

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA**

**Možnosti zaměstnávání osob s tělesným postižením v kraji Praha
Bakalářská práce**

Vedoucí práce:
Mgr. Aleš Novotný

Autor:
Kateřina Matějková

2011

Abstrakt

My thesis focuses on the possibility of employing handicapped people in the Prague region. My partial goal was to identify supporting and risk factors that affect the employment of these people and describe their experience with job opportunities.

In the theoretical portion of my thesis, I describe the most common types of disabilities, the types of education with a vocational focus and supportive means for employing these people. The final part of the theoretical portion is dedicated to the importance of work to a handicapped person and the causes of its marginalisation.

The practical portion of my thesis is based on case studies. The survey group was comprised of four handicapped people who have lived and worked in the Prague Region on a long-term basis. Data was obtained via semi-structured in-depth interviews that took place in Prague during March.

The other portion of my research was a secondary analysis of data on economic activities of handicapped people, mainly obtained from the Czech Statistical Office. The results show that handicapped people have sufficient knowledge of the advantages they bring to potential employers and do not hesitate to point them out during job interviews. On the other hand, the level of knowledge of alternative job opportunities is greater in handicapped people under 30.

Factors that would help a prospective handicapped candidate be offered a job include a higher degree of education and greater language skills, programmes focused on employing handicapped people, properly selected jobs and education in common types of schools.

The risk factors of hiring a handicapped person include a slow work pace and insufficient knowledge by employers and co-workers, a lack of handicapped access on public transportation and in buildings, long-term therapy stays in health spas, weather affecting the ability to get to work and the diminished opportunities for self-fulfilment and growth on the secondary labour market.

Prohlášení

Prohlašuji, že svojí bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 2. 5. 2011

.....
Kateřina Matějková

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucímu mé bakalářské práce Mgr. Aleši Novotnému za odbornou pomoc, věcné rady a připomínky k mé bakalářské práci.

Obsah

Úvod	7
1 Současný stav	9
1.1 Tělesné postižení.....	9
1.2 Vzdělávání osob s tělesným postižením.....	14
1.3 Zaměstnávání osob s tělesným postižením.....	19
1.4 Bariéry zaměstnávání osob s tělesným postižením.....	30
1.5 Sekundární analýza dat.....	37
2 Cíl práce a hypotézy	42
3 Metodika	43
3.1 Použité metody.....	43
3.2 Charakteristika výzkumného souboru.....	45
4 Výsledky	46
4.1 Ondřej.....	46
4.2 Petr Š.....	51
4.3 Petr.....	56
4.4 Olga.....	61
5 Diskuze	67
5.1 Výzkumná otázka č. 1	68
5.2 Výzkumná otázka č.2	76
5.3 Výzkumná otázka č.3	79
5.4 Hypotézy.....	79
6 Závěr	81
7 Seznam použitých zdrojů	83
8 Klíčová slova	89

9 Přílohy	90
------------------------	-----------

Úvod

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob s tělesným postižením v hlavním městě Praze.

Téma jsem si vybrala proto, že pracuji v pražské agentuře ProCare Medical s.r.o. poskytující domácí zdravotní péči osobám s tělesným postižením. Jedná se především o osoby v produktivním věku s různými druhy tělesného postižení, kteří mají zachovanou schopnost pracovat.

V mé profesi je velmi důležitá komunikace s klienty a právě během našich rozhovorů jsem zaregistrovala, že klienti velmi často směřují téma rozhovoru na problematiku zaměstnávání. Časté stížnosti na problémy s hledáním vhodného pracovního uplatnění a na přístup zaměstnavatelů mě motivovaly k napsání této bakalářské práce.

Jak vyplývá z nejnovějšího Výběrového šetření zdravotně postižených zorganizovaného Českým statistickým úřadem v roce 2007, bylo zjištěno, že v České republice je přibližně 1 015 548 osob se zdravotním postižením. Z tohoto počtu, jsou nejpočetnější skupinou osoby s tělesným postižením (550 407 osob), (ČSÚ, 2007). Je nutné zdůraznit, že do této skupiny jsou zahrnuty i osoby ekonomicky neaktivní, tedy osoby v důchodovém věku a děti. I přes tuto skutečnost je počet osob s tělesným postižením v naší populaci velmi vysoký a zaslouží si pozornost nejen odborníků pomáhajících integrovat tyto osoby na pracovní trh, ale i samotných potencionálních zaměstnavatelů.

V teoretické části mé bakalářské práce jsem se zaměřila nejen na problematiku zaměstnávání, ale také na kariérové poradenství, které je u těchto osob velmi významné a často opomíjené. Profesní orientace žáků s tělesným postižením je vysoce náročnou záležitostí a patří jak do kompetence samotného žáka a jeho rodičů, tak školy i příslušných společenských institucí. Důležitým kritériem je skloubení vhodnosti povolání s vlastnostmi a schopnostmi osoby s tělesným postižením. (Zámečnicková, 2004)

Osoby s tělesným postižením tvoří specifickou skupinu mezi zdravotně postiženými. Jejich participace na trhu práce je však značně omezena, zejména z důvodu nedostatečné informovanosti zaměstnavatelů. Ti se obávají mimo jiné nižší pracovní výkonnosti, zhoršené komunikace a případné nespolehlivosti či časté nemocnosti osob s postižením. Zejména z těchto důvodů volí potenciální zaměstnavatelé možnost náhradního plnění za osoby se zdravotním postižením. Osobám s tělesným postižením proto často nezbývá jiná možnost než pracovat na specializovaných pracovištích, kde lze jen těžko zajistit jejich začlenění do běžné společnosti a nejsou ani místem, které by umožňovalo výrazný profesní rozvoj. U lidí s tělesným postižením vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života a problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon, mají tito lidé ve společnosti stále menší šance se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých jedinců. Dostávají se často do bezvýhodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka. I když dosavadní systém sociálního zabezpečení se podílí na zajišťování jejich základních materiálních potřeb, společenská integrace skupiny zdravotně postižených lidí závisí z velké části na širších sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách. (Zámečnicková, 2004)

V praktické části práce jsem se proto zaměřila na zjištění protektivních a rizikových faktorů zaměstnávání osob s tělesným postižením. Dále pak na možnosti zaměstnávání osob s tělesným postižením a jejich osobní zkušenosti s tímto.

1 Současný stav

1.1 Tělesné postižení

1.1.1 Vymezení pojmu tělesné postižení

Zdravotní postižení je chápáno jako dlouhodobá nebo trvalá změna zdravotního stavu, která výrazně ovlivňuje kvalitu života osob s tělesným postižením. (Vágnerová, 2004)

Autor Jankovský vymezuje tělesné postižení takto: *„Tělesným (somatickým) postižením rozumíme v obecné rovině takové postižení, které se projevuje buďto dočasnými anebo trvalými problémy v motorických dispozicích člověka. Jedná se především o poruchy nervového systému, pokud mají za následek poruchu hybnosti. Může však jít též o různé poruchy pohybového a nosného (muskuloskeletárního) aparátu. Tyto skutečnosti se pak mohou negativně projevit také na vývoji osobnosti postiženého dítěte. Bývá narušen jeho psychomotorický vývoj, což se může projevit i na jiné úrovni, než jen v oblasti somatické, resp. motorické. Mohou nastat problémy také v psychické a sociální sféře (např. v kognitivních psychických procesech, v emocionálních a sociálních projevech, ale i ve výkonu).“* (Jankovský, 2006)

1.1.2 Klasifikace tělesného postižení

Osoby, kterým se věnuje vědní obor somatopedie, mají jeden společný znak – poruchu hybnosti. Ta může být trvalého nebo přechodného charakteru. Vzniká primárně poškozením pohybového ústrojí v souvislosti s jeho vadným vývojem, úrazem nebo nemocí, ale také sekundárně následkem poruch nebo nemocí, které pohybový aparát přímo nezasáhly. (Renotiérová, Ludvíková, 2006)

Jedince s tělesným postižením můžeme klasifikovat podle několika kritérií. Jednotliví autoři se mezi sebou v dělení liší. Vycházejí zejména z etiologie. Shodu nalzáme pouze v dělení podle doby vzniku.

Pipeková vymezuje tělesné postižení do dvou základních skupin, na poruchy vrozené, které zahrnují i poruchy dědičné a poruchy získané. (Pipeková, 2006)

Renotierová uvádí, že nejčastější příčinou tělesných vad je dědičnost, dále infekční onemocnění matky v době těhotenství, nedostatek vitamínů, minerálů, stopových prvků, věnuje pozornost i vlivu léků, které rodička užívala v počátečním období těhotenství, zaměřuje se i na možnost rentgenového ozáření, dále na poruchy vnitřní sekrece, nepříznivé vlivy prostředí, ale i na podmínky klimatické a sociální. Získaná tělesná postižení mohou vzniknout v jakémkoli věku následkem úrazu nebo jako důsledek nemoci. (Renotierová, Ludvíková, 2006)

Slowík dělí tělesná postižení také podle doby vzniku, na vrozená a získaná. Uvádí příklady jednotlivých postižení. Ke skupině vrozených postižení řadí vady lebky, rozštěpy různých částí těla, rtů, čelistí, patra, páteře; nevyvinutí končetin nebo jejich částí. Skupinu získaných postižení prezentují deformity páteře, úrazy – zlomeniny, amputace, ale i následky onemocnění – revmatismus, myopatie. (Slowík, 2007)

Poruchy lze podle doby vzniku řadit do tří skupin. Jde o poruchy prenatální, perinatální a postnatální.

