diversity_Management_-_final_verze_3-11-2009.pdf)

SOKOLOVSKÝ, Tomáš, a kol. *Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce* [online]. 2013 [cit. 2019-03-04]. Dostupné z: [http://www.spcsr.cz/files/manual\\_pro\\_zamestnavani\\_ozp\\_final\\_22-10-2013.pdf](http://www.spcsr.cz/files/manual_pro_zamestnavani_ozp_final_22-10-2013.pdf)

## **SEZNAM TABULEK**

Tab. č. 1: Použité otázky do rozhovoru se zaměstnanci s tělesným postižením

Tab. č. 2: Použité otázky do rozhovoru se zaměstnavateli osob s tělesným postižením

Tab. č. 3: Dosažené vzdělání informantů a uplatnění v oboru

Tab. č. 4: Názory informantů na postavení osob s tělesným postižením na trhu práce

Tab. č. 5: Využití pomoci státních a nestátních organizací

Tab. č. 6: Hledané pracovní zařazení, způsob oslovování potenciálních zaměstnavatelů a délka poslední nezaměstnanosti informantů

Tab. č. 7: Zkušenosti se zaměstnanci a forma plnění zákonné povinnosti

Tab. č. 8: Spolupráce se státními a nestátními organizacemi a získávání potřebných informací

Tab. č. 9: Motivace a demotivace firem zaměstnávat osoby s tělesným postižením



## **SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK**

CSR – Corporate Social Responsibility

DMO – dětská mozková obrna

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OZP – osoba se zdravotním postižením

ÚP – úřad práce

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha 1: Přepisy rozhovorů se zaměstnanci s tělesným postižením

Příloha 2: Přepisy rozhovorů se zaměstnavateli osob s tělesným postižením

## **Příloha 1: Přepisy rozhovorů se zaměstnanci s tělesným postižením**

### **Rozhovor s Tamarou**

- Kolik je Vám let?

*Za chvíli mi bude 31 let.*

- Máte postižení vrozené nebo získané?

*Vrozené.*

- O jaký typ postižení se konkrétně jedná?

*Je to Robertsův syndrom. Má to latinský název, ale ten si nikdy nepamatuji.*

- Máte uznaný statut osoby se zdravotním postižením? Pokud ano, o jaký typ se jedná?

*Ano, pobírám plný invalidní důchod.*

- Jak Vás postižení omezuje při hledání zaměstnání?

*No, jako paní doktorka mi řekla, že na plný úvazek mi potvrzení nikdy nedá.*

- Jak Vás postižení omezuje při výběru zaměstnání?

*Při tom omezení defacto můžu dělat jenom v kanceláři, a to ještě v dost omezené míře, že mám křeslo hodně nízko, abych se úplně nehrbila za počítačem, nebo teďka mám dokonce počítač na stojanu, protože stůl je dost nízko a židlička nejde stáhnout ještě níž, tak abych se nehrbila. Šanony musím mít tak, abych na ně dosáhla, nesmí být zařazeny úplně vysoko. Jako omezuje to celkem dost, si myslím to postižení, ale když dělám kancelářskou práci, tak si myslím, že to jde. Jako nemohla bych dělat horníka. Nemohla bych dělat jakoukoliv klasickou práci, ať jsem v minulosti, teda jako v pubertě chtěla být veterinářka, tak jsem nějak opustila tento sen a šla jsem na sociální práci.*

- Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

*Mám výšku, bakalářské studium.*

- Jaký obor jste studoval/a?

*Sociální práce.*

- Proč jste si vybrala právě školu zaměřující se na tento obor?

*Ve výsledku to začalo na střední, kdy jsem tak nějak k tomu přišla, jak slepá k houslím, jako náhodou. Protože měli volné místo, já jsem se hlásila na druhé kolo a naštěstí měli volné místo. Teda pan ředitel se zeptal na kraji, jestli může mít o jednoho žáka navíc ve*

*třídě. Tam je strop 30 lidí a já jsem byla 31 a kraj mu to povolil, takže jsem se dostala na obor, který jsem postupem času zjistila, že mi sedí, ta sociální práce. Začala jsem tedy střední školou, potom vyšší odbornou školou a pak výšku.*

- Účastnila jste se tranzitního programu?

*Neúčastnila.*

- Pracujete v oboru, který jste vystudovala?

*Ano, pracuji. Jako já si myslím, že ani jinde hledat nebudu, protože ten obor mám ráda, je mi hodně blízký a myslím si, že mu i rozumím.*

- Doplnujete si v současné době vzdělání?

*V sociální oblasti musíme mít každý rok test zákona a my to máme v práci dobře, protože si můžeme vybírat různé kurzy samy. Ty, které nás nejvíc zajímají. Nebo potom si děláme kurzy přímo v kanceláři, které jsou dlouhodobé, jsou i dražší. A je to super, protože můžeme sdílet zkušenosti s kolegyněmi a zároveň vidíš ten pohled na tu problematiku.*

- V současné době jste zaměstnaná?

*Ano, jsem zaměstnaná jako sociální pracovnice na pozici koordinátorky grantů a projektů na tříčtvrteční úvazek.*

- Myslíte si, že skutečnost, že jste osoba s tělesným postižením má vliv na získávání pracovní pozice? Pokud ano, jak?

*No, vliv to postižení určitě má, jako na tu pozici. Protože ta organizace, kde pracuji, právě hledala zaměstnance s postižením. Takže mi to postižení bylo výhodou.*

- Jak vnímáte situaci pro osoby s tělesným postižením na volném pracovním trhu?

*Já si myslím, že teďka je to na dobré cestě, nebo má to dobré možnosti, nebo dá se říct, že je o tu problematiku zájem. Myslím si, že zaměstnavatelé k tomu přistupují v uvozovkách pozitivně, nebo už trochu lépe a myslím si, že je to hrozná výhoda. Protože když si vezmete člověka s tělesným postižením, který má důchod 10 000 až 12 000, tam někde se plný invalidní důchod pohybuje. Je to hrozně málo, když si spočítáme kolik musíme zaplatit nájem a nějaké živobytí, tak je to v uvozovkách „almužna“ pro člověka, který je mladý, defacto v uvozovkách zdravý a má chuť*

*pracovat. Takže si myslím, že je to teďka velká výhoda. A když máš tu možnost, tak i ten zaměstnavatel mi vychází vstříc, nebo se snaží.*

- Na jaká negativa jste při hledání zaměstnání narazila?

*No, nenarazila. Já jsem totiž k té své pracovní pozici přišla jak slepá k houslím, dost velkou náhodou. Ale co mám kamarádku, která je teď zaměstnaná na chráněném pracovním místě a dělá defacto ve firmě, kde kontroluje nějaké miniaturní součástky a vyhazuje zmetky a dává to do krabiček, tak říkala, že tam mají drsné podmínky. Bohužel to tam nějak nevychytali a prostě pořád se nedaří ty podmínky pro ni nějak zlepšovat. Má špatné zkušenosti s nadřízenými i kolegy.*

- Co by podle Vás zlepšilo situaci osob s tělesným postižením s uplatněním na volném pracovním trhu?

*Každý to má trošku jinak. A na jednu stranu je nízká nezaměstnanost, takže ta práce se teďka hledá snáz. Myslím si, že tělesně postižený tady v tomto nemá tak hroznou nevýhodu, ale jako musí se hodně snažit. To, že někteří nemají možnosti atd. Mám kamarádku, která je taky sociální pracovnice, je na vozičku, je chytrá, fakt ohromná, ale nikdo jí nechce do pracovního procesu, protože hůř mluví a ono, taková horší artikulace...a když jste sociální pracovnice, tak k tomu potřebujete schopnost komunikace. Je to dost složité u těch kombinovaných vad, ti to mají o dost těžší. Jako já mám výhodu, že mám trochu vadu řeči, protože mám rozštěp horního patra, a ten způsobuje, že huhňám přes nos, ale není to tak hrozné. Člověk, si na to za chvíli zvykne, tak mu ani nepřijde, že mluvím přes nos.*

- Jak dlouho jste byla naposledy nezaměstnaná?

*Já jsem nezaměstnaná ještě nebyla.*

- Víte, na koho se obrátit a kde získat informace a pomoc při hledání pracovní pozice?

*No, asi bych nešla do nějakých organizací bych nešla, protože ti si říkají o nějakou provizi, ale určitě bych zašla na úřad práce, kde bych se poptala. Ale určitě bych se začala ptát po okolí, jakože rozhodit sítě všude možné. Záleží na tom se nevzdát. Dát životopis úplně všude, kde vás napadne. Víím, že mi nevoní tak úplně práce s dětmi a nějak hodně problematická cílová skupina, jako například drogově závislí. Nejvíce mě vyhovuje cílová skupina osob se zdravotním postižením a důchodci. Takže bych rozhodila sítě nejdřív tam, a kdyby tam to nevyšlo, tak bych se koukala tam, kde mě to*

*nejvíc táhne i mimo sociální sféru. Například dělat někde recepční v sociálním úseku, dělat někde recepční v domově pro seniory nebo na úřadě práce, nebo na kraji. Kde vidíš, že tam recepční je a takové pozice mají chráněná místa, takže nebála bych se jít i do takových věcí, kdyby možnost jít do sociálního sektoru byla omezená, nebo by to nešlo, tak bych šla i jinam.*

*Když člověk chce pracovat, má chuť pracovat, má motivaci, dokáže pracovat v týmu, tak ten zaměstnavatel po něm sáhne všema deseti. Když zjistí, že jsi kvalifikovaná, že jsi v uvozovkách normální a férový člověk, tak s tím zaměstnavatelé nemají problém. I když člověk na konec nemá tu kvalifikaci, tak ti zaměstnavatelé ti tu kvalifikaci dodají. Když zjistí, že mají před sebou kvalitního člověka, který té firmě něco dá. Hlavní je nebát se té práce. Jít na pohovor s tím, že tu práci dostaneš a nesesypat se tím, že třeba něco nevíš.*

- *Využila jste při hledání zaměstnání některé možnosti pomoci nestátních nebo státních institucí zprostředkovávající zaměstnání?*

*Nevyužila jsem jejich služeb. Ani nestátních a ani státních. Nemusela jsem. Kdybych potřebovala, asi bych nešla do nějakých organizací, protože ti si říkají o nějakou provizi, ale určitě bych zašla na úřad práce, kde bych se poptala.*

- *Jaké máte zkušenosti s přístupy zaměstnavatelů k zaměstnávání osob s tělesným postižením?*

*Nemám zkušenosti s jiným zaměstnáním, nebyla jsem ani na brigádě. Ale v naší organizaci paní ředitelka, ta je velmi vstřícná a dokáže tomu zaměstnanci, který má nějaké omezení, vyjít maximálně vstříc, že dokáže, když toho člověka potřebuje, tak ona ty podmínky dokáže připravit, aby tomu zaměstnanci byly co nejvhodnější. Akorát je potřeba mít něco v hlavě, být schopný práce i s nějakým omezením, být namotivovaný. Když se přijde paní, která má již od pohledu problémy třeba s alkoholem a má být pracovníci v sociálních službách a dělat v terénu, tak ji dá možnost si tu práci vyzkoušet a ona pak zjistí sama, že by to nedávala, jako bohužel, to už jsme měli takový případ. Ale paní ředitelka dává šanci si tu práci vyzkoušet, třeba když ještě není sepsaná smlouva.*

- *Účastnila jste se přijímacího pohovoru? Jak probíhal?*

*No, tehdy jsem se klepala, jak při státnicích. Byl to můj první a zatím poslední pohovor v životě. Ale všechno proběhlo v pohodě a za týden jsem nastupovala do pracovního procesu.*

- Probíhá ve Vaší organizace nějaká osvěta ohledně různých druhů postižení?