Do poruch prenatálních zahrnujeme tělesná postižení vycházející z dědičnosti nebo jako důsledek nepříznivých podmínek v průběhu těhotenství. Poruchy perinatální jsou důsledkem nepříznivých okolností při porodu. Může se jednat o náročný, nešetrný nebo protahovaný porod s nebezpečím hypoxie. Ta nejčastěji poškozuje nervovou soustavu plodu. Fyzické poškození při porodu může vést k deformacím, ale také k poškození nervové soustavy.

Nejčastější příčinou postnatálních poruch jsou úrazy nebo těžká, nevhodně či pozdě diagnostikovaná onemocnění. Ohrožení vzniká v průběhu celého života člověka, nejčastěji se však s jeho vznikem setkáváme během útlého dětství a pak ve stáří. (Novotná, Kremličková, 1997)

S dělením tělesných postižení podle etiologie se setkáváme také u Slowíka. Uvádí i jednotlivé příklady:

- **tělesné odchylky a postižení** (vady páteře, luxace kloubů)
- **tělesné vývojové vady** (vady lebky, končetin a rozštěpy)
- **úrazy** (tělesná poškození různé závažnosti s dočasnými nebo trvalými následky, např. paraplegie v důsledku poranění páteře, amputace končetin)
- **následky nemoci** (žloutenky, encefalitidy, TBC, lymfské boreliózy, nádorových onemocnění)
- **dětská mozková obrna** (DMO – spastické i nespastické formy)
- **dlouhodobá (chronická) onemocnění a zdravotní oslabení** (alergie, astma, ekzematická onemocnění, oslabení imunity, onkologická onemocnění, epilepsie) (Slowík, 2007)

Pro mou bakalářskou práci jsem se rozhodla vycházet z dělení Pipekové, která dělí onemocnění podle postižené části těla, na obrny centrální a periferní, deformace, malformace a amputace. Klasifikaci jsem doplnila o onemocnění neuromuskulární. (Pipeková, 2006)

1.1.3 Dětská mozková obrna

Cerebrální parézy (Centrální a periferní obrny)

Právě dětská mozková obrna je nejčastějším tělesným postižením. Základní dělení je na obrnu centrální, zahrnující mozek a míchu, dále periferní, které zahrnuje obvodové nervstvo. Jednotlivé základní typy obrny pak můžeme dělit podle míry postižení nebo lokalizace. V prvním případě je to částečné ochrnutí - paréza nebo úplné – plegie. (Pipeková, 2006)

Syndromy dětské mozkové obrny (cerebrální parézy)

Dětskou mozkovou obrnu charakterizuje určité omezení nebo dokonce neschopnost vykonávat vůlí ovlivnitelné pohyby. (Kolářová In Velemínský, 2009)

Formy DMO

Rozlišujeme její dvě základní formy – spastickou a nespastickou.

- **Spastická forma DMO**

Ta je zastoupena v celkovém počtu DMO asi 60 %. Podle lokalizace ji dělíme na spastickou diparézu, hemiparézu a kvadruparézu. (Komárek, Zumrová, 2008)

- **Nespastická forma DMO**

Nespastická forma dětské mozkové obrny zahrnuje dyskineticko-dystonickou (dříve extrapyramidová, atetózní) a mozečkovou (hypotonickou) formu. (Komárek, Zumrová, 2008)

1.1.4 Deformace

Dalším postižením jsou deformace, mohou být dvojího původu – vrozené nebo získané. Jedná se o nesprávný tvar některé části těla. (Sovák, 2000) Deformity páteře lze dělit na hyperlordózu, hrudní kyfózu, plochá záda a bederní lordózu. (Renotiérová, Ludvíková, 2006)

1.1.5 Chondrodystrofie (trpaslictví)

Chondrodystrofie je onemocnění projevující se poruchou růstu kostí. Nepoměr je patrnější s postupným růstem dítěte, kdy vznikají tělesné disproporce. Trup se vyvíjí normálně, avšak končetiny zůstávají krátké. (Jankovský, 2006)

1.1.6 Luxace kyčelních kloubů

Toto onemocnění je typické spíše pro děvčata. Rozlišuje se jednostranné vykloubení kyčlí, kdy člověk kulhá, nebo oboustranné, kdy se takzvaně kolébá. (Kábele, 1993)

1.1.7 Rozštěp páteře a míchy (meningomyelokéla, spina bifida)

Další uvedená porucha je patrná hned po narození dítěte. Jde o viditelný defekt v oblasti páteře spojený s herniací míchy a míšních plen. (Žižka, 1994) Následkem je obvykle periferní paréza a porucha citlivosti dolních končetin. Stav nemocného odpovídá úplné či neúplné míšní lézi. (Votava, 2005) Až u 90 procent osob s nejtěžší

formou tohoto postižení se projeví hydrocefalus, který musí být řešen chirurgicky. (Spina Bifida Association, 2009)

1.1.8 Malformace

„*Malformace je nevyvinutí nebo patologické vyvinutí různých částí těla, nejčastěji však končetin. Jednotlivá poškození jsou označována takto:*

- *Amelie* – vrozené úplné nevyvinutí končetin,
- *Dysmelie* – vrozená tvarová odchylka končetin,
- *Fokomelie* – chybějící paže a předloktí, končetiny vyrůstají přímo z trupu,
- *Arachnodaktylie* – mimořádně dlouhé a tenké prsty,
- *Syndaktylie* – srůstý prstů na končetinách,
- *Polydaktylie* – zmnožení prstů na končetinách.“ (Renotierová, Ludvíková, 2006)

1.1.9 Amputace

Amputací chápeme odnětí části či celé končetiny od trupu těla. K odnětí končetin může dojít v okamžiku úrazu nebo v důsledku úrazu těsně po něm. (Komárek, Zumrová, 2008)

1.1.10 Neuromuskulární a svalová onemocnění

Duchennova progresivní svalová dystrofie (myopatie)

Je to neuromuskulární onemocnění s genetickým základem vzniká obvykle ve věku mezi 1. a 5. rokem dítěte. Toto onemocnění je charakteristické postupujícím degenerativním procesem kosterního svalstva. (Lesný, 2009) Asi u 30% osob s tímto postižením se setkáváme s mentální retardací. Lidé s Duchennovou progresivní svalovou dystrofií se obvykle dožívají věku 20 – 30 let. (Komárek, Zumrová, 2008)

Spinální svalová atrofie (SMA)

Jedná se o degenerativní onemocnění předních rohů míšních často ve spojení s degenerací motorických jader hlavových nervů. Příznakem tohoto onemocnění je nejčastěji svalová hypotonie, hyporeflexie až areflexie končetin, svalová hypotrofie až atrofie, deformity a fascikulace zejména jazyka. (Lesný, 2009)

Charcot-Marie-Tooth

Jedná se o nejobvyklejší dědičnou neuropatii, kterou v současné době trpí asi čtyři tisíce Čechů. Projevuje se postupným zhoršováním hybnosti dolních a následně i horních končetin jako následek postižení periferních nervů, zkrácením Achillových šlach a vznikem skolióz. Dále dochází ke zhoršování funkce sensorických nervů tak, že člověk správně nevnímá bolest, dotek a klesá vůbec jeho citlivost. Toto onemocnění není smrtelné a ani nezkracuje délku života. (Jankovský, 2006)

1.2 Vzdělávání osob s tělesným postižením

1.2.1 Možnosti vzdělávání

Podle článku 33 Listiny základních práv a svobod má každý člověk právo na vzdělání a to na základních, středních a podle schopností též na vysokých školách. (LZPS,1993)

Právo na vzdělání osob se zdravotním postižením bez jakýchkoli forem diskriminace je dále zohledněno v Úmluvě OSN o právech osob se zdravotním postižením. Z hlediska tělesného postižení je zde vyzdvihnuto umožnění komunikace alternativní a augmentativní, rozvoj orientačních schopností a mobility. Dále vhodnost vzájemné podpory a poradenství osob ve stejné či obdobné situaci. (Úmluva OSN, 2006)

Tato práva mají v České republice konkrétní legislativní zázemí především ve Školském zákoně a jeho vyhláškách. Studenti s tělesným postižením jsou pro účely Školského zákona chápáni jako osoby se zdravotním postižením. Podle tohoto zákona má každý právo na zohledňování svých individuálních vzdělávacích potřeb. (MŠMT, 2004)

Ty jsou u osob s tělesným postižením naplňovány především individuálním vzdělávacím plánem, který je využíván při jejich integraci do běžných typů škol. Může však být využíván i v rámci vzdělávání ve speciálních typech škol. Jeho obsah vymezuje vyhláška č. 73/2005 Sb. Jedná se o stanovení cíle vzdělání, časové a obsahové vymezení učiva, o možnost prodloužit školní docházku, zřízení institutu

asistenta pedagoga, stanovit seznam kompenzačních či rehabilitačních pomůcek nutných k výuce žáka a další podpůrné metody a postupy. (MŠMT, 2005)

U osob s tělesným postižením platí více než u osob intaktních, že čím vyšší vzdělání mají, tím vyšší je jejich uplatnitelnost na trhu práce. Právě u nich bývá často postižena schopnost manuálních činností a lokomoce. Proto je vhodnější a výhodnější orientovat již sekundární vzdělávání na činnost, která nebude tolik náročná na přesuny a pohyb, ale spíše orientovaná intelektuálně. To ovšem předpokládá i určitou mentální úroveň jedince s postižením. (Kraus, 2005)

1.2.2 Volba povolání

Volba povolání je významnou součástí života každého z nás. U osob s tělesným postižením je tento výběr komplikován právě zdravotním omezením. Obecně lze říci, že neexistuje žádné povolání, které by takový člověk nemohl vykonávat. Toto pravidlo ale neplatilo vždy. V minulosti byla dostupnost určité profesní přípravy u osob s některým typem postižení vyloučena. Stávalo se, že postižené osoby musely volit budoucí zaměstnání ne podle svého zájmu, ale podle typu postižení a jeho dostupnosti pro určité povolání. Nebyly respektovány potřeby jednotlivce ani jeho individuální zvláštnosti.