*U nás se pracuje za pochodu. Když k nám nastoupil člověk s Aspergerovým syndromem, tak z důvodu jeho, někdy nestandardního chování, se muselo holkám vysvětlit, co to postižení obnáší, ale proběhlo to za nepřítomnosti toho dotyčného. Ale toto byl ojedinělý případ. To se ty holky samy ptaly...*

- Znáte zákon o zaměstnanosti a víte, jaké výhody z něj vyplývají pro zaměstnavatele osob s postižením?

*Zákon bych teoreticky měla znát, ale popravdě teď nevím. Já ho vždycky pročítám, když je potřeba, ale to číslo za chvíli vypadne. Když něco potřebuji, tak si to vyhledám ke konkrétní situaci, ale jako že bych věděla přesně věděla, co v tom zákoně je ohledně mě, tak to nevím, nebo se o to úplně nezajímám, protože ty podmínky v práci mám dokonalé, takže nemám potřebu si nějak stěžovat nebo říkat „tady toto se mi nezdá, musím se podívat do zákona“*

- Jaký je Váš názor na aktivní politiku zaměstnanosti? Domníváte se, že stát a jeho instituce pomáhají při zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*To je zajímavá otázka...Ten systém není špatně postavený, ale pořád je to systém. Nepracuje se s lidským zdrojem, ale pracuje se na základě nějakých kódů, nějakých procentuálních výpočtech atd. Prostě je to dost matematicky a administrativně přitažené, ale ta aktivní politika zaměstnanosti je dobře postavená, má tam dobré věci, akorát ty instituce spolu nekomunikují. Oni jsou jako kdyby zabeďněny. Jedna je takhle a druhá je takhle a nekomunikují spolu, a to dělá strašnou paseku a je to hrozně složité. Když jste u jedné instituce a jdete ke druhé instituci a vy potřebujete nějaké informace, tak ona ta druhá instituce to neví, protože ta druhá instituce potřebuje ty informace získat od té první, ale oni si to nepředají. Oni nemají společný systém, aby dokázaly vyčíst, co ta daná osoba potřebuje. Když jdete k nějaké jiné instituci, tak to kolečko musíte absolvovat znovu od začátku. Takže tady to vidím velmi nešťastné. Když dám příklad sociálku a úřad práce – oni spolu nekomunikují a ani nechtějí komunikovat. Jako není to špatně nastavené, ale ta komunikace je asi nejdůležitější.*

- Jak dlouho Vám trvalo, než jste našla nynější zaměstnání?

*Já jsem právě, když jsem dodělávala diplomku, tak v té době mi diplomka vůbec nešla a ztrácela jsem chuť a motivaci, nevím, co všechno... A při srazu z VOŠky (pozn. vyšší*

*odborné školy) mi bývalá spolužačka, která pracovala v terénní pečovatelské službě nabídla, že se poptá svoji paní ředitelky, že ví, že právě někoho s postižením hledá. A po týdnu, co jsme si vyměnily maily jsem šla na pohovor a do týdne jsem měla práci.*

- Měla jste oporu ve své rodině a přátelích při hledání a výkonu zaměstnání?

*No, tu mám velikou.*

- Jaká je Vaše motivace uplatnit se na trhu práce?

*Já mám ten sociální obor strašně ráda. A teď jsem dostala novou pozici, které jsem se nejdřív bála, ale teď vím, že mě to hrozně baví. Takže ta možnost toho osobního rozvoje mě hodně baví a mám možnost se dále vzdělávat. A ještě, že můžu pomáhat těm lidem, kteří to potřebují.*

- V čem spatřujete největší problém při zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Já si myslím, že je velká zátěž na administrativu. Defacto, kdyby ten zaměstnavatel chtěl zaměstnat toho člověka s tělesným postižením, tak jako strašná zátěž, že se vůbec nedivím, že se některé firmy se tomu, v uvozovkách, vyhýbají. Protože, to děláte každý čtvrt rok různé tabulky, vypočítáváte úvazky, hodiny, je to fakt jako, s prominutím, postavené na hlavu. Ti zaměstnavatelé jsou tlačeni do něčeho, co je totálně nesmyslné, fakt to toho zaměstnavatele zatěžuje a hodně. A pohledem těch zaměstnanců...já si myslím, že pokrytí jsme dobře. Ta chráněná místa jsou, ale myslím si, že nejsou viditelná. Dát recenzi na úřad práce, a tím to hasne...nevím. Chtělo by to víc zpropagovat. Nemyslím teď na pozici zaměstnavatelů, ale na pozici úřadu práce. Myslím si, že by ten úřad práce by jim měl jít víc vstříc a vyhledávat lepší podmínky pro ty osoby s tělesným postižením. Že oni dají dvě firmy a řeknou „Půjďte tam a tam...“ Ale kdyby se víc zamysleli nad tím, co by tomu tělesně postiženému víc vyhovovalo.*



## **Rozhovor s Oldřichem**

- Kolik je Vám let?

*31.*

- Máte postižení vrozené nebo získané?

*Vrozené.*

- O jaký typ postižení se konkrétně jedná?

*Dětská mozková obrna, pravostranná hemiparéza.*

- Máte uznaný statut osoby se zdravotním postižením? Pokud ano, o jaký typ se jedná?

*Ano, mám. Jedná se o OZP.*

- Pobíráte invalidní důchod?

*Ano, prvního stupně.*

- Omezuje Vás postižení při dopravě např. do zaměstnání?

*To ani ne. Mám řidičský průkaz, takže s dopravou nemám problémy.*

- Omezuje Vás postižení při hledání zaměstnání?

*Ano.*

- Jak Vás postižení omezuje při hledání zaměstnání?

*Nemůžu pracovat na místech, kde je potřeba jemná motorika, zvedání těžších břemen a vůbec manuální zručnost. Takže jsem tímto způsobem limitovanej na trhu práce.*

- Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

*Vysokoškolské.*

- Jaký obor jste studoval?

*Sociální práce.*

- Proč jste si vybral/a právě školu zaměřující se na tento obor?

*Protože jsem chtěl pomoci lidem, kteří jsou na tom podobně, jak já nebo hůř, jak já.*

- Účastnil jste se tranzitního programu?

*Ne.*

- Pracujete v oboru, který jste vystudoval?

*Ne, ještě studuju dálkově navazující magisterskej program.*

- Proč nepracujete v tom oboru?

*Protože se mi neosvědčilo pracovat v oboru, když ještě studuju, protože jsem toho měl moc. Přišlo mně to moc... Při studiu jsem chtěl zkrátka práci z jinýho odvětví. Jak to říct?... Při studiu jsem si chtěl vydělávat něčím jiným, než studuju. Abych nezatěžoval hlavu. Protože sociální práce je hodně náročná, a proto jsem se chtěl při studiu živit něčím jiným, aby mě to nezatěžovalo.*

- Takže práce v oboru, který studujete je pro Vás psychicky náročná...

*Jo.*

- Chtěl byste se po studiu věnovat práci v oboru, který studujete?

*Do budoucna ano.*

- Říkal jste, že ještě studujete magisterský program. Doplnujete si rozhled ještě nějakými kurzy, školeními apod.?

*Zajímám se o současné novinky v sociální práci a o nějaký nový postupy. Další kurzy neabsolvuji, protože to při pracovním a studijním vytížení nestíhám. Ale třeba na internetu se různě dozvídám v různých článkách, nebo nějaký videa z přednášek a konferencí. Vaše vzdělávání je tedy zaměřeno na sociální práci? Ano*

- V současné době jste zaměstnán?

*Ano.*

- Pokud ano, vyhovuje Vám současná pracovní pozice?

*Ano.*

- Na jaké pracovní pozici pracujete?

*Asistent vedoucího v oboru zabezpečovací techniky.*

- Takže spíše administrativní činnost?

*Ano.*

- Pracujete na zkrácený úvazek?

*Ne, pracuji na plný úvazek.*

- Myslíte si, že skutečnost, že jste osoba s tělesným postižením má vliv na získávání pracovní pozice? Pokud ano, jak?

*Rozhodně! Protože ten fyzické hendikep tě často limituje ve výběru prací na trhu práce. Protože, když se dívám na trh práce na volný pracovní místa, tak třeba zdravý člověk si může vybírat z X tisíc pracovních míst. A já si můžu vybrat jenom ty obory, buďto v oboru, kterej studuju, nebo vlastně ty obory, kde vlastně nepotřebujou zručnost, správnou motoriku a vůbec jako manuální práci, takže ono se to velice zužuje výběr na trhu práce.*

- Jak vnímáte situaci pro osoby s tělesným postižením na volném pracovním trhu?

*Je dobrý, že teďka se to vlastně podporuje, že se podporuje zaměstnávání těch osob se zdravotním postižením, tím, že ten zaměstnavatel na ně může získat finanční zvýhodnění, s tím, že může díky nim mít nižší ty daně a takhle je to vlastně podporovaný a tím pádem se mu vyplatí ty osoby s postižením zaměstnat a může díky tomu zjistit, že i ten člověk s postižením pro něho může být, nejenom tím finančním zvýhodněním, ale že tím, že ho zaměstná pozná, že i člověk s postižením může být dobrým zaměstnancem.*

- Takže si myslíte, že ta situace pro osoby s tělesným postižením je pozitivní?

*Ano, ale zase na druhou stranu, většinou, ti zaměstnavatelé, kteří si na tom udělají živnost. Myslíte chráněný pracovní trh? Jo. Většinou se ty práce točí jenom kolem úklidu, nějaké ostrahy, hlídání a často ty velký firmy ještě pořád... pokud to v oboru nějakým jiným, než je tady to hlídání a uklízení a takový...který vlastně ti zaměstnavatelé zřizují, tyto chráněný místa, za účelem toho zaměstnávání těch hendikepovaných, tak přece jenom... Myslím si, že všichni zaměstnavatelé, kteří vlastně tady to náhradní plnění řeší jinak, tak nemají ani potřebu ty postižený lidi zaměstnávat v různých oborech, takže se často těžko uplatní a většině lidem, kteří chtějí pracovat, tak jim nezbývá pracovat v těch hlídacích firmách nebo v těch úklidových. Takže nemají nabídku těch lukrativnějších pracovních pozic? Jo*

- Na jaká negativa jste narazil při hledání zaměstnání?

*No, protože jsem apriory hledal takový místo, ve kterým by mě vlastně nelimitoval ten hendikep, tak jsem se spíš potýkal s nedostatkem praxe.*

- Na jaká pozitiva jste narazil při hledání zaměstnání?

*Určitě vzdělání mi pomohlo při hledání práce. Možná třeba na těch konkrétních pracovních místech bylo dobrý to OZP, že ten zaměstnavatel mě mohl tímto způsobem uplatnit a brát na mě ty výhody, což taky vlastně bylo při tom výběrovém řízení taky zohledněný.*

- Co by podle Vás zlepšilo situaci osob s tělesným postižením s uplatněním na volném pracovním trhu?

*Já myslím, že každé ten typ tělesného postižení je natolik specifickéj a osoba s tím postižením potřebuje vlastně takový možnosti, aby mohl být zaměstnaněj a takže někdo může dělat toho vrátňýho, druhéj nemůže chodit, tak může sedět v kanceláři za počítačem třeba, třetí nemůže uklízet, ale má zachovanou manuální zručnost, jemnou motoriku, takže je to hodně individuální.*

- Jak dlouho jste byl naposledy nezaměstnaný?

*Jo, byl jsem naposledy dva měsíce nezaměstnaněj.*

- Co to pro Vás znamenalo?

*No, měl jsem právě obavu z toho, abych našel pracovní místo. Jak jsem mluvil o tom užším výběru na trhu práce. Jestli vlastně po přestěhování seženu pracovní místo, který mě uživí a zároveň ho budu, díky tomu hendikepu, schopen vykonávat.*

- Víte, na koho se obrátit a kde získat informace a pomoc při hledání pracovní pozice?

*No, ano.*

- Využil jste při hledání zaměstnání některé možnosti pomoci, které nabízí instituce zprostředkovávající zaměstnání např. personální agentury, karierní poradenství apod.?

*No, spíš to bylo poradenství pro OZP [osoba se zdravotním postižením] při úřadu práce.*

- Jak spolupráce probíhala?

*Ta referentka mě informovala o aktuálních místech pro OZP a nabídla mi možnost té rekvalifikace a zařazení do projektu pro tady ty osoby s postižením. Absolvoval jsem první část toho projektu, to obnášelo vlastně nějakou teoretickou část, která se zaměřovala na psaní životopisů, úspěch u pracovního pohovoru, co se říká, na co se*

*připravit a tady ty personální věci. A potom další část byla, že umožňovali nějakou praktickou část ve smluvených firmách s tím projektem. Ty firmy na to dostávají dotace, že spolupracují s tím úřadem práce.*

- Zúčastnil jste se rekvalifikace?

*No, už po střední škole. To byla nespécifická rekvalifikace, která mně umožnila praxi v oboru.*

- Setkal jste se s názvy „pracovní rehabilitace“ a „podporované zaměstnávání“?

*Pracovní rehabilitace byla součástí toho projektu, o kterém jsem mluvil. A podporované zaměstnávání, to je to, kde jsem byl zaměstnaný před přestěhováním v Českéch Budějovicích.*

- Jaké máte zkušenosti s přístupem zaměstnavatelů k zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*No, protože já jsem hledal zaměstnání převážně v oboru, nebo v takových odvětvích, kde by mně ten hendikep nepřekážel, tak proto jsem tam šel s tím, že to nebude překážkou, takže mě to nelimitovalo a věděl jsem, že si nemůžu hledat práci tam, kde bych se neuplatnil, tak jsem to tam nechodil ani zkoušet.*

- Říkal jste hned zaměstnavatelům, že jste osoba s tělesným postižením?

*Tam, kde jsem věděl, že to nebude překážkou jsem to naopak bral jako body navíc, že to může vlastně té organizace taky přinést určitý výhody.*

- Účastnil jste se přijímacího pohovoru? Jak probíhal?

*Jo, jo. Probíhal standardně. Občas, když viděli v životopisu, že jsem osoba zdravotně postižená, tak se třeba ptali a říkali, že to nemusím uvádět, ale jestli bych mohl říct, čeho se to postižení týká.*

- Stalo se Vám, že jste byl odmítnut z důvodu Vašeho zdravotního stavu?

*U jednoho pohovoru říkal, že vzhledem k charakteru práce, že by moje postižení při té práci viděl jako problém, že by mi to nedoporučil abych tam pracoval a ukončil ten pohovor. Já jsem se tam hlásil, protože to nebylo z toho inzerátu zřejmé.*

- Znáte zákon o zaměstnanosti a víte, jaké výhody z něj vyplývají pro zaměstnavatele osob s postižením?

*Jo.*

- Jaký je Váš názor na aktivní politiku zaměstnanosti? Domníváte se, že stát a jeho instituce pomáhají při zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Tak nemyslím si, že je úplně správný ty zaměstnavatele tímto způsobem vlastně nutit tím, že když mají víc jak 25 zaměstnanců, že musí ty 4 % zaměstnat, nebo odebírat výrobky... Přijde mi to jako hrozně direktivní přístup toho státu. Na jednu stranu je to dobrý, že ti lidi jsou zvýhodnění, ale na druhou stranu to těm firmám dávat rozkazem a příkazem nebo zákonným nařízením, mně připadá příliš jako zasahování do svobodného rozhodování těch firem.*

- Máte na mysli, že by měli být zaměstnavatelé motivováni jiným způsobem?

*Ano, spíš jako nějakou motivaci než nařízením.*

- A myslíte si, že finanční motivace není dostatečná?

*Tak asi záleží, jak u kterých oborů.*

- Oslovil jste více zaměstnavatelů při hledání zaměstnání? Kolik?

*Asi dvacet.*

- Jakou formou jste oslovovala případné zaměstnavatele?

*Rozesíláním životopisů přes mail. Převážně jsem posílal tam, kde hledali zaměstnance a některým firmám, kde jsem věděl, že do budoucna bych chtěl pracovat. A zkušenost mám takovou, že i tam, kde zrovna nenabírali se mi po čase ozvali, protože šla paní na mateřskou.*

- Hledal jste konkrétní pracovní pozici?

*No, nejdřív jsem zkoušel hledat v oboru. Potom jsem chtěl pracovat tam, kde by můj handicap nebyl překážkou.*

- Využila jste možnosti pomoci od úřadu práce při hledání zaměstnání?

*No, byl jsem tam a nabízeli mi ty pracovní pozice, který já už jsem měl obesaný.*

- Jaké byly Vaše požadavky na pracovní pozici?

*Abych to byl schopen vykonávat, aby mě to uživilo a abych získal nové zkušenosti a dovednosti.*

- Měl jste oporu ve své rodině a přátelích při hledání zaměstnání?

*Ano.*

- Jaká je Vaše motivace uplatnit se na trhu práce?

*Tak jednak, abych dělal to, co mě naplňuje, co mě baví a zajímá a abych se uživil.*

- V čem spatřujete největší problém při zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Ten hedníkep, kterej člověka limituje.*

## **Rozhovor s Leonou**

- Kolik je Vám let?

*Padesát šest mi bude.*

- Máte postižení vrozené nebo získané?

*Získané.*

- jaký typ postižení se konkrétně jedná?

*Skolióza druhého stupně a zrakové postižení, na jedno oko nevidím a na druhém mám zelený zákal.*

- Máte uznaný statut osoby se zdravotním postižením? Pokud ano, o jaký typ se jedná?

*Ano, mám invaliditu prvního stupně.*

- Jak Vás postižení omezuje při hledání zaměstnání?

*Při hledání zaměstnání mě to neomezuje.*

- Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

*Středoškolské s maturitou.*

- Jaký obor jste studovala?

*Ekonomický.*

- Proč jste si vybrala právě školu zaměřující se na tento obor?

*Protože moje teta pracovala v kanceláři, a ta práce se mi líbila.*

- Pracujete v oboru, který jste vystudovala?

*Ano, dělám v administrativě.*

- Doplnujete si v současné době vzdělání?

*Ne.*

- V současné době jste zaměstnána? Pokud ano, vyhovuje Vám současná pracovní pozice?

*Ano.*



- Myslíte si, že skutečnost, že jste osoba s tělesným postižením má vliv na získávání pracovní pozice? Pokud ano, jak?

*Tak asi jak u kterého zaměstnavatele, ale já jsem se nesečkala s tím, že by to mělo nějaký vliv.*

- Jak vnímáte situaci pro osoby s tělesným postižením na volném pracovním trhu?

*Já jsem nikdy neměla problém se získáváním zaměstnání, kdy by mi bylo řečeno, že kvůli mému postižení by mě nevzali, nemám žádnou špatnou zkušenost, co se týká jako nemoci a zaměstnavatele.*

- Na jaká negativa a pozitiva jste narazila při hledání zaměstnání?

*Na negativa jsem nenarazila. Myslím si, že zaměstnavatelé, kteří hledají někoho s postižením, tak pro ně je to výhodné.*

- Oslovila jste více zaměstnavatelů při hledání zaměstnání? Kolik?

*Za tu dobu těch osmi měsíců, co jsem byla na úřadu práce, jsem začala hledat zaměstnání asi pět měsíců před tím, než jsem byla zaměstnaná. A byla jsem asi zhruba na třech pohovorech.*

- Jakou formou jste oslovovala případné zaměstnavatele?

*Mailem do těch firem, kde hledali zaměstnance. Vyhledávala jsem si na internetu na různých webových stránkách pracovní nabídky a kontaktovala jsem je e-mailem.*

- Hledala jste konkrétní pracovní pozici?

*Ano, chtěla jsem pracovat v administrativě a chtěla jsem zkrácený pracovní úvazek.*

- Co by podle Vás zlepšilo situaci osob s tělesným postižením s uplatněním na volném pracovním trhu?

*To nevím.*

- Jak dlouho jste byla naposledy nezaměstnaná? Co to pro Vás znamenalo?

*Osm měsíců. Bylo to vlastně pro mě špatné v tom smyslu, že jsem nebyla v pracovním kolektivu, mezi lidma, ale co se týká toho postižení, tak to asi nic. Spíš ta sociální izolace.*

- Využila jste nabídku pomoci a podpory v otázce hledání zaměstnání od státní instituce, jako je např. úřad práce? Pokud ano, jak spolupráce probíhala?

*No tak byla jsem na úřadu práce. S tím, že mám i zrakové postižení, tak jsem byla v organizaci Kafira se zeptat na práci, ale tam to nějak nedopadlo, protože ta paní, která se mnou sepsala smlouvu o spolupráci mi posílala pracovní nabídky, které jsem si uměla i já sama vyhledat na internetu, takže to pro mě nebylo v podstatě přínosem. A na úřadu práce mi nenabídli žádnou práci za dobu, kdy jsem tam byla evidovaná. Takže jsem si našla sama pracovní pozici.*

- Využila jste nabídku rekvalifikace?

*Na rekvalifikaci jsem byla před 15 lety, a tím, že už jsem dřívější ročník, tak jsem byla na rekvalifikaci, co se týče počítačů, abych věděla, jak počítače fungují a programy v počítači a takové věci.*

- A můžete tyto dovednosti využít v současném zaměstnání?