V dnešní době by osobám s tělesným postižením mělo být umožněno si vybrané povolání vyzkoušet prakticky, individuálně zhodnotit možnosti vykonávání dané profese s využitím kompenzačních mechanismů jedince. (Vágnerová, 2001) S tímto názorem, ale nekoresponduje názor Vítkové, která nerespektuje možnost vytvoření rovnocenných kompenzačních mechanismů jedince. Naopak stanovuje kritérium vhodnosti a přiměřenosti, tedy shodu požadavků na výkon v určité profesi a odpovídající vlastnosti a schopnosti osoby s postižením. Pokud tedy uvedený jedinec neprokáže vlastnosti a schopnosti požadované pro výkon té které činnosti, je tato profese automaticky vyloučena z možných potencionálních zaměstnání. (Vítková, 1999)

Vágnerová uvádí, že u osob s tělesným postižením profesní volbu ovlivňují dvě motivační složky:

- **Potřeby jedince** – co by chtěl dělat, kdyby nebyl omezován svým postižením
- **Rozumová úvaha** – jaká práce je pro jedince dostupná s ohledem na jeho postižení

Velmi často se můžeme setkat s extrémními postoji osob s postižením, které vyplývají z jejich osobnosti. Může to být buď minimalistická představa o budoucím povolání, která je charakterizována pohodlím, jistotou či snahou vyhnout se problémům nebo naopak jde o maximalistickou představu, která je naprosto neadekvátní k možnostem jedince. Příkladem takovéto maximalistické představy může být povolání, které by časem ohrožovalo zdravotní stav postiženého člověka. (Opatřilová, Zámečnicková, 2005)

Rodina

Dalším a zřejmě nejvýznamnějším činitelem, který ovlivňuje volbu povolání, je nejbližší rodina postiženého. Je velmi důležité, aby se nejprve ona sama vyrovnala s postižením dítěte a s tím, že se mu nepodaří, aby naplnilo jejich očekávání. To bývá často obtížné zejména u rodin s dětmi se získaným postižením. Hlavní úloha rodiny spočívá v taktním, laskavém, povzbuzujícím a chápavém přístupu, ve vhodném usměrňování a v cílevědomé podpoře dítěte při volbě povolání, které bude pro něho z hlediska jeho osobnosti a zájmů vhodné, nebude přílišnou zátěží a ani nezhorší jeho zdravotní stav. (Pipeková, 2004)

1.2.3 Kariérové poradenství

Právě kariérové poradenství pro osoby s tělesným postižením by mělo usnadnit výběr studijního oboru nebo jeho zaměření s ohledem na zdravotní stav a osobní zájem jedince. Vymezení kariérového poradenství definuje Pipeková. *„Pojem kariéra pokládáme za zastřešující vzhledem k pojmům profese, povolání, vzdělání, a proto i pojem kariérové poradenství chápeme v širším slova smyslu a definujeme je jako systém činností sloužících k podpoře žáků, studentů a dospělých v jejich rozhodování o další profesní a vzdělávací orientaci. Toto rozhodování je třeba vnímat jako součást*

celoživotního procesu, který se týká jak sféry vzdělávání, tak sféry pracovního uplatnění.“ (Pipeková, 2004)

Jedná se o poradenství, které je součástí standardní činnosti jak ministerstva práce a sociálních věcí, tak ministerstva školství. Tyto dva resorty spolupracují a jejich služby jsou provázané.

V resortu ministerstva práce a sociálních věcí se kariérové poradenství uskutečňuje prostřednictvím Informačních kariérových a poradenských středisek pro volbu povolání. (Pipeková, 2004) Poradenství se poskytuje individuálně nebo skupinově. Jedná se zejména o rozhovory, konzultace, besedy, kurzy a přednášky. Uvedená instituce má přehled o jednotlivých školách v regionu, o jejich oborech, počtech přijímaných žáků i o požadavcích na přijetí. (Maroušek, 2005)

Druhý resort, tedy resort ministerstva školství, problematiku kariérového poradenství řeší zejména ve vyhlášce 72/2005, která rozeznává dva hlavní typy poskytování poradenských služeb. Prvním z nich je jejich poskytování ve školách, druhým poskytování ve školských zařízeních.

Ve školách kariérové poradenství poskytuje nejčastěji školní výchovný poradce, případně školní psycholog či školní speciální pedagog. (MŠMT, 2005)

Kariérové poradenství předpokládá dlouhodobé výchovné působení, nemůže to být jednorázová činnost pracovníků školy. V rámci školy by se mělo skládat ze dvou složek, informačně poradenské a vzdělávací. Cílem informačně poradenské činnosti je pomoci žákovi při hledání a volbě vhodného studia a budoucího povolání prostřednictvím kontaktu s žákem a prací s dostupnými informacemi o něm. Vzdělávací činnost by se měla skládat ze tří základních úrovní informace – poradenství, výchova a vzdělávání. Jejím cílem je naučit žáka využívat jednotlivých možností poradenských zařízení a jejich syntézy k samostatnému a odpovědnému rozhodnutí o volbě dalšího studia a povolání. V současné době se uskutečňuje na základních školách předmětem *Výchova k volbě povolání*. Na středních školách je to pak učivo s názvem *Úvod do světa práce*. (Pipeková, 2004)

Poskytování poradenských služeb ve školských poradenských zařízeních zajišťuje pedagogicko-psychologická poradna a speciálně pedagogické centrum.

(MŠMT, 2005) Pedagogicko-psychologická poradna je orientována na žáky intaktní, speciálně pedagogické centrum na jedince se zdravotním postižením. Speciálně pedagogická centra vznikají většinou při školách a jsou specificky zaměřená. (Novosad, 2006)

Pro žáky s tělesným postižením jsou v Praze zřízena pouze dvě speciálně pedagogická centra. Jedinci s tělesným postižením a dalším přidruženým postižením pak mohou využít služeb speciálně pedagogických center pro žáky s více vadami. (Asociace pracovníků speciálně pedagogických center, 2006)

1.2.4 Sekundární vzdělávání

Žák s tělesným postižením má po ukončení základní školy možnost vzdělávat se buďto v běžných typech škol zaměřených na sekundární vzdělávání nebo na některých typech specializovaných středních škol určených právě pro osoby s tělesným postižením. Jedná se o tyto typy středních škol:

- střední odborné učiliště pro tělesně postižené
- odborné učiliště pro tělesně postižené
- praktická škola pro tělesně postižené
- gymnázium pro tělesně postižené
- střední odborná škola pro tělesně postižené

Vyhláška 73/2005 Sb. upřednostňuje před vzděláváním ve specializovaných typech škol dvě různé formy integrace, a sice individuální nebo skupinovou, kterým dává přednost před vzděláváním ve speciálních typech středních škol. Můžeme se však setkat i s kombinovaným modelem integrace do školy běžného typu a vzděláváním ve speciálních školách. Individuální integrací rozumíme vzdělávání žáka se zdravotním postižením v běžném typu školy či ve speciální škole zřízené pro žáky s jiným typem onemocnění než je postižení integrovaného žáka. Skupinová integrace znamená vzdělávání žáka se zdravotním postižením ve speciální třídě, která je zřízena pro tyto žáky a zároveň je součástí běžné školy, případně speciální školy pro jiný typ postižení. (MŠMT, 2005)

Národní plán vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením z roku 2006 též upozorňuje na výrazný posun směrem od segregovaného vzdělávání osob se zdravotním postižením směrem k integraci těchto osob do běžných typů škol. Volnější kapacity speciálních škol jsou nabízeny osobám s těžším nebo kombinovaným postižením a autismem. (Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, 2006)

1.2.5 Terciární vzdělávání

Pokud absolvent střední školy pokračuje v terciárním vzdělávání, neexistuje již žádná varianta speciálních škol pro osoby s tělesným postižením. Studium na vyšších odborných a vysokých školách je řešeno formou individuální integrace. (Strategie systémového zpřístupňování vysokoškolského vzdělávání studentům se zdravotním postižením v ČR, 2011)

Na pomoc studentům se speciálními vzdělávacími potřebami jsou na některých vysokých školách zřízena Střediska podpory zdravotně postižených studentů. Cílem těchto středisek je snaha o naplnění rovného přístupu ke vzdělání. (Černá, 2010) Ne všechny vysoké školy toto centrum mají. Z pražských vysokých škol to jsou například:

- Centrum informačních a poradenských služeb ČVUT
- Středisko handicapovaných studentů při VŠE
- Informačně poradenské centrum (Helpnet, 2007)

Mezi činnosti těchto center patří například možnost asistence, půjčování notebooků, diktafonů, modifikace přijímacích zkoušek pro studenty se zdravotním postižením. (ČVUT, 2008)

1.3 Zaměstnávání osob s tělesným postižením

1.3.1 Legislativní zázemí zaměstnávání osob s tělesným postižením

Uchazeči o zaměstnávání s tělesným postižením jsou na pracovním trhu v České republice chráněni mnoha významnými mezinárodními úmluvami, ale i zákony,

vyhláškami a dalšími dokumenty na národní úrovni. Pro účely mé práce uvádím jen některé.