*Tak určitě ano. Já s počítačem pracuji den co den, takže nějaké věci využívám stále. S tím, že v té době se školilo pro starší typy počítačových programů, ale ano, stále využívám tyto dovednosti, které jsem se tam naučila. V té době jsem si udělala v rámci rekvalifikace zkoušky EDCL, tomu se říkalo, že je to mezinárodní řidičák na práci s počítačem, ty jsem si teda udělala a v té době to zaměstnavatel kvitoval, že tyto zkoušky mám. A třeba, když bych se hlásila třeba do státní sféry, tak tam to bylo požadováno, takže pro mě rekvalifikace byla určitě přínosem.*

- Máte zkušenosti s pracovní rehabilitací a podporovaným zaměstnáváním?

*Nemám zkušenosti.*

- Jaké máte zkušenosti s přístupem zaměstnavatelů k zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Nikdy mi nebylo dávano najevo, že bych byla nějaká méněcenná, nebo něco v tom smyslu. Mám zkušenosti dobré.*

- Účastnila jste se přijímacího pohovoru? Jak probíhal?

*Ano. Probíhal standardně. Zeptali se mě, kde jsem pracovala, proč jsem skončila v minulém zaměstnání, jaké mám představy o dalším zaměstnání. Úplně běžně probíhal.*

- Stalo se Vám, že jste byla odmítnuta z důvodu Vašeho zdravotního stavu?

*To nevím, nikdy mi nikdo neřekl, že by mě nechtěl kvůli tomu, že mám nějaké postižení.*

- Znáte zákon o zaměstnanosti a víte, jaké výhody z něj vyplývají pro zaměstnavatele osob s postižením?

*Vím, že existuje, ale dopodrobna ho neznám. Vím, že tam jsou pro ně určité výhody, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, ale tím, že je to dostupné na internetu a v případě potřeby je možné si to dohledat. Vím, že je tam možnost zřízení pracovního místa pro zdravotně postižené, že zaměstnavatelé mají nějaké úlevy, když zaměstnávají postižené lidi, ale podrobnosti neznám.*

- Jaký je Váš názor na aktivní politiku zaměstnanosti? Domníváte se, že stát a jeho instituce pomáhají při zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Na to neumím odpovědět. To nevím.*

- Jaké byly Vaše požadavky na pracovní pozici?

*Zkrácený úvazek, nesmím zvedat těžké věci, nesmím pracovat v prašném prostředí, takže takové věci se v administrativě prakticky nevyskytují.*

- Měla jste oporu ve své rodině a přátelích při hledání zaměstnání?

*Oporu v tom smyslu, že na mě manžel netlačil, že bych musela jít pracovat, to určitě. V podstatě mi řekl, že kdybych si nenašla zaměstnání, tak se nic neděje. Ale že by mi nějak manžel pomáhal při hledání zaměstnání, tak to ne. Takže spíš ta psychická podpora.*

- Jaká je Vaše motivace uplatnit se na trhu práce?

*Samozřejmě motivace jsou peníze. Ale pro mě byla motivace především to, abych nebyla doma. Abych chodila mezi lidi. Ráda pracuju, nikdy jsem se práce nebála, takže ti lidi, abych nebyla doma, to pro mě bylo prvořadé.*

- V čem spatřujete největší problém při zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Protože dělám u zaměstnavatele, který zaměstnává osoby s různým postižením, a protože se setkávám s lidmi, kteří mají psychické postižení, tím jak se tito lidé v práci chovají, a jak přistupují k práci, tak si myslím, že to není jednoduché zaměstnávat takové lidi, jak pro ty zaměstnavatele, tak pro ty spolupracovníky. Protože v podstatě má člověk někdy i strach, když je to psychicky postižený člověk, protože mám takového kolegu, tak to pro mě není jednoduché. Jsou tam i lidé s tělesným postižením, chodí o*

*berlích a s těma není problém. Problém je určitě ten, že tito lidé mají více pracovní neschopnosti, než lidé bez zdravotního postižení, takže vlastně na těch ostatních je, aby je v zaměstnání zastoupili, a to není jednoduché, protože zaměstnavatel, který zaměstnává více osob se zdravotním postižením, tak každý má nějaký problém a musí nějakým způsobem nahradit ty lidi, kteří jsou na té nemocenské a musí ten člověk se zdravotním postižením a chce pracovat na zkrácený pracovní úvazek, tak musí tu práci zastat i za ty druhé lidi.*

- *Probíhá u vás ve firmě nějaká osvěta v problematice různých postižení?*

*Ne, je ochrana osobních dat. Záleží to na kolegovi, jestli řekne, jaké má postižení, ale žádná osvěta u nás neprobíhá.*

## **Rozhovor s Radkou:**

- Kolik je Vám let?

29.

- Máte postižení vrozené nebo získané?

*Vrozené.*

- O jaký typ postižení se konkrétně jedná?

*Spinální muskulární atrofie.*

- Máte uznaný statut osoby se zdravotním postižením? Pokud ano, o jaký typ se jedná?

*Jo jo. Třetí stupeň, mám plnej invalidní důchod.*

- Omezuje Vás postižení při dopravě např. do zaměstnání?

*Tak to určitě, sama nejsem schopná se pohybovat po bytě na vozíku. Na elektrickým by to možný bylo, ale to máme zase úzký průchody a ten vozík těmi dveřmi těžko projede. A z domu se vůbec nedostanu bez cizí pomoci.*

- Jak Vás postižení omezuje při hledání zaměstnání?

*No, určitě. Nemůžu dělat, co chcu. Nemám šanci dojíždět denně do práce a pracovat 8 hodin...to je nereálný. Člověk je unavenej... I kdyby ta práce byla tady vedle v domě, tak nejsem schopná dělat tu práci tolik hodin. Možná na zkrácený úvazek, ale poslední dobou nevydržím ani 4 hodiny.*

*Třeba teďka mám takovou brigádu, že jedné paní domlouvám schůzky a dělám to po půl hodině, já nevydržím dýl sedět u toho počítače. Hrozně mě z té polohy té ruky na myši bolí lopatka. Potom si na 10-15 minut odpočinu a můžu pokračovat. Ale jsou dny, kdy třeba vydržím i hodinu u toho počítače.*

- Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

*Středoškolské s maturitou.*

- Jaký obor jste studovala?

*Obchodní akademii na Kociánce v Brně, tam jsem byla vlastně i na intru.*

- Proč jste si vybrala právě školu zaměřující se na tento obor?

*No, tak asi proto, že jsem si myslela, že v tomto oboru bude jednoduchy získat práci, kterou bych mohla dělat z domova. Bavilo mě třeba i tak pracovat s penězi. Dědovi jsem dělala daňovou evidenci a tam jsem se to učila a bavilo mě to.*

- Účastnila jste se tranzitního programu?

*Ne.*

- Pracujete v oboru, který jste vystudovala?

*Já jsem vlastně nikdy nepracovala tak, že bych byla někde vedená a nic podobného. Jako chtěla bych dělat to, co jsem se učila na škole, bylo by to fajn, ale asi to není možný. Teda dosud mi nikdo nenabídl nebo nebyl schopný mi zajistit takové podmínky, abych tu práci mohla dělat.*

*Jednou jsem dělala dva měsíce u jednoho pána, pracovala jsem z domu a dosud jsem žádný peníze za tu práci neviděla. Pak jsem dělala, je to asi 3 roky zpátky, a to jsem tam pracovala asi půl roku. To jsem pomáhala upravovat e-shop. Až to bylo hotový, tak mi nabídli jinou práci, že jsem měla obvolávat firmy, jestli by měli zájem o ten danej produkt, kterej nabízeli. Jako nejdřív se mi to moc nelíbilo, nemám ráda někomu něco nabízet, vnucovat a tak... Ale nakonec jsem se tím vlastně i otrkala, takže teď třeba nemám divnej pocit, když někam volám, řeknu si, že na druhé straně je přece taky jenom člověk. Jako všechno to bylo jenom na základě ústní dohody.*

*No a teď se mi ozval právě ten pán, u kterýho jsem dělala ten e-shop a ptal se mě, jestli pořád sháním práci, tak jsem řekla, že jo, i když mám tu brigádu u té paní. Tak mi poslal práci, bylo to o tom, že jsem měla doplňovat něco do tabulek v Excelu. Za prvé mi doteď ještě nezaplatil za to, co jsem udělala a volal mi, že mi pošle další práci, a tu mi zatím ještě taky neposlal. No a na začátku se mě ptal, jaký si představuju finanční ohodnocení, tak jsem mu řekla, že tak asi 80 Kč až 85 Kč za hodinu. Na to mi řekl, že to není problém, a kdybych chtěla víc, tak by to mohlo jít, že dostávají nějakej příspěvek z pracáku. Ale toho já jsem se lekla a řekla jsem mu, že teda nevím, a že se ještě na to musím informovat. A tak jsem volala na Ligu vozíčkářů, tam mi řekli, že můžu pracovat. Má být nějakej papír, kde je určený na kolik procent můžu pracovat. Jako upřímně, nedokážu si představit, že by si někdo na mě požádal o příspěvek na pracáku, já mám jako příspěvek na péči IV. stupeň, tak to by asi šlo okamžitě dolů. Jako můj názor je takovej, že člověk, kterej pracuje by určitě nedostal asi IV. stupeň toho příspěvku na péči. A oni by si pod pracou představili, že dělám 4 hodiny denně za počítačem, a to by vlastně ani nebyla pravda, protože toho nejsem schopná. Takže jsem řekla tomu pánovi, že raději budu dělat za míň peněz, než aby on si na mě žádal příspěvek a já bych byla někde vedená. Bojím se, že bych si vydělala o pár korun víc, ale přišla bych ve výsledku o víc peněz, kdyby mi srazili ten příspěvek na péči. To si netroufám.*

- Doplňujete si v současné době vzdělání?

*Ne.*

- V současné době jste zaměstnána? Pokud ano, vyhovuje Vám současná pracovní pozice?

*No, mám takovou brigádu, kdy jedné paní pomáhám sjednávat schůzky. Dělán to po telefonu z domu. Jako i jo, každej ten člověk je jinej a můžu s něma komunikovat. Někdy dělám třeba dohromady jenom hodinu denně, někdy nad tím sedím dopoledne i odpoledne. Je fajn, že si to můžu nastavit podle sebe. Mám na počítači takovej program, kterej, když sednu za počítač a pracuju, tak ho zapnu a je tam časovač, kterej mně počítá, jak dlouho už to dělám, když si jdu odpočinout, tak ho vypnu a zase ho zapnu, když zase jdu pracovat. Je super, že u toho člověk vypne a přemýšlí zase o něčem jiným a zároveň u toho nemusí sedět 4-5 hodin denně.*

- Myslíte si, že skutečnost, že jste osoba s tělesným postižením má vliv na získávání pracovní pozice? Pokud ano, jak?

*No, určitě. S tím, že zaměstnavatelé tě nemůžou zaměstnat jenom tak. I kdybych tam dojížděla jednou týdně, tak by museli upravit pro mě to pracovní prostředí, třeba bezbarierovej záchod a tak. Teda já bych ho stejně nevyužila... Jako ještě jsem se nesečkala s člověkem, kterej by měl zájem. A když se jeden našel, tak je to strašně ošemetný, jak jsem říkala před chvílkou.*

- Jak vnímáte situaci pro osoby s tělesným postižením na volném pracovním trhu?

*Myslím si, že když jsou lidi s tělesným postižením ve městě, tak mají větší šanci. I když je to o tom, že i když budu bydlet ve městě a nebudu schopná někam dojíždět, tak mi to stejně nepomůže, že budu bydlet ve městě. Ale když je někdo schopnej dojíždět. Mám kamaráda, kterej má práci 10 minut od domu, dojede tam, pomůžou mu vysvléct bundu a dělá tam, je schopnej vykonávat tu práci. Mně by to stejně nepomohlo. Ale kdyby on bydlel na vesnici, jak já, tak by taky nebyl schopnej dojet až do města za práci. Jako všude slyším, že nás zaměstnávají, ale ke mně se to ještě teda nedostalo.*

- Na jaká negativa a pozitiva jste narazila při hledání zaměstnání?

*Na pozitiva žádný. Když jsem hledala, tak mě všichni odmítali. Oni radši vezmou ty osoby, kteří mají třeba první stupeň té invalidity, to si myslím. Sestra taky má možnost dělat home office, tak nevím, proč by to nemohli dělat třeba lidi s postižením. Vždyť je to jedno, jestli to dělám z města nebo z vesnice.*

*A co jsem ještě nepochopila bylo to, že když jsem psala na inzeráty, kde vyloženě hledali osobu s postižením a psali tam, že je to práce z domova, tak mi stejně napsali, že pro to nemají podmínky.*

- Co by podle Vás zlepšilo situaci osob s tělesným postižením s uplatněním na volném pracovním trhu?

*Kdyby ty firmy víc komunikovali a dávali nám šanci ukázat, co v nás je.*

- Jak dlouho jste byla naposledy nezaměstnaná? Co to pro Vás znamenalo?

*Jako já jsem vlastně dělala tu střední, pak jsem zkoušela vyšší odbornou školu, ale to nedopadlo, potom jsem byla na operaci páteře, ze které jsem se vzpamatovávala zhruba rok. No a potom jsem začala rozesílat emaily po různých firmách, kde jsem si myslela, že by byla možná práce z domova. Rozeslala jsem asi 40 emailů a odpověděla maximálně čtvrtina. Oni spíš neodpovídají, a když odpoví, tak mi napíší, že mi nemůžou nabídnout práci, kterou bych dělala z domova. S něma ani nenaběhla nějaká delší komunikace, spíš neměli vůbec zájem.*

*A co to pro mě znamená? Člověk si nepřipadá nějak dobře. To si řeknete, co vlastně děláš? Nic... Do toho jsi pořád doma a člověk není tak nějak užitečněj, ale to už jsem přestala řešit. Ted' mám neter', to je moje velká radost.*

- Víte, na koho se obrátit a kde získat informace a pomoc při hledání pracovní pozice?

*No, myslím si, že ten úřad práce by mi mohl pomoci. Dál bych se obrátila na Ligu vozíčkářů, tak tam by mě mohli nasměrovat, ale nikdy jsem je nekontaktovala a na tom pracáku jsem taky nebyla.*

*Já jsem se snažila tak různě, hlavně sehnat tu práci. Psala jsem na inzeráty, který byly vypsaný na pracáku, jako na stránkách. Nikdy jsem teda nebyla evidovaná na pracáku, jako zdravěj člověk, ale jenom co jsem našla na internetu. A pak jsem psala tady do firem, co jsou okolo, jestli by se pro mě nenašla nějaká administrativní práce a tak...*

*No a jinak, ty práce nebo brigády, co jsem dělala, nebo dělám, jsem získala tak, že mi je doporučil kamarád.*



- Využila jste při hledání zaměstnání některé možnosti pomoci, které nabízí instituce zprostředkovávající zaměstnání např. personální agentury, karierní poradenství apod.? Pokud ano, tak jak spolupráce probíhala?

*Nevyužila jsem.*

- Využila jste pomoc při hledání zaměstnání od úřadu práce?

*Nejsem evidovaná a nikdy jsem tam nebyla evidovaná. Ale procházím inzeráty, který mají vyvěšený na stránkách.*

- Jaký názor máte na:

- Rekvalifikace

*To pro mě nepřipadá v úvahu, tam by to byly ta školení od rána do večera, a to já nejsem schopná absolvovat. Ještě by mě tam mamka musela vozit, to by nešlo. Jako já jsem nikdy nebyla na pracáku, ani nevím, jestli bych tam mohla být evidovaná.*

- pracovní rehabilitace

*S tím nemám zkušenosti.*

- podporované zaměstnávání

*Nikdy jsem nevyužila jsem těch služeb.*

- Oslovila jste více zaměstnavatelů při hledání zaměstnání? Kolik?

*Asi 40.*

- Jakou formou jste oslovovala případné zaměstnavatele?

*Elektronicky.*

- Hledala jste konkrétní pracovní pozici?

*V době, kdy jsem si myslela, že bych to účetnictví zvládla, kdyby mě někdo zaučil, tak to účetnictví. Ale jinak jakoukoliv práci v administrativě, jako moc na výběr nemám. A co bych zvládla, třeba upravování webovek, tak to zase neumím.*

- Účastnila jste se přijímacího pohovoru? Jak probíhal?

*Ne, neúčastnila.*

- Stalo se Vám, že jste byla odmítnuta z důvodu Vašeho zdravotního stavu?

*Ano.*

- Znáte zákon o zaměstnanosti a víte, jaké výhody z něj vyplývají pro zaměstnavatele osob s postižením?

*Nevím přesně, ale vím, že mají povinnost zaměstnávat osoby s postižením, a když ne, tak musí nakupovat nějaký výrobky od těch, co je zaměstnávají, těch chráněných dílen. Ale přesně jsem se o to nezajímala.*

- Jaký je Váš názor na aktivní politiku zaměstnanosti? Domníváte se, že stát a jeho instituce pomáhají při zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Jako já jsem se s tím nikdy nesetkala, nezajímala jsem se o to, takže těžko na to odpovědět.*

- Jak dlouho Vám trvalo, než jste našla nynější zaměstnání?

*Jak jsem říkala. Rozeslala jsem asi 40 emailů a pořád hledám.*

- Jaké byly Vaše požadavky na pracovní pozici?

*Moje představa, kterou jsem měla tak před 5 lety byla taková, že do té práce budu dojíždět tak jednou za týden, tam mi řeknou, co mám dělat a já bych se tam setkávala i s nějakýma těma lidma, pak bych šla dom, dělala bych tu práci doma, a pak bych tam zase za týden přišla a zase by mi dali nějakou práci. Ale teď už si to nedokážu představit, že bych tam dojížděla, jednak jsem na tom zdravotně hůř, než před těmi pěti lety a mamka, která se o mě stará, by mě tam musela vozit, a to by bylo komplikovaný.*

- Měla jste oporu ve své rodině a přátelích při hledání zaměstnání?

*Jo, určitě. Mamka mi i pomáhá někdy. Je ráda, že dělám něco a vidí na mě, že jsem spokojená.*

- Jaká je Vaše motivace uplatnit se na trhu práce?

*Abych něco dělala a byla nějak užitečná. A taky, že si člověk vydělá nějakou korunu. Není člověk jenom tak, jenom nesedí, něco dělá, přemýšlí nad něčím jiným, člověk vypne.*

## **Příloha 2: Přepisy rozhovorů se zaměstnavateli osob s tělesným postižením**

### **Firma č. 1**

- V jakém oboru podniká Vaše firma?

*Naše firma podniká v oboru prodeje mycích strojů a úklidových zařízení a v oblasti úklidu.*

- Kolik zaměstnanců má Vaše firma?

*V současné době máme 80 zaměstnanců.*

- Kolik osob s postižením pracuje ve Vaší firmě, kolik z nich je tělesným postižením?

*Pracuje u nás 25 osob s postižením a z toho 8 jsou tělesně hendikepovaní.*

- Od kdy Vaše firma zaměstnává osoby s postižením?

*Teď se mi chce říct odjakživa, ale není to pravda. Je to takových 10 let.*

- Na jakých pozicích a při jakých úvazcích ve Vaší firmě osoby s tělesným postižením nejčastěji pracují/pracovali?

*Pracují nebo pracovali skoro na všech pozicích. A úvazek záleží podle toho, jak mu zdravotní posudek, který mu sníží invaliditu o nějaký ten stupeň, a podle toho mají pracovní smlouvy. V podstatě se držíme toho, o kolik mají sníženou pracovní schopnost.*

- Uskutečňujete nějaké speciální přípravy pro kolektiv Vaší firmy? Pokud ano, jaké? Pokud ne, proč?

*Samozřejmě vždy proběhne klasické školení bezpečnosti práce s přihlédnutím na daná specifika té dané práce a na míru toho zdravotního postižení. Jinak každý zaměstnanec se zdravotním postižením má svého nadřízeného a ten mu poskytuje pomoc a podporu a pomáhá mu při řešení určitých situací, které nastanou. Takže ti vedoucí jsou seznámeni se specifiky daného postižení.*

- Znáte zákon o zaměstnanosti a víte, jaké výhody z něj vyplývají pro zaměstnavatele osob s postižením?

*Ano, znám.*

- Jaký je Váš názor na aktivní politiku zaměstnanosti? Domníváte se, že stát a jeho instituce pomáhají zaměstnavatelům při zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Já si myslím, že teď už ano. Jak se změnila před pár lety legislativa, tak si myslím, že stát vychází zaměstnavatelům vstříc, i když se mi zdá, že administrativy kolem toho je zbytečně moc. Je tam bazírováno na takových formalitách, které s tím nemají nic společného. Myslím, že teď už je to lepší, samozřejmě by to mohlo být vždycky lepší.*

- Jak vnímáte plnění zákonné povinnosti zaměstnávat osoby s postižením?

*Myslím, že je to naprosto v pořádku, protože ty osoby s postižením kolikrát těžko hledají práci a máme i zkušenost s tím, že se nám hlásí na pracovní pozici, které jsou pro naši práci nezaměstnatelní, kvůli svému postižení a my jim nemůžeme nabídnout adekvátní práci, ale těch je opravdu málo a ti by měli spíše větší možnost se uplatnit v chráněné dílně. Tam si myslím, že ten úřad práce hraje hlavní roli, protože ten by jim měl doporučit nikoliv na základě požadavku na zaměstnance na úřadu práce, ale podle schopností a možností toho člověka. Když nám sem pošlou člověka, který může pracovat dvě hodiny denně, a to jen v administrativních činnostech, tak my mu tu práci nemůžeme zajistit, ba ani nabídnout.*

- Jakou formou zákonnou povinnost naplňujete ve Vaší firmě?

*Odvádíme finanční částku do státního rozpočtu a odebíráme výrobky z chráněných dílen.*

- Vidíte překážku v nutnosti úpravy pracoviště při zaměstnání osoby s těžkým tělesným postižením?

*V podstatě nevidím, protože všechny naše pracovní pozice jsou koncipovány tak, že je počítáno se zaměstnáváním osob s postižením. A v podstatě tam, kde to nelze, tak je ani nezaměstnáváme.*

- Vidíte překážku v nutnosti úpravy náplně práce pro osoby s tělesným postižením?