Z hlediska mezinárodních smluv se jedná o již dříve zmiňovanou **Listinu základních práv a svobod**, která ve svém článku 29 zmiňuje právo osob se zdravotním znevýhodněním na zvýšenou ochranu zdraví při práci, zvláštní pracovní podmínky, zvláštní ochranu v pracovně právních vztazích a pomoc při přípravě na povolání. (LZPS, 1993)

Dalším již zmiňovaným dokumentem je **Úmluva o právech osob se zdravotním postižením**, která v článku 27 smluvní partnery zavazuje k zajištění práva na práci pro osoby se zdravotním postižením různými opatřeními, především legislativními. Mluví o ochraně před diskriminací, rovných pracovních podmínkách, pracovním a odborném poradenství, o vzdělávání, zajištění potřebných úprav na pracovišti, o podpoře samostatného podnikání a dále pak o ochraně před nucenou a povinnou prací. (MZV, 2010)

Legislativním dokumentem České republiky, kterým se stát snaží tyto závazky naplňovat, je především **Zákoník práce** č. 262/2006 Sb. Ten vymezuje práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele a jejich vzájemné vztahy. Jedná se o pojetí zaměstnance bez přihlednutí k jeho zdravotnímu stavu, tedy na obecné úrovni.

Převedení na jinou práci

Uvedené opatření Zákoníku práce se využívá v případě, kdy ze zdravotních důvodů ztratí zaměstnanec dlouhodobě způsobilost vykonávat dosavadní práci, nesmí ji dělat po pracovním úrazu, po přetrvávající nemoci z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání. Toto opatření se uplatňuje také tehdy, kdy zaměstnanec pracující v noci není nadále ze zdravotních důvodů způsobilý pro tento druh práce.

Při převádění zaměstnance na jinou práci je zaměstnavatel povinen vybrat tuto práci nejen vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnance, ale i k jeho kvalifikaci. (MPSV, 2006)

Ukončení pracovního poměru s osobou s tělesným postižením

Od přijetí nového zákoníku práce v roce 2006 je zaměstnavatel pouze povinen oznámit ukončení pracovního poměru s osobou s tělesným postižením. (MPSV, 2006)
Proti diskriminaci osob se zdravotním postižením, ale i jiné znevýhodněné osoby chrání Zákon č. 198/2009 Sb., **antidiskriminační zákon**, který vymezuje, co je a co není diskriminace v těchto oblastech:

- a) *„právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání*
- b) *přístup k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti*
- c) *pracovní nebo služební poměr a jiné závislé činnosti, včetně odměňování*
- d) *členství a činnosti v odborových organizacích, v radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují*
- e) *členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují*
- f) *sociální zabezpečení*
- g) *přiznání a poskytování sociálních výhod*
- h) *přístup ke zdravotní péči a jejímu poskytování*
- i) *přístup ke vzdělání a k jeho poskytování*
- j) *přístup ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.“* (Antidiskriminační zákon, 2009)

Pro účely antidiskriminačního zákona chápeme diskriminací obtěžování včetně sexuálního obtěžování, pronásledování, pokyny a navádění k diskriminaci. Zákon ji dělí do dvou skupin, na přímou a nepřímou.

- **Diskriminace přímá** je takové zacházení, kdy se s osobou s postižením zachází nepříznivě nebo méně příznivě než s osobou intaktní.
- **Diskriminace nepřímá** je jednání, kdy je osoba s postižením na základě zdánlivě neutrálního opatření znevýhodněna oproti ostatním osobám bez postižení. Jedná se rovněž o odmítnutí či neprovedení takových opatření, která

jsou nutná pro přístup osoby s postižením k výkonu pracovní činnosti. Výjimku tvoří opatření, která by byla nepřiměřená. (Antidiskriminační zákon, 2009)

„Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu:

- *Míru užítku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření*
- *finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,*
- *dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření*
- *způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.“* (Antidiskriminační zákon, 2009)

V tomto zákoně je vyjádřeno právo na nápravu pro osobu, která je nebo byla diskriminována a to především nápravu soudní cestou. (Antidiskriminační zákon, 2009) Dalším velmi významným dokumentem zabývajícím se problematikou zaměstnávání je **Zákon o zaměstnanosti 435/ 2004 Sb.** Jedná se především o § 67 – 84 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ten stanoví, kdo je považován za osobu znevýhodněnou, vymezuje pracovní rehabilitaci, chráněný trh práce, chráněné pracovní místo, práva a povinnosti zaměstnavatelů a příspěvky pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. (MPSV, 2004)

Zákon o zaměstnanosti definuje osobu se zdravotním postižením jako takovou osobu označenou orgánem státní správy, jejíž pracovní výkonnost poklesla a tento pokles dělí do tří stupňů:

- Osoby invalidní v třetím stupni jsou označovány jako osoby s těžším zdravotním postižením
- Osoby invalidní v prvním a druhém stupni jsou nazývány osobami se zdravotním postižením
- Osoby zdravotně znevýhodněné. (MPSV, 2004)

Invalidita prvního stupně

Představuje pokles pracovní výkonnosti v rozmezí od 35 % - 49 %.

Invalidita druhého stupně

Výkonnost těchto lidí je vyznačena poklesem v rozmezí od 50% - 69%.

Invalidita třetího stupně

Představuje pokles výkonnosti zaměstnance nad 70%.

Pracovní schopností chápeme schopnost vykonávat práci, která odpovídá věku, vzdělání, zkušenostem, duševním, tělesným a smyslovým schopnostem jedince. (MPSV, 1995) Rozhodnutí o stupni invalidity musí být potvrzeno příslušným orgánem sociálního zabezpečení. Zdravotní znevýhodnění posuzuje úřad práce. Jedná se o stav osoby, která má zachovanou schopnost pracovat, ale kvůli dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu nemůže zůstat pracovně začleněna a vykonávat dosavadní povolání či využívat dosavadní kvalifikaci nebo získat kvalifikaci k výkonu povolání. (MPSV, 2004)

„Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje takový stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění.“ (MPSV, 2004)

Plnění povinného podílu

Toto opatření se týká podnikatelů zaměstnávajících více než 25 zaměstnanců a ukládá jim povinnost zaměstnávat minimálně 4% osob se zdravotním postižením. Samotné plnění může mít několik podob:

- Zaměstnání osob se zdravotním či těžším zdravotním postižením do pracovního poměru. Osoby s těžším zdravotním postižením jsou započítávány jako tři osoby se zdravotním postižením (Unie PZ, 2011)

- Odebíráním výrobků či služeb od podnikatelů zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením – z chráněné dílny či od osob samostatně výdělečně činných, které jsou osobami se zdravotním postižením.
- Odvodem do státního rozpočtu:
Tato částka se rovná 2,5 násobku průměrné měsíční mzdy za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž zaměstnavateli vznikla povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením (MPSV, 2004)
- Kombinací uvedených možností (Opatřilová, Zámečnicková 2005)

Práva a povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatel má právo od úřadu práce požadovat poradenství ohledně problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, dále součinnost a spolupráci při vytváření míst pro osoby se zdravotním postižením a případně spolupráci při vytváření individuálních pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

Zaměstnavatel má také určité povinnosti vůči úřadu práce. Patří mezi ně hlášení volných pracovních pozic, které jsou vhodné pro osoby se zdravotním postižením a aktivní vytváření těchto pozic. Dále to je spolupráce během pracovní rehabilitace a vedení evidence zaměstnanců se zdravotním postižením a pracovních míst pro tyto osoby určených. (MPSV, 2004)

1.3.2 Možnosti zaměstnávání osob s tělesným postižením

V České republice se můžeme setkat se dvěma hlavními směry zaměstnávání osob s tělesným postižením. Vítková uvádí, že prvním ze směrů je rozptýlená zaměstnanost, tedy zaměstnávání osob s tělesným postižením na volném pracovním trhu. Druhou možností je uplatnění těchto osob v rámci organizací a subjektů poskytujících služby a vyrábějících různé výrobky. Patří mezi ně chráněné dílny nebo chráněná pracoviště. (Vítková, 2004)

1.3.3 Volný pracovní trh

Stát se snaží podporovat zaměstnávání osob s postižením v rámci volného pracovního trhu a to daňovým zvýhodňováním zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby s tělesným postižením a stanovením povinného podílu. (Jankovský, 2006)

1.3.4 Zvýhodňování zaměstnavatelů

V tomto případě se jedná o slevy na dani pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. (Unie PZ, 2011)

- Pokud zaměstnavatel zaměstná osobu se zdravotním postižením, sníží se mu daň o částku 18 000 Kč za každého takového zaměstnance.
- V případě, že zaměstnavatel přijme na práci osobu s těžším zdravotním postižením, daň se mu sníží o částku 60 000 Kč za každého takového zaměstnance.
- Daň se zaměstnavateli sníží o polovinu daně vypočítané ze základní daně vykázané z činnosti provozované poplatníky, kteří zaměstnávají nejméně 25 zaměstnanců, a u nichž podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, činí více než 50 % průměrného ročního uváděného počtu všech jeho zaměstnanců. (MF, 1992)

1.3.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Dalším opatřením podporujícím zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním je aktivní politika zaměstnanosti. V zákoně o zaměstnanosti je vymezena v § 104 – 120.

Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace

Rekvalifikace je opatření umožňující osobě s tělesným postižením získání nové kvalifikace nebo její doplnění. Jedná se též o rozšíření nebo další prohloubení kvalifikace dosud získané. (MPSV, 2004)

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou určeny na rozdíl od rekvalifikace zaměstnavatelům. Jedná se o hmotnou podporu při vytváření nových pracovních míst či školení nových zaměstnanců u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky. (Krejčířová a kol., 2005)

Veřejně prospěšné práce

Jde o činnosti, které nezaměstnaný vykonává na veřejných prostranstvích, v budovách a na komunikacích ve prospěch obce, státních a obecně prospěšných organizací. Nejčastěji se jedná o úklid nebo údržbu těchto míst.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou místa zřízená zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce. Tato místa jsou určena pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit zaměstnání jiným způsobem.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování je určen pro zaměstnavatele, který přijme do práce osobu se zdravotním postižením.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program náleží zaměstnavateli, který zahajuje a přechází na nový podnikatelský program. Z tohoto důvodu není schopen zajistit práci v plném rozsahu stanovené pracovní doby. (MPSV, 2004)

1.3.6 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je součástí uceleného systému rehabilitace. (Jankovský, 2006) Novosad uvádí, že pracovní rehabilitace navazuje na výsledky rehabilitace léčebné a pedagogické. (Novosad, 2009) Jedná se o zapojení osoby se zdravotním postižením do pracovního procesu, ať už na volném pracovním trhu nebo na trhu chráněném. (Matoušek, 2007) Zákon práce definici slovníku sociální práce doplňuje

o informaci, že se jedná o dlouhodobou činnost. Zajišťuje ji příslušný úřad práce. Patří tedy pod resort ministerstva práce a sociálních věcí, který může pověřit i jinou právnickou či fyzickou osobu k jejímu zajištění. Jedná se o skupinu činností:

- Poradenskou činnost ve volbě povolání
- Teoretickou i praktickou přípravu na povolání
- Vytváření vhodných podmínek pro zaměstnání, udržení si pracovní pozice, či změnu pracovního pozice. (MPSV, 2004)

Teoretická a praktická část zahrnuje:

- přípravu k práci podle zvláštních právních předpisů
- přípravu k práci na pracovištích zaměstnavatele po přizpůsobení pracovních podmínek, možné je též využít pomoc asistenta na chráněných pracovních místech, v chráněných pracovních dílnách, případně ve vzdělávacích institucích. Příprava na povolání může trvat nejdéle 24 měsíců.
- specializované rekvalifikační kurzy – tyto rekvalifikační kurzy jsou součástí aktivní politiky zaměstnanosti.
- individuální plán pracovní rehabilitace. (Krejčířová a kol., 2005)

1.3.7 Podporované zaměstnávání

Další službou poskytovanou osobám s tělesným postižením je podporované zaměstnávání. Votava jej definuje jako systém, který pomáhá jedinci s postižením s adaptací a překonáváním překážek, které sebou nástup do nové práce přináší. (Votava, 2007)

Matoušek doplňuje definici Votavy o informaci, že součástí podporovaného zaměstnávání je i podpora při hledání vhodného pracovního místa, jeho udržení si za odpovídajících platových podmínek. Uvádí, že podporované zaměstnávání je určeno pro osoby se znevýhodněním na pracovním trhu, protože jde o osoby s mentálním, smyslovým, či tělesným postižením, případně s chronickou duševní nemocí. (Matoušek, 2003)

Oproti tomu Jankovský uvádí, že podporované zaměstnávání je určeno především pro osoby se sociálním znevýhodněním. (Jankovský, 2006) Unie podporovaného zaměstnávání definuje asi nejjobecnější vymezení, komu je podporované zaměstnání určeno. Jsou to osoby se zdravotním postižením i jakýmkoliv jiným znevýhodněním. Je to vyrovnání příležitostí pro pracovní uplatnění osob, které mají zhoršený přístup na volný trh práce. (Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2011)

Jak uvádí Unie pro podporované zaměstnávání i Krejčířová ve své publikaci, má podporované zaměstnávání několik hlavních znaků:

- **Práce na otevřeném pracovním trhu**

Práce osob s tělesným postižením je významným faktorem při pracovní i sociální integraci.

- **Podpora zaměstnance na pracovišti**

Zaměstnanec má podle svých individuálních potřeb k dispozici pracovního asistenta, který mu pomáhá začlenit se na pracoviště. Potřeby zaměstnance jsou obsaženy v individuálním plánu, na kterém se jedinec s postižením aktivně podílí. Podpora pracovního asistenta je časově omezená služba, která trvá nejdéle 2 roky.

- **Rovné pracovní podmínky**

Jedinec vykonává smysluplné zaměstnání v běžném rozsahu pracovní doby, za které dostává odpovídající odměnu.

- **Trénink pracovníka okamžitě a přímo v zaměstnání**

Model podporovaného zaměstnávání oproti jiným formám zaměstnání umožňuje obrácený postup v přístupu na pracovní trh. Jedinec se nejprve setká s prací prakticky a teprve poté si osvojuje i teoretické znalosti. Významným faktem je i to, že jedinec s postižením se praktickým dovednostem učí přímo na budoucím pracovišti. (Krejčířová a kol., 2005)

Podporované zaměstnávání není určeno jen zaměstnancům, ale i jejich zaměstnavatelům, a to především v přizpůsobení se nové situaci nebo při řešení některých těžkostí, které mohou postupem času vyvstat. (Černíková, 2003)

Job club

Job club je další možností pomoci osobám s tělesným postižením v uplatnění se na pracovním trhu. Tato činnost je pravidelná, opakovaná a probíhá ve skupině. Job club je součástí služby podporovaného zaměstnávání. Může být poskytován různými organizacemi, ale i úřady práce. (Krejčířová a kol., 2005) Jedinec se zde učí řešit modelové situace, snaží se zorientovat na trhu práce, vytvořit si vlastní životopis nebo si vyzkoušet nanečisto pracovní pohovor. (Opatřilová, Zámečnicková, 2005)

1.3.8 Tranzitní program

Tranzitní program je součástí sociální rehabilitace a klade si za cíl integraci osob s tělesným postižením na běžný pracovní trh. Každý klient tranzitního programu má svého pracovního asistenta, který mu nejprve vytvoří individuální plán exkurzí do různých zařízení. Pokud se klientovi v nějakém zařízení práce líbí, je možné, aby si zde vyzkoušel praxi, která probíhá v době vyučování. Z počátku pracovní asistent pomáhá klientovi přivyknout práci. Pokud je zaměstnavatel i klient spokojen, pracovní asistent se snaží o zaměstnání klienta na tomto pracovišti. (Rytmus, 2009)

1.3.9 Chráněné pracovní dílny

Možností pracovního umístění osob s tělesným postižením je tedy i zaměstnání na chráněném trhu práce. Jedná se o chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa. *„Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně dvou let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.“* (MPSV, 2004)

„Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny.“ (MPSV, 2004)

Chráněná pracovní dílna je určena především osobám s těžším tělesným postižením, které se nemohou uplatnit na otevřeném trhu práce. Výhodou chráněných dílen je spolupráce a učení se pracovním a komunikačním dovednostem v prostředí osob s obdobnými problémy. (Novosad, 2009)

1.3.10 Chráněná pracovní místa

„Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.“ (MPSV, 2004)

Zaměstnavateli může být rovněž poskytnut příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Tento příspěvek může být poskytnut i osobě, která je osobou samostatně výdělečně činnou a rovněž je osobou se zdravotním postižením. (Opatřilová, 2005) Krejčířová uvádí možné příklady práce v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech: *„Keramické práce, zahradnické práce, krejčovské práce, pomocné zednické práce, manipulační práce s drobným materiálem, práce v oblasti služeb (praní prádla, mandlování, úklidové služby).“ (Krejčířová a kol., 2005)*

Jak uvádí Votava, chráněnost těchto pracovních míst a dílen spočívá v pomoci a prevenci potíží na pracovišti, ve vztahu ke spolupracovníkům, nadřízeným a předcházení osobním problémům. (Votava, 2005)

1.4 Bariéry zaměstnávání osob s tělesným postižením

1.4.1 Marginalizace a sociální exkluze osob s tělesným postižením na pracovním trhu

V souvislosti s problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením se často setkáváme s pojmy marginalizace a sociální exkluze. Ačkoli jsou si tyto pojmy blízké a mohou na sebe navazovat, je nutné rozlišit jejich význam. Sirovátka uvádí rozdíl mezi nimi.