*V podstatě nevidím. Je vypsána nějaká pracovní pozice a na základě pracovního posudku se ta osoba buď přijme nebo nepřijme*

- Jakým způsobem ovlivňuje možnost získání pracovní pozice dosažené vzdělání uchazeče?

*Žádným způsobem. U nás mohou pracovat zaměstnanci na různých pozicích a u většiny nejsou vysoké nároky na vzdělání.*

- Jak sháníte informace o možnostech podpory a o novinkách v otázkách zaměstnávání osob s postižením?

*Z internetových stránek úřadu práce a ze stránek Ministerstva práce.*

- Jakou máte zkušenost se zaměstnanci s tělesným postižením?

*Stejnou jako se zdravými zaměstnanci. Někdy je ten zaměstnanec dobrý, někdy špatný. Někdy zneužívají svého zdravotního stavu, s tím, že třeba odmítají určitý druh práce. Někdy odmítají dělat práci, která se jim dělat nechce a byli by toho, podle lékařského posudku, schopni.*

- Spatřujete rozdíl mezi zaměstnancem s postižením a zaměstnancem bez postižení?

*Samozřejmě osobám s hybným postižením je nabízena adekvátní práce, a tak jako všude se najdou dobří a špatní zaměstnanci, takže nějaký zásadní rozdíl nespatřuji.*

- Jak fungují vztahy mezi zaměstnanci u Vás ve firmě?

*Já myslím, že se to tam nijak nerozlišuje, že tam fungují mezilidské vztahy, jako všude jinde. Když je dobrý kolektiv, tak je dobrá atmosféra. V podstatě, když člověk dělá tu svoji práci, tak jak má, tak tam není problém. Pokud se, samozřejmě, začne vymlouvat, tak ti ostatní to samozřejmě vidí a vzniká nevraživost a nepříjemná „atmoška“.*

- Spolupracujete s úřadem práce a institucemi zprostředkovávající zaměstnání?

*Ano, spolupracujeme s úřadem práce.*

- Pokud ano, kontaktovala Vás daná instituce, nebo jste ji kontaktoval/a z vlastní iniciativy?

*My jsme ji kontaktovali, protože musíme plnit zákonnou povinnost zaměstnávat osoby s postižením a žádáme o poskytnutí příspěvku na zaměstnance se zdravotním postižením.*

- Spatřujete výhody v zaměstnávání osob s tělesným postižením? Pokud ano, jaké?

*Ano, jednoznačně v příspěvku pro zaměstnavatele. Jiný důvod tam není. I když úřady rádi slyší, že bychom chtěli integrovat tyto osoby do společnosti, ale jsme podnikatelé a v podstatě nám jde o zisk a o výsledek. Takže v první řadě jde o ten příspěvek, kdyby ten příspěvek nebyl od státu, tak o takové zaměstnance nemáme zájem, právě díky tomu, že jsou často omezeni a nemohou vykonávat tu práci na 100 %, jsou často nemocní, vymlouvají se na své postižení. Musí se jim vedoucí více věnovat, některá ta specifika té*

*práce se musí nějakým způsobem uzpůsobit, pokud už nejsou. Takže pro toho podnikatele je to trošičku zátěž, která je kompenzovaná tím příspěvkem, což si myslím, že je ten systém nastaveny správně a je to v pořádku. A pokud se systém nezmění, tak budeme i nadále zaměstnávat tyto osoby a tyto osoby se budou moci nadále integrovat do společnosti.*

- Jak by podle Vás bylo možné zlepšit situaci zaměstnávání osob s tělesným postižením? Co by Vám zjednodušilo a pomohlo v praxi?

*Určitě vyšší příspěvek. Protože, když to řeknu tak, že na jedno pracovní místo můžeme zaměstnat jednoho člověka a pokud by byl vyšší příspěvek, tak na to jedno pracovní místo můžeme zaměstnat osoby dvě, třeba na kratší pracovní úvazky. Byla by tam pro nás šance, když onemocní, tak by byla možnost zastoupení té osoby. Zase ty osoby s postižením by nebyly tak často nemocní, aby měly možnost si více odpočinout*

## Firma č. 2

- V jakém oboru podniká Vaše firma?

*My poskytujeme registrovanou terénní sociální služby*

- Kolik zaměstnanců má Vaše firma?

*Máme 15 zaměstnanců.*

- Kolik osob s postižením pracuje ve Vaší firmě, kolik z nich je tělesným postižením?

*Zaměstnáváme 7 osob s postižením. S tělesným postižením zaměstnáváme dvě osoby.*

- Od kdy Vaše firma zaměstnává osoby s postižením?

*Od roku 2016, to znamená 3 roky.*

- Na jakých pozicích a při jakých úvazcích ve Vaší firmě osoby s tělesným postižením nejčastěji pracují/pracovali?

*Na pozicích sociálních pracovníků. A pracují na zkrácené úvazky, to znamená konkrétně na tříčtvrtě.*

- Uskutečňujete nějaké speciální přípravy pro kolektiv Vaší firmy?

*Ne.*

- Znáte zákon o zaměstnanosti a víte, jaké výhody z něj vyplývají pro zaměstnavatele osob s postižením?

*No, mám o tom povědomí.*

- Jaký je Váš názor na aktivní politiku zaměstnanosti? Domníváte se, že stát a jeho instituce pomáhají zaměstnavatelům při zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Myslím si, že je to nedostatečné. Je to nekonceptní a je to nesystematické.*

- Jak vnímáte plnění zákonné povinnosti zaměstnávat osoby s postižením?

*No, já si myslím, že je to nějaký signál těm zaměstnavatelům, že by měli. Je to nějaká kvóta, ale jestli je to v praxi efektivní, to si nemyslím, protože ve výsledku pak máte firmu, která zaměstnává 90 % osob se zdravotním postižením a dělají různé hlídače parkoviště a v dílně montují šroubky a pak nabízejí náhradní plnění firmě, která má většinu zaměstnanců v administrativě a krásně by se tam ty osoby s postižením uplatnili a oni o ně zájem nemají a raději si koupí šroubky o té firmě, která je zaměstnává*

*masově. Tím mám na mysli, že nějaká firma zaměstnává ty osoby s postižením na podřadné práce a firma, kde by v pohodě mohli zaměstnávat třeba vozičkáře, aby jim dělali nějaké tabulky a na tu práci by stačilo mít středoškolské vzdělání, které ty osoby s tělesným postižením většinou zvládají nebo mají. Tak tady ty firmy, mám tím na mysli třeba firmu zabývající se dodávkami energií do domácnosti, tak jsou těmito lidem uzavřené. Jako signál je to dobrý, ale dokážu si to představit i jinak.*

- A jakou formou ji naplňujete ve Vaší firmě?

*No, my tím, že nemáme 25 zaměstnanců, tak nejsme povinni.*

- Jakým způsobem ovlivňuje možnost získání pracovní pozice dosažené vzdělání uchazeče?

*Pokud se uchazeč uchází o pozici sociálního pracovníka musí mít dle zákona ukončené vzdělání na vyšší odborné nebo vysoké škole v oboru. Pokud se uchází o pozici pracovníka v sociálních službách stačí kurz pracovníka v sociálních službách.*

- Jak sháníte informace o možnostech podpory a o novinkách v otázkách zaměstnávání osob s postižením?

*Vždy se to dozvíme z úřadu práce, ale za 5 minut dvanáct, takže pozdě. Na internetu toho moc není, jako na stránkách úřadu práce, či MPSV. Na školení se dozvídáme jen základní informace. Informace o novinkách si musíme dohledat samy.*

- Ovlivňuje možnost přijetí na pracovní pozici charakter postižení?

*Ano, ovlivňuje. Zaměstnanec musí být schopen vykonávat danou pozici.*

- Vidíte překážku v nutnosti úpravy pracoviště při zaměstnání osoby s těžkým tělesným postižením?

*Ne, to pro nás není problém.*

- Vidíte překážku v nutnosti úpravy náplně práce pro osoby s tělesným postižením?

*No, upravit náplň práce teoreticky musíme a překážka to až tak velká není.*

- V čem spatřujete výhody zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Jednoznačně ve finančním prostředku na mzdové náklady.*



- Jakou máte zkušenost se zaměstnanci s tělesným postižením? Spatřujete rozdíl mezi zaměstnancem s postižením a zaměstnancem bez postižení?

*Příliš ne, ale možná je tam vyšší nemocnost.*

- Jak fungují vztahy mezi zaměstnanci u Vás ve firmě?

*Dobře, není tam problém. Berou se dobře. Protože tím, že nemáme dáno úplně „ty jsi na chráněném místě a ty ne“, jakoby to eviduju já, a to není téma, které by ten tým měl vědět a není to nějaká charakteristika toho člověka, takže v tom nevidím problém.*

- Spolupracujete s úřadem práce a institucemi zprostředkovávající zaměstnání?

*Jenom s úřadem práce.*

- Pokud ano, kontaktovala Vás daná instituce, nebo jste ji kontaktovala z vlastní iniciativy?

*Já sama jsem úřad práce kontaktovala.*

- V čem spatřujete negativa při zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Vysoká administrativní zátěž. A pak částečně to zdravotní omezení těch pracovníků, ale to jenom částečně.*

- Jak by podle Vás bylo možné zlepšit situaci zaměstnávání osob s tělesným postižením? Co by Vám zjednodušilo a pomohlo v praxi?

*No, těžko říct. Rozhodně, třeba kdyby se nějak vykazovaly údaje, které jsme vydali na mzdové prostředky, nebo na zřízení toho místa. Kdyby to bylo nějak spíše smluvně, dlouhodobě, ve chvíli, kdy ten zaměstnanec nastoupí, tak by se nastavila ta podpora úřadu. A každý čtvrt rok by se všechno nevyplňovalo a nedokládalo znovu. To by byla pomoc. A možná by taky pomoc by byla, kdyby byla větší informovanost, aby ty lidi s postižením věděli, jaké možnosti mají a ten úřad by je víc „propagoval“.*

### **Firma č. 3**

- V jakém oboru podniká Vaše firma?

*Ve financích*

- Kolik zaměstnanců má Vaše firma?

*Asi 10 000 zaměstnanců v celé České Republice.*

- Kolik osob s postižením pracuje ve Vaší firmě a kolik z nich má tělesné postižení?

*U nás pracuje asi 1 % osob s různým postižením. Konkrétně se jedná o 102 zaměstnanců, ale nevím přesně, kolik z nich má tělesný hendikep.*

- Od kdy Vaše firma zaměstnává osoby s postižením?

*Naše firma má velmi dlouhou historii. Zaměstnávání osob s postižením u nás probíhá již velmi dlouho, jsou tu zaměstnanci s postižením, kteří tu pracují třeba 30 až 40 let. Každopádně žádné legislativní změny a nařízení, které vešly v platnost nebyly hybnými silami pro to, abychom tyto osoby zaměstnávali.*

- Na jakých pozicích a při jakých úvazcích ve Vaší firmě osoby s tělesným postižením nejčastěji pracují nebo pracovali?

*To je velmi individuální. Řídíme se podle možností a schopností každého uchazeče. Ale většina lidí s tělesným postižením jsou zaměstnáváni jako finanční poradci, administrativní pracovníci, nebo zaměstnanci našeho call centra.*

- Znáte zákon o zaměstnanosti a víte, jaké výhody z něj vyplývají pro zaměstnavatele osob s postižením?

*Neznám přesné znění zákona, ale vím, že zaměstnavatel má nárok na úlevu na daních, na finanční příspěvek, ale hlouběji ho z hlavy neznám. Každopádně vím, kde si potřebné informace mohu dohledat.*

- Jaký je Váš názor na aktivní politiku zaměstnanosti? Domníváte se, že stát a jeho instituce pomáhají zaměstnavatelům při zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Můj názor je takový, že neodpovídá dnešním potřebám zaměstnavatelů. Je to potřeba řešit více komplexně. Naše zkušenosti jsou takové, že se stát zajímá o ty věci, které jsou právě v danou chvíli potřeba řešit, nastaví nějaká opatření, ale nezaměřuje se na komplexnost daných řešení.*

- Jak vnímáte plnění zákonné povinnosti zaměstnávat osoby s postižením? A jakou formou ji naplňujete ve Vaší firmě?

*Principiálně to dává smysl. Myslím si, že je to určitě nějaká forma pobídnutí k tomu, aby se zaměstnavatelé začali zajímat o tuto problematiku a osoby s postižením měli možnost se integrovat do společnosti. My tuto zákonnou povinnost naplňujeme tak, že zaměstnáváme osoby s postižením, ale nejsme schopni plnit 4% kvótu, dále odvádíme finanční částku státu a odebíráme výrobky z chráněného pracovního trhu. Máme to takto namíchané.*

- Jakým způsobem ovlivňuje možnost získání pracovní pozice dosažené vzdělání uchazeče?

*Jedinou podmínkou je ukončené středoškolské vzdělání, které je zakončeno maturitní zkouškou. Nezáleží na to, zda je to gymnázium, pedagogická škola, strojírenská apod. Důležitá je spíše praxe a chuť pracovat. Všechno ostatní tady naučíme.*

- Jakým způsobem ovlivňuje možnost přijetí na pracovní pozici charakter postižení?

*Podle toho, na jakou pracovní pozici se uchazeč hlásí, a kde máme zřízené dané pracoviště. Naše firma sídlí často v historických budovách, takže mnohdy nejsou možné úpravy podle hygienických norem, to znamená, že kdyby se na takové místo hlásila osoba na vozíčku, my nemůžeme zajistit bezbariérový přístup do kanceláří nebo úprava velikosti chodeb apod. Pokud je to v našich silách samozřejmě se snažíme vyjít vstříc, ale ne vždy to jde.*

- Vidíte překážku v nutnosti úpravy náplně práce pro osoby s tělesným postižením?

*Každý tým má v naší firmě svého manažera, vedoucího a záleží na něm. Pokud se manažer primárně zaměřuje na výkon a kvantitu prodeje, je to problém, ale to se snad už nikde nevyskytuje. Takže spíše ne, nevidím problém v úpravě práce.*

- Jak sháníte informace o možnostech podpory a o novinkách v otázkách zaměstnávání osob s postižením?

*Máme tým na centrále, ti sledují legislativní novinky, účastní se konferencí, kde se zaměřují na tuto problematiku. Dále máme nadaci, která finančně pomáhá tam, kde je to potřeba. Potom naše firma má tzv. „sociální bankovnictví“, kde spolupracujeme s neziskovými organizacemi, zde se nejedná o finanční pomoc, ale pomoc s různými projekty. Lidé z těch neziskovek jsou většinou nadšenci, kteří jsou pro daný problém*

*zapálení a dělají to srdcem, ale mnohdy jim unikají praktické věci, např. ohledně financí apod. A s těmi si zase ví rady naši zaměstnanci.*

- Jak fungují vztahy u Vás ve firmě?

*Nepocituji, že by bylo nějaké napětí kvůli lidem s postižením, ba naopak, jak jsem říkal dříve.*

- Spolupracujete s úřadem práce a institucemi zprostředkovávající zaměstnání?

*Nespolupracujeme. Lidé s hendikepem se k uchází o práci v naší firmě sami.*

- Co je pro Vaši firmu motivací zaměstnávat osoby s tělesným postižením?

*V naší firmě upozadujeme finanční výhodnost. Máme zkušenosti, že lidé s postižením jsou velmi pracovití, vděční za příležitost a jsou motivováni odvádět kvalitní práci. Je tam nesporný přínos pro kolektiv na pracovišti. Když spolupracovníci vidí, že tento zaměstnanec s hendikepem dokáže odvádět kvalitní práci i přes svou nemoc, často se zamyslí a neřeší banální problémy.*

- V čem spatřujete největší problém v otázce zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Svázanost podmínkami, jak pracovních, tak hygienických. Vždycky se snažíme hledat cestu, ale ne vždy to jde tak, jak bychom chtěli.*

- Jak by podle Vás bylo možné zlepšit situaci zaměstnávání osob s tělesným postižením? Co by Vám zjednodušilo a pomohlo v praxi?

*Uvolnit svázanost nařízení, hygienických předpisů. Abychom to mohli dělat podle našich možností a představ. Zjednodušit nastavené normy.*

#### **Firma č. 4**

- V jakém oboru podniká Vaše firma?

*Distribuce notačních a výukových programů, notová sazba.*

- Kolik zaměstnanců má Vaše firma?

12

- Kolik osob s postižením pracuje ve Vaší firmě, kolik z nich je tělesným postižením?

*Pracuje zde jen jedna osoba s postižením a tou je osoba s tělesným postižením. Je na vozičku.*

- Od kdy Vaše firma zaměstnává osoby s postižením?

*Tuším, že od roku 2005.*

- Na jakých pozicích a při jakých úvazcích ve Vaší firmě osoby s tělesným postižením nejčastěji pracují/pracovali?

*Paní upravuje notové záznamy. Jedná se o práci, která se vykonává na počítači. Úvazek má zkrácený a v určitých dnech má možnost pracovat z domova.*

- Uskutečňujete nějaké speciální přípravy pro kolektiv Vaší firmy? Pokud ano, jaké?

*Ne, žádné přípravy.*

- Znáte zákon o zaměstnanosti a víte, jaké výhody z něj vyplývají pro zaměstnavatele osob s postižením?

*Ano, znám. Víím, že jsou peněžní náhrady a úlevy na dani. Příspěvky na zřízení pracovního místa. Pokud nevím detaily, tak víím, kde je dohledat.*

- Jaký je Váš názor na aktivní politiku zaměstnanosti? Domníváte se, že stát a jeho instituce pomáhají zaměstnavatelům při zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Myslím si, že podmínky jsou nastaveny dobře, jen stále chybí dostatek informací a není u nás zvykem tyto lidi zaměstnávat. Souvisí to také s nechutí vytvářet pracovní místa na zkrácený úvazek.*

- Jak vnímáte plnění zákonné povinnosti zaměstnávat osoby s postižením? A jakou formou ji naplňujete ve Vaší firmě?

*Dokud se nestane zaměstnávání těchto lidí „normální“ – běžnou záležitostí, je zásah státu v pořádku.*

*Nabídl jsem tuto práci na ÚP, vytvořil jsem doposud jedno pracovní místo a nebráním se vytváření dalších.*

- Ovlivňuje možnost přijetí na pracovní pozici charakter postižení?

*To určitě, samozřejmě.*

- Jakým způsobem ovlivňuje možnost získání pracovní pozice dosažené vzdělání uchazeče s tělesným postižením?

*Nutná je znalost notového zaznamenávání a mít hudební vzdělání.*

- Vidíte překážku v nutnosti úpravy pracoviště při zaměstnání osoby s těžkým tělesným postižením?

*Ne. Stát přispívá na úpravu pracoviště, je možno požádat také různé organizace o pomoc.*

- Vidíte překážku v nutnosti úpravy náplně práce pro osoby s tělesným postižením?

*Ne.*

- V čem spatřujete výhody zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Tito lidé si nesmírně váží své práce, podle zkušeností patří mezi ty nejlepší zaměstnance. Také celková atmosféra na pracovišti se zlepšila. Lidé jsou k sobě ohleduplnější, laskavější. Také jsou zde finanční výhody.*

- Jakou máte zkušenost se zaměstnanci s tělesným postižením? Spatřujete rozdíl mezi zaměstnancem s postižením a zaměstnancem bez postižení?

*Není to pravidlo, ale v mém případě mám s tímto zaměstnancem ty nejlepší zkušenosti*

- Jak fungují vztahy mezi zaměstnanci u Vás ve firmě?

*Vztahy mezi zaměstnanci se zlepšily, nikdy jsem nezaznamenal jakoukoliv narážku či připomínku. Snad proto, že vidí, jak člověk s daleko těžším osudem dokáže překonávat překážky. Lidé ve firmě jsou k sobě pozornější.*

- Spolupracujete s úřadem práce a institucemi zprostředkovávající zaměstnání? Pokud ano, jak taková spolupráce probíhá?

*Ano. Podal jsem si žádost na úřad práce o vytvoření pracovního místa, pomohli mi s financováním na úpravu tohoto místa. Také s výběrem zaměstnance pomocí inzerce.*

- Pokud ano, kontaktovala Vás daná instituce, nebo jste ji kontaktoval/a z vlastní iniciativy?

*Z vlastní iniciativy.*

- Co je pro Vaši firmu motivací zaměstnávat osoby s tělesným postižením?

*Obor podnikání, naší motivací je dobrá zkušenost s těmito zaměstnanci a také finanční podpora.*

- V čem spatřujete negativa při zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Příliš mnoho papírů k vyplňování, také někdy nedůvěra úřadů, přehnaná kontrola.*

- Jaké problémy přináší zaměstnání osoby s postižením Vaší firmě? Které z nich považujete za největší?

*Žádný velký problém nespatřuji.*

- V čem spatřujete největší problém v otázce zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Předsudky, neznalost zákonů a legislativy.*

- Jak by podle Vás bylo možné zlepšit situaci zaměstnávání osob s tělesným postižením? Co by Vám zjednodušilo a pomohlo v praxi?

*Větší informovanost o dané problematice, zjednodušení pravidel,*

- Jak sháníte informace o možnostech podpory a o novinkách v otázkách zaměstnávání osob s postižením?

*Na internetových stránkách ÚP nebo při osobním kontaktu se zaměstnanci ÚP. Také osoby s postižením si zjišťují sami informace o dalších výhodách a možnostech.*

## **Firma č. 5**

- V jakém oboru podniká Vaše firma?

*Jedná se o Centrum sdílených služeb v rámci koncernu nadnárodní firmy. Naše centrum se specializuje na účetnictví a finance, prodej a nákup, personalistika.*

- Kolik zaměstnanců má Vaše firma?

*Naše firma zaměstnává 1 200 osob na pracovní smlouvu a dalších 120 osob „brigádně“*

- Kolik osob s postižením pracuje ve Vaší firmě, kolik z nich je tělesným postižením?