Marginalizace je odsouvání některých osob či sociálních skupin na okraj společnosti. Naproti tomu exkluze je úplné vyloučení těchto osob či skupin ze společnosti. (Sirovátka, 2002)

Mareš marginalizací rozumí redukcí šancí pro osoby z určitých sociálních skupin a v jejím důsledku vznik dlouhodobé nezaměstnanosti. Uvádí, že tyto osoby bývají častěji odsouvány na sekundární trh práce, který se oproti primárnímu jeví, jako méně výhodný, s menší pravděpodobností růstu profesní kariéry, nižším finančním ohodnocením, relativně vyšším ohrožením nezaměstnaností a poměrně častou fluktuací. (Mareš, 2002)

Tomášek také hovoří o sekundarizaci pracovního trhu a jeho výzkum zobrazuje několik faktorů, které se na marginalizaci podílejí. Uvádí, že zaměstnavatelé zneužívají problému některých sociálních skupin se získáváním práce. Nejčastější metodou zaměstnavatelů je práce znevýhodněných osob na částečný úvazek, která mnohdy ovšem zahrnuje množství určené na plný úvazek. Zaměstnanec také nemá možnost dalšího vzdělávání, pracovní smlouva bývá obvykle na dobu určitou. Typické jsou nízké příjmy. Tím dochází ke snížení sociálního statusu jedince, ze kterého se postupem času stává jedinec marginalizovaný. (Tomášek, 2008)

Sociologové se zabývají teorií labelingu neboli nálepkování. Ta má svůj velký podíl na sociální exkluzi. Jedná se o označování určitých osob nějakým nepříznivým popisem. Příkladem může být označení nezaměstnaných osob za „lenochy“. Velký podíl na tom mají masmédiá, která často tyto stereotypy zobecňují. (Mareš, 2000)

Bauman podává informaci, že k sociálnímu vyloučení osob z trhu práce napomáhá i samotná sociální politika tím, že se snaží osoby se stejným nebo podobným problémem co nejvíce koncentrovat mezi sebe. V našem případě se jedná například o rekvalifikační kurzy, chráněný trh práce a další situace, které podporují izolaci osob s postižením. (Bauman In Sirovátka, 2002)

Šesták doplňuje Baumana v tom, že mnohdy neuvědoměle i společnost organizovaně vylučuje osoby s postižením ze společnosti především pořádáním kulturních i společenských akcí určených pro skupinu osob s postižením. Namísto toho

by se společnost měla snažit tyto osoby podporovat v začlenění do života a nepodporovat tímto způsobem jejich odlišnosti. (Šesták, 2007)

1.4.2 Osobnost člověka s tělesným postižením

Pro účely mé bakalářské práce použiji nejobecnější definici osobnosti. „*V psychologii termínem osobnost označujeme člověka se všemi jeho psychickými, biologickými a sociálními znaky.*“ (Čáp, Čechová, Rozsypalová, 2002) Všechny tyto znaky spolu souvisejí, vzájemně se propojují a nelze je tedy od sebe oddělovat.

Biologické znaky

Biologické znaky osobnosti jsou podmíněny především geneticky. Jedná se o inteligenci, zvýšené riziko některých chorob, ale i celkový tělesný vzhled jedince. (Vágnerová, 2001) Právě tělesný vzhled jedince je u osob s tělesným postižením nejvýznamnější. Je totiž u většiny těchto osob na první pohled viditelný. Tyto změny nepříznivě zasahují do integrity jedince i do sociální složky (Draganová, 2006). Ovlivňují sociální status jedince, jeho přijetí okolím a mají vliv též na utváření vlastního sebehodnocení. Výsledkem nepříznivých reakcí okolí může být stres, frustrace nebo také kompenzace prostřednictvím intelektuálních úspěchů. (Vágnerová, 2004)

Sociální aspekty

Sociální aspekty jsou podmíněny především vztahy a podněty v rodině a s vrstevníky. (Vágnerová, 2001) Tyto zkušenosti mají zásadní vliv na sociální inkluzi osob s tělesným postižením.

Diskriminace na základě předsudků

U osob s tělesným postižením často dochází k utváření mylných předsudků právě v důsledku fyzické odlišnosti. Vágnerová uvádí, že předsudky k osobám s tělesným postižením mnohdy vznikají pouze neochotou intaktních osob uvažovat o souvislostech, které nejsou obvyklé. Předsudek je tedy iracionální názor na určitou situaci nebo jev. Charakteristické jsou snahy ke generalizaci a neochota měnit názor. (Vágnerová, 2004)

Také Slowík varuje před předsudky, jejichž příčinu spatřuje ve strachu a nejistotě z odlišnosti osob s tělesným postižením u intaktních osob. (Slowík, 2007)

Novosad rozděluje předsudky vůči osobám s tělesným postižením do 4 kategorií.

- **Paternalisticko-podceňující**

Myšlenka, že osoby s tělesným postižením jsou oběti a pouze očekávají, kdo se nad nimi smiluje a pomůže jim.

- **Odmítavé**

Jedinci s postižením jsou chápáni jako přítěž, starost navíc a převládá názor, že osoba si za své postižení může sama svým nevhodným chováním.

- **Protektivně-paušalizující**

Podle této teorie má většina osob s postižením své výhody neoprávněně a nezaslouží si je.

- **Idealizující**

Osoby s postižením jsou považovány za hrdiny, kteří zvládají svůj nesnadný osud. Převládajícím názorem je, že osoby s tělesným postižením mají nedostatky kompenzovány jinými funkcemi. Příkladem může být, že u osob s tělesným postižením se předpokládá nadprůměrná inteligence.

Prevenčí těchto postojů by měla být dostatečná informovanost veřejnosti a zejména zaměstnavatelů o problematice osob s tělesným postižením. (Novosad, 2009) Příčinou diskriminace osob se zdravotním postižením může být kromě předsudků také pomalejší tempo nebo snížená produktivita práce. Mnozí zaměstnavatelé také uvádějí, že na jejich pracovišti není takové místo, kde by se mohl uplatnit člověk se zdravotním postižením. (Vágnerová, 2004)

1.4.3 Stigma člověka s postižením

S problematikou diskriminace osob s tělesným postižením úzce souvisí stigma člověka s postižením. Psychologický slovník vymezuje stigma jako označení pro člověka, kterému určité odlišnosti brání v úplném zapojení se do běžné společnosti. (Hartl, Hartlová, 2000)

Slowík uvádí, že handicap nezpůsobuje samotné stigma, tedy odlišnost člověka s postižením, ale stigmatizace. Míra stigmatizace závisí na přijetí okolím. (Slowík, 2007) To potvrzuje i Vágnerová, která uvádí, že stigma je jedinci s postižením přiděleno okolím a to z toho důvodu, že vzhled nebo mluva tělesně postiženého neodpovídá statistické normě. Extrémními reakcemi, se kterými se tak jedinec s postižením může setkat, jsou reakce odmítavé, kdy je jedinec podceňován a litován až po protekci, snahu dělat vše za něho a jeho chování i jednání omlouvat. (Vágnerová, 2004)

Toto vymezení ovšem nesouhlasí s definicí Matouška, který uvádí, že stigma může být nejen získané, ale i vrozené. (Matoušek, 2003) Konkrétní příklad vrozeného stigmatu zde však autor bohužel neuvedl.

Mareš doplňuje Matouška a uvádí, že problém stigmatizace je dvojího rázu. Jedinec se snaží své stigma před okolím pokud možno utajit. Pokud tato varianta možná není a jedná se o postižení na první pohled patrné, je úkolem jedince se s postižením vyrovnat a smířit se s tím, že okolí jeho stigma zná. (Mareš, 2002)

Payne uvádí, že osoby s postižením, zejména ty s vrozeným typem postižení, mají velmi často pocit, že jejich stigma je příčinou všech jejich nesnází a neúspěchů. Pokud dojde k vyléčení jedince, bývá často zklamán, protože mylně očekává i zlepšení jeho sociální situace. Bohužel bývá vyléčeno pouze tělo, vlastnosti, zkušenosti a vztahy k okolí se nezmění. (Payne, 2005)

1.4.4 Práce a její význam pro člověka s tělesným postižením

Sociologický slovník vymezuje práci jako cílevědomou činnost člověka vytvářející užitečné hodnoty a uspokojující vlastní potřeby i potřeby svých blízkých. (Matoušek, 2003)

Buriánek se shoduje s definicí Matouška v oblasti uspokojování vlastních potřeb, ale doplňuje ji o význam pro existenci a uspokojování potřeb nejen svých nejbližších, ale dané kultury. Uvádí též, že je prostředkem vztahování se člověka k přírodě. (Buriánek, 2003)

Novosad upozorňuje na častou chybu intaktních osob, které si neuvědomují, že lidé s tělesným postižením nemají odlišné potřeby při vzdělávání nebo v pracovním uplatnění. Vzhledem k jejich postižení mají pouze speciální postupy v uspokojování

těchto potřeb. Je to způsobeno tím, že postižení může člověku bránit v uspokojování potřeb způsobem, který je u intaktních osob považován za běžný. Tyto osoby pak své potřeby uspokojují prostřednictvím kompenzačních mechanismů.