*U nás pracuje 18 lidí s postižením. Ale my nemáme právo zjišťovat a ani není cesta, jak bychom informace o typech postižení získali. Uchazeči to nemusí uvádět v životopisu, ačkoliv každý přijatý člověk musí projít lékařskou prohlídkou, kde se jistě narazí na daný handicap, tak k nám se dostane pouze informace, jestli je uchazeč schopen, nebo není schopen vykonávat danou činnost.*

- Od kdy Vaše firma zaměstnává osoby s postižením?

*Centrum sdílených služeb funguje od roku 2004. Tehdy bylo založeno sídlo v Praze. Po určité době nestačila kapacita a Centrum se muselo rozšířit, což se v roce 2008 stalo. Nevím jistě, zda jsme již od toho roku zaměstnávali osoby s postižením, ale je to docela možné, protože jsme se na tuto problematiku nezaměřovali. Pokud tedy tehdy uchazeč s postižením byl přijat na pracovní pozici nevím s jistotou.*

*Ale od roku 2012 jsme se na tuto problematiku cíleně zaměřili. Chtěli jsme podpořit OZP v integraci na pracovní trh. Vlastně prvotním impulzem byla jedna paní z charity, která oslovovala firmy s profily osob s postižením, pro které hledala pracovní uplatnění. Poté jsme to vzali do vlastních rukou, zmapovali jsme možnosti, zjistili kontakty na domovy pro postižené, na střední školy pro postižené, různé skupiny a zde jsme prováděli prezentace práce naší firmy. Když jsme chtěli zaměstnávat osoby s postižením, museli jsme jim jít naproti. Inzerce v žádném případě nestačila.*

- Na jakých pozicích a při jakých úvazcích ve Vaší firmě osoby s tělesným postižením nejčastěji pracují/pracovali?

*Administrativní pozice v oblasti účetnictví, převážně na zkrácené úvazky. Máme osoby, kteří jsou tu na 6 hodin i na 4 hodiny. Hodně jsou využívány také home office, kdy zaměstnanci mohou pracovat z domova.*



*V dnešní době však nastává problém, že určité práce, na které jsme třeba před 7 lety přijali člověka s postižením, už zvládnou moderní technologie. Takže se nám stalo, že z 30 zaměstnanců s handicapem máme v současné době pouze 18.*

- Uskutečňujete nějaké speciální přípravy pro kolektiv Vaší firmy? Pokud ano, jaké?

*Ano, uskutečňujeme školení pro team leadery, kde se seznamují, samozřejmě obecně, s problematikou komunikace, chování, speciálních potřeb určité skupiny lidí. Zveme si na přednášky sociální pracovníce, odborníky např. z tyflocentra apod.*

- Znáte zákon o zaměstnanosti a víte, jaké výhody z něj vyplývají pro zaměstnavatele osob s postižením?

*Ano, samozřejmě. Víím, jak systém funguje.*

- Jaký je Váš názor na aktivní politiku zaměstnanosti? Domníváte se, že stát a jeho instituce pomáhají zaměstnavatelům při zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Upřímně, nevím o žádné instituci, která by se aktivně angažovala. Všechny aktivity byly z naší iniciativy.*

- Jak vnímáte plnění zákonné povinnosti zaměstnávat osoby s postižením? A jakou formou ji naplňujete ve Vaší firmě?

*My nesplňujeme počet zaměstnanců, kompenzujeme to náhradním plněním – odebíráme výrobky z chráněného pracovního trhu.*

*Vnímám zákonnou povinnost tak, že je v pořádku nastavená regulace. Je to určité popíchnutí a nutí to firmy zajímat se o tuto problematiku. Ale politika by měla být nastavena jinak, nevím jak, ale jinak. Pokud chcete zaměstnávat OZP, musíte si to zařídit sami.*

*Libí se mi však, jak fungují třeba chráněné dílny, že tam ti lidé, kteří nemohou být zaměstnáni ve firmách na volném trhu práce, ale více jim vyhovuje chráněný trh práce mohou být užiteční. Něco vyrábět, především manuálně a firmy si od nich ty věci poté kupují. Myšlenka se mi líbí. Také jsme nakupovali z chráněné dílny třeba dárky pro zaměstnance.*

- Jakým způsobem ovlivňuje možnost získání pracovní pozice dosažené vzdělání uchazeče s tělesným postižením?

*Žádným způsobem. Pracovali u nás zaměstnanci, jak se základním vzděláním, tak se středním i s vysokoškolským. Ono se na to vzdělání nemůžete nějak fixovat. Jsou lidé, kteří měli vystudovanou vysokou školu a stala se jim nehoda, a získali postižení, takže třeba už nemohou vykonávat práci, kterou dělali před tím a musí se přizpůsobit jiné práci...*

- Jakým způsobem ovlivňuje možnost přijetí na pracovní pozici charakter postižení?

*Ovlivňuje to tím způsobem, že musí vydržet určitý čas sedět za počítačem, musí zvládnout manipulaci s myší, ta klávesnice už není tak důležitá. Vlastně pokud zvládne náplň práce, mlže být přijat.*

- Vidíte překážku v nutnosti úpravy pracoviště při zaměstnání osoby s těžkým tělesným postižením?

*Všechny prostory jsou bezbariérové, vchody, přístupy do pater, do kanceláří i na toaletu. Sídlíme v moderní budově a myslím si, že ty už musí být stavěny bez bariér.*

*Jinak jsme schopni a připraveni zajistit speciální podmínky, jak jen to je možné.*

- Vidíte překážku v nutnosti úpravy náplně práce pro osoby s tělesným postižením?

*Víme, že činnosti musíme přizpůsobit. Naše firma se zaměřuje především na znalost různých světových jazyků, to je podmínkou přijetí do naší firmy. Ale v tomto případě jsme i od toho upustili a snažíme se pro ty lidi s postižením hledat činnosti, které budou schopni vykonávat. Máme na vědomí limity člověka a jeho speciální potřeby, které se mnohdy liší od potřeb zdravého zaměstnance a přizpůsobujeme se jim.*

*Např. máme benefity pro OZP, jako je třeba: dva dny volna navíc, aby mohli jít na rehabilitaci apod. Je to taková pozitivní diskriminace. Dále máme benefity pro zaměstnance, kteří doporučí OZP a ten u nás nějakou dobu vydrží pracovat. Takže se snažíme zaměstnance motivovat.*

- Jak sháníte informace o možnostech podpory a o novinkách v otázkách zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*Z různých projektů, které pramení z Ministerstva práce a sociálních věcí, z internetu... Jinak jsme si všechno zjišťovali sami – mapovali jsme situaci, oslovovali jsme neziskovky, charitu, skupiny, školy apod.*

- Jakou máte zkušenost se zaměstnanci s tělesným postižením? Spatřujete rozdíl mezi zaměstnancem s postižením a zaměstnancem bez postižení?

*Jen kladné. Jsou vděční, loajální, pracují, jak nejlépe dokážou – někdy, když mají třeba nějaký problém, tak se ani neozvou, jsou rádi za tu práci a nechtějí o ni přijít. Jsou hodně namotivovaní. V dalším ohledu se v naší firmě ještě nestalo, aby osoba s postižením dala výpověď.*

- Jak fungují vztahy mezi zaměstnanci u Vás ve firmě?

*V pohodě, berou je jako členy týmu. Chodí spolu na obědy apod. Není to tak, že by byli nějakým způsobem odstrkováni nebo izolováni.*

- Spolupracujete s úřadem práce a institucemi zprostředkovávající zaměstnání? Pokud ano, jak taková spolupráce probíhá? Pokud ne, proč?

*Nespolupracujeme a nikdy jsme nespolupracovali. Tam žádná aktivita z jejich strany nepramení.*

- Pokud ano, kontaktovala Vás daná instituce, nebo jste ji kontaktoval/a z vlastní iniciativy?

*Nikdy nás úřad práce nekontaktoval ani jiná státní instituce. Máme zkušenost jen s lidma z charity a ta není státní.*

- Co je pro Vaši firmu motivací zaměstnávat osoby s tělesným postižením?

*Jedna věc je povinnost, ale my jim chceme pomoci začlenit se do společnosti, tak jak nejlépe umíme.*

- V čem spatřujete negativa při zaměstnávání osob s tělesným postižením?

*„Negativum“, ale berme to slovo v uvozovkách, je to, že v rámci dnešní společnosti, kde se jede na výkon, tito lidé mají převážně nižší výkon než zdraví zaměstnanci, takže to firmu vlastně vyjde finančně náročněji. Ale jinak asi žádné negativa mě nenapadají.*

- Jak by podle Vás bylo možné zlepšit situaci zaměstnávání osob s tělesným postižením? Co by Vám zjednodušilo a pomohlo v praxi?

*Kdyby státní instituce udělali vstřícný krok k zaměstnavatelům. Třeba vytvoření nějaké databáze profilů OZP. Nebo kdyby byl nějaký člověk, třeba na úřadu práce, který by se aktivně zajímal a snažil se pomoci těm lidem si práci najít, zjišťoval informace od*

*různých firem podmínky pracovního přijetí apod. Nějakého prostředníka mezi firmami a OZP.*

## Anotace

<b>Jméno a příjmení:</b>	Bc. Barbora Veruňáková
<b>Katedra:</b>	Ústav speciálněpedagogických studií
<b>Vedoucí práce:</b>	Mgr. Petra Jurkovičová, Ph.D.
<b>Rok obhajoby:</b>	2019

<b>Název práce:</b>	Uplatnění na volném trhu práce z pohledu zaměstnavatelů a osob s tělesným postižením
<b>Název práce v angličtině:</b>	Applying the open labor market from the perspective of employers and people with disabilities
<b>Anotace práce:</b>	<p>Diplomová práce se zabývá uplatněním na volném trhu práce z pohledu zaměstnavatelů a osob s tělesným postižením. Teoretická část je zaměřena na základní informace spojené s problematikou tělesného postižení, vzděláním a profesní přípravou osob s tělesným postižením a jejich podporou při hledání zaměstnání. Tuto část uzavírá kapitola, která přibližuje témata společenské odpovědnosti firem a diverzity na trhu práce. Praktická část se věnuje vlastnímu výzkumu. Cílem bylo zjistit, pomocí kvalitativního výzkumu, názory a zkušenosti osob s tělesným postižením a zaměstnavatelů, v problematice uplatnění na volném trhu práce.</p>

<b>Klíčová slova:</b>	Zaměstnávání osob s tělesným postižením, osoba s tělesným postižením, trh práce, zaměstnavatelé
<b>Anotace práce v angličtině:</b>	The thesis deals with the application on the free labor market from the perspective of employers and persons with physical disabilities. The theoretical part is focused on basic information related to the issue of physical disability, education and professional preparation of people with disabilities and their support in finding a job. This section concludes with a chapter that outlines the issue of corporate social responsibility and labor market diversity. The practical part is devoted to own research. The aim was to find out, through qualitative research, the opinions and experiences of people with physical disabilities and employers in the area of application on the free labor market.
<b>Klíčová slova v angličtině:</b>	employment of people with physical disabilities, physical disabled person, labor market, employers
<b>Přílohy vázané v práci:</b>	Přepis rozhovorů
<b>Rozsah práce:</b>	106 stran + 44 stran příloh
<b>Jazyk práce:</b>	Český jazyk