Pokud člověk s postižením nemůže uspokojovat své výkonové, citové a podnětové potřeby, dochází k deprivaci. V případě nemožnosti dlouhodobého uspokojování běžných lidských potřeb, někdy až k frustraci. Tyto deficity mohou negativně způsobit i integritu jedince a ovlivnit jeho duševní vývoj. Proto není význam práce pro osoby s postižením odlišný od významu práce pro osoby bez postižení. (Novosad, 2006)

Význam práce

Většina autorů z řad psychologů, sociologů i ekonomů se shoduje na několika hlavních oblastech významu práce. Jedná se v první řadě o materiální a existenční zabezpečení potřeb jedince i jeho rodiny prostřednictvím odměny, kterou za vykonanou práci dostane. (Novosad, 2009) Sekundárně peníze uspokojují i nejrůznější požitky a hodnoty významné pro člověka. (Vágnerová, 2004) Člověk si prostřednictvím práce zlepšuje své odborné znalosti, dovednosti, realizuje se. Práce mu pomáhá navazovat nové sociální kontakty a poskytuje možnost účastnit se rozličných společenských aktivit. (Mareš, 2002) Významný je také fakt, že jedinec se naučí spolupracovat se širším okolím. (Novosad, 2009) Umožňuje mu relaxaci od jednostranného psychického a fyzického zatížení a dovoluje mu uvědomit si význam času. (Novosad, 2006) Právě nezaměstnanost s sebou přináší problematiku přebytečného volného času a následné nevhodné uspořádání aktivit během dne. Nevhodně působí také to, že nezaměstnané osoby tráví většinu volného času v domácím prostředí, které je pro jedince nepodnětné. Osoby, které mají zaměstnání, obvykle přizpůsobují svůj režim dne a veškeré ostatní činnosti práci. (Mareš, 2002)

Nezaměstnanost

Samotnou nezaměstnanost vymezuje psychologický slovník jako situaci části osob ve společnosti, které by ve většině případů chtěly pracovat, ale nemohou pro nedostatek pracovních příležitostí. (Hartl, Hartlová, 200)

Slovník sociální práce uvádí, že nezaměstnaný člověk je takový, který nemá pracovní uplatnění, za které by dostával pravidelnou finanční odměnu. (Matoušek, 2003) Mareš se s tímto názorem ztotožňuje a také odlišuje zaměstnanost od práce. Jako příklad práce, za kterou jedinec nedostává žádnou odměnu, uvádí domácí práce, vzájemnou výpomoc, dobrovolnictví či práci v rámci svých volnočasových aktivit. (Mareš, 2002)

Definici psychologického slovníku rozšiřuje Matoušek nejen o ochotu pracovat, ale také vůbec o schopnost pracovat, což je významným kritériem v zaměstnanosti těžce tělesně postižených osob. Ochotou pracovat se rozumí zájem a pravidelný kontakt s úřadem práce nebo s potencionálními zaměstnavateli. (Matoušek, 2003)

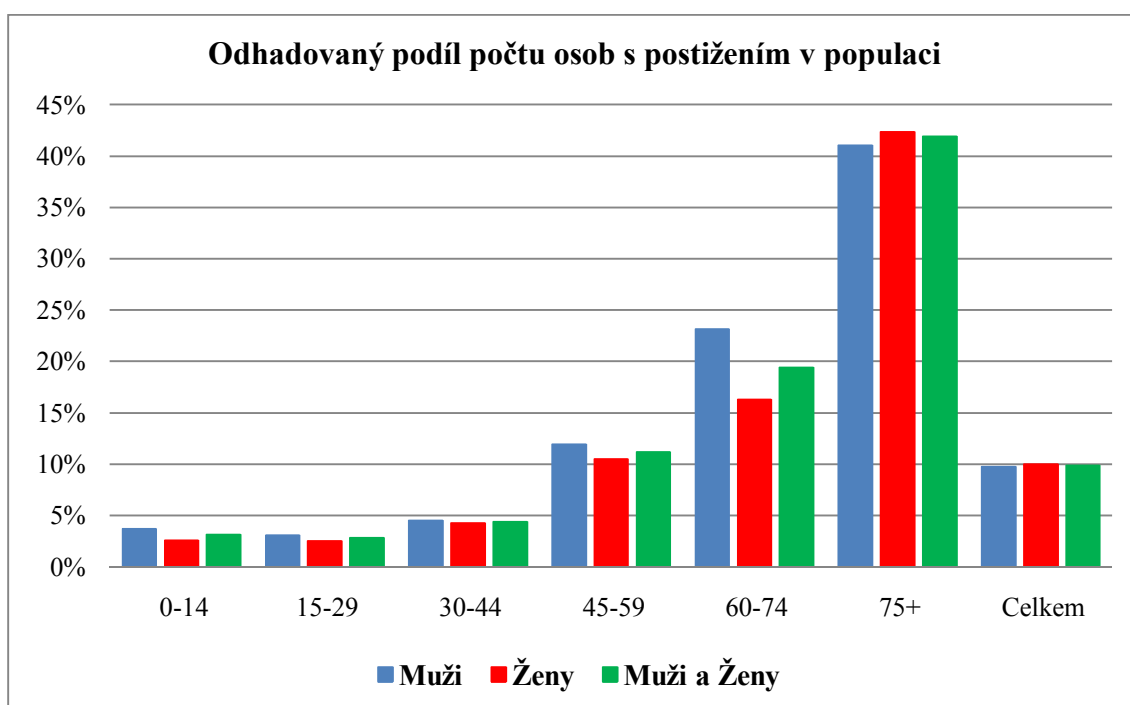
Buchtová uvádí, že z ekonomického hlediska jsou za nezaměstnané osoby považovány takové, které nejsou v současné době zařazeny do zaměstnání či sebezaměstnání, ve kterém by za odvedenou práci získávaly mzdu. Očekávají, že budou znovu zaměstnány a jsou ochotny do práce nastoupit. Stejně jako slovník sociální práce uvádí nutnost vlastní aktivity při hledání vhodného zaměstnání (Pipeková, 2004), ani jeden z autorů nevymezuje, jak má optimální vlastní aktivita při hledání práce vypadat. Tuto aktivitu doplňuje právě již zmiňovaný Mareš tím, že se má jednat o pravidelné návštěvy úřadu práce či potencionálních zaměstnavatelů. Neuvádí však, jaká je optimální či standardní frekvence návštěv těchto subjektů nebo jakým kritériem hodnotit aktivitu těchto osob. (Mareš, 2000)

Většina osob s postižením by ráda pracovala, ale nezaměstnanost v těchto kruzích je vyšší než u intaktních osob. Srovnáním úrovně zaměstnanosti osob s postižením s intaktními osobami by dokázalo výrazně posílit ekonomiku. Například ve Velké Británii vypočítali, že zaměstnanost osob s postižením se pohybuje okolo 50%, kdežto u intaktní populace je to 75%. Srovnáním tohoto rozdílu by se ekonomika Velké Británie mohla posílit až o 13 bilionů liber. (Maynard, 2011)

1.5 Sekundární analýza dat

Tato kapitola se zabývá sekundární analýzou statistických údajů, které se týkají osob s postižením v České republice. Z jednotlivých grafů lze vyčíst odhadovaný podíl počtu osob s postižením, rozložení nejvyššího dosaženého vzdělání mezi osobami s postižením, rozložení zdravotního postižení dle typu, ekonomickou aktivitu osob s postižením a také vývoj celkové nezaměstnanosti v České Republice v posledních čtyřech letech.

Graf 1.5.1: Podíl počtu osob s postižením v populaci (v %)

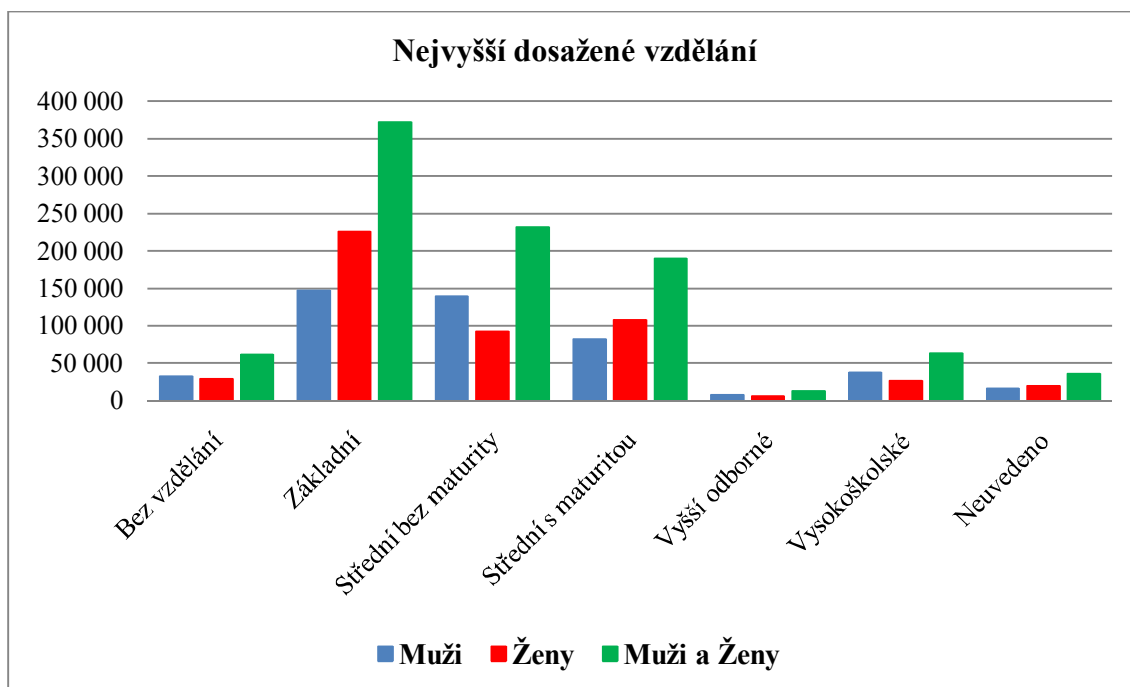


Zdroj: ČSÚ, 2007

Na grafu odhadovaného podílu počtu osob s postižením (1.5.1) lze vidět rostoucí tendence s přibývajícím věkem. Zatímco ve věkových skupinách do 44 let je podíl prakticky shodný (pod 5%), v následujících pásmech lze vidět rychlý nárůst. Předpokládám, že je to důsledek nárůstu podílu získaných postižení. V poslední věkové skupině občanů nad 75 let je již tento podíl okolo 40 procent. Poslední část grafu

ukazuje, že průměrný podíl lidí s libovolným postižením se pohybuje okolo 10%. Statistická data, která sloužila pro vytvoření grafu, jsou uvedena v příloze v tabulce 1.5.1.

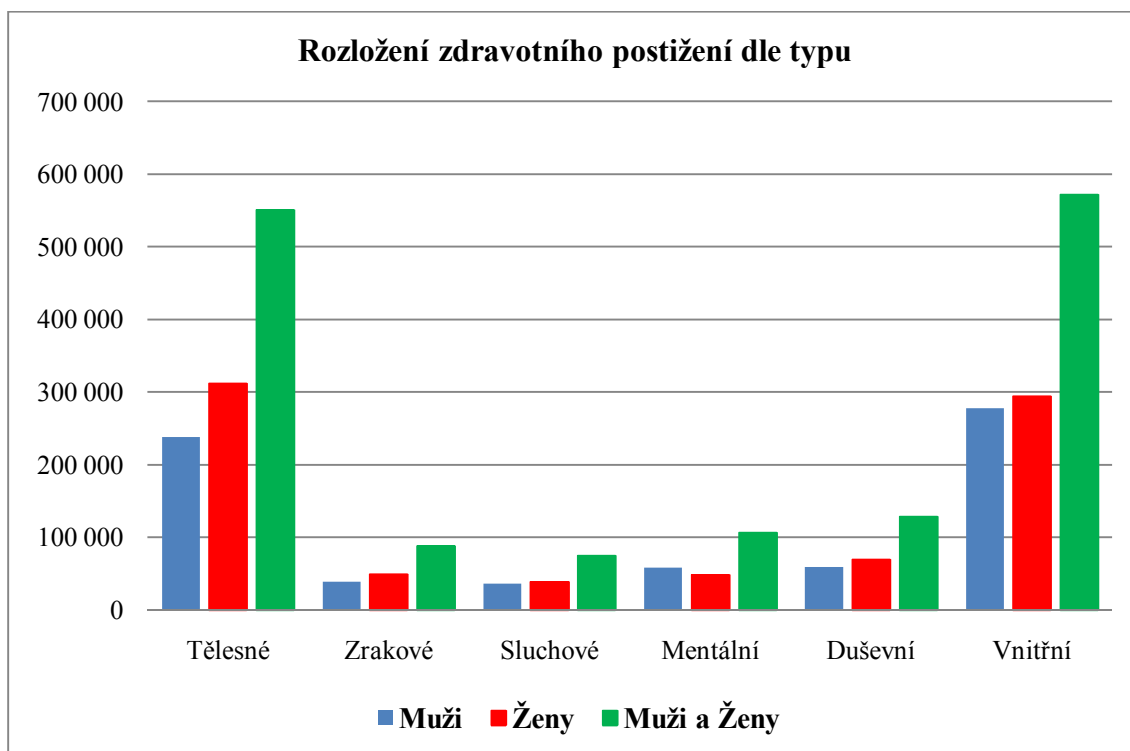
Graf 1.5.2: Nejvyšší dosažené vzdělání osob s postižením



Zdroj: ČSÚ, 2007

Graf nejvyššího dosaženého vzdělání (1.5.2) ukazuje převažující důraz na základní a středoškolské vzdělání. Graf zahrnuje všechny typy postižení, a proto z něj nelze pro moji práci vyvozovat žádné zásadní závěry. Nicméně si myslím, že by se měl zvýšit podíl osob s postižením, které mají vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání. Pro tyto osoby je totiž vzdělání jednou z cest, jak snáze získat zaměstnání. Statistická data, která sloužila pro vytvoření grafu, jsou uvedena v příloze v tabulce 1.5.2.

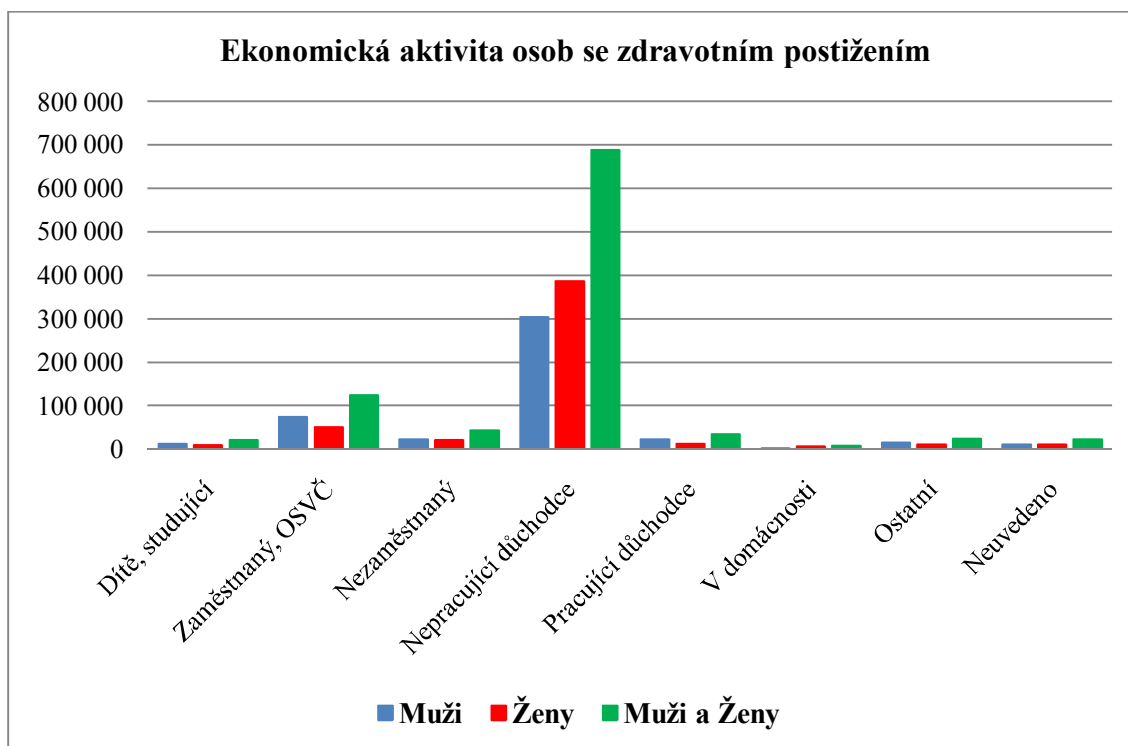
Graf 1.5.3: Rozložení postižením dle typu



Zdroj: ČSÚ, 2007

Graf rozložení zdravotního postižení dle typu (1.5.3) zobrazuje výraznou dominanci tělesného a vnitřního zdravotního postižení. Ostatní typy jsou zastoupeny přibližně stejně. Ve všech typech postižení s výjimkou mentálního převažuje postižení u žen, rozdíl však není nijak zásadní. Výraznější rozdíl je pouze u tělesného postižení, což je podle mě způsobeno především vyšší délkou dožití u žen, jelikož právě v posledních dvou věkových pásmech je podíl zdravotních postižení nejvyšší (viz. graf Odhadovaný podíl počtu osob s postižením v populaci). Statistická data, která sloužila pro vytvoření grafu, jsou uvedena v příloze v tabulce 1.5.3.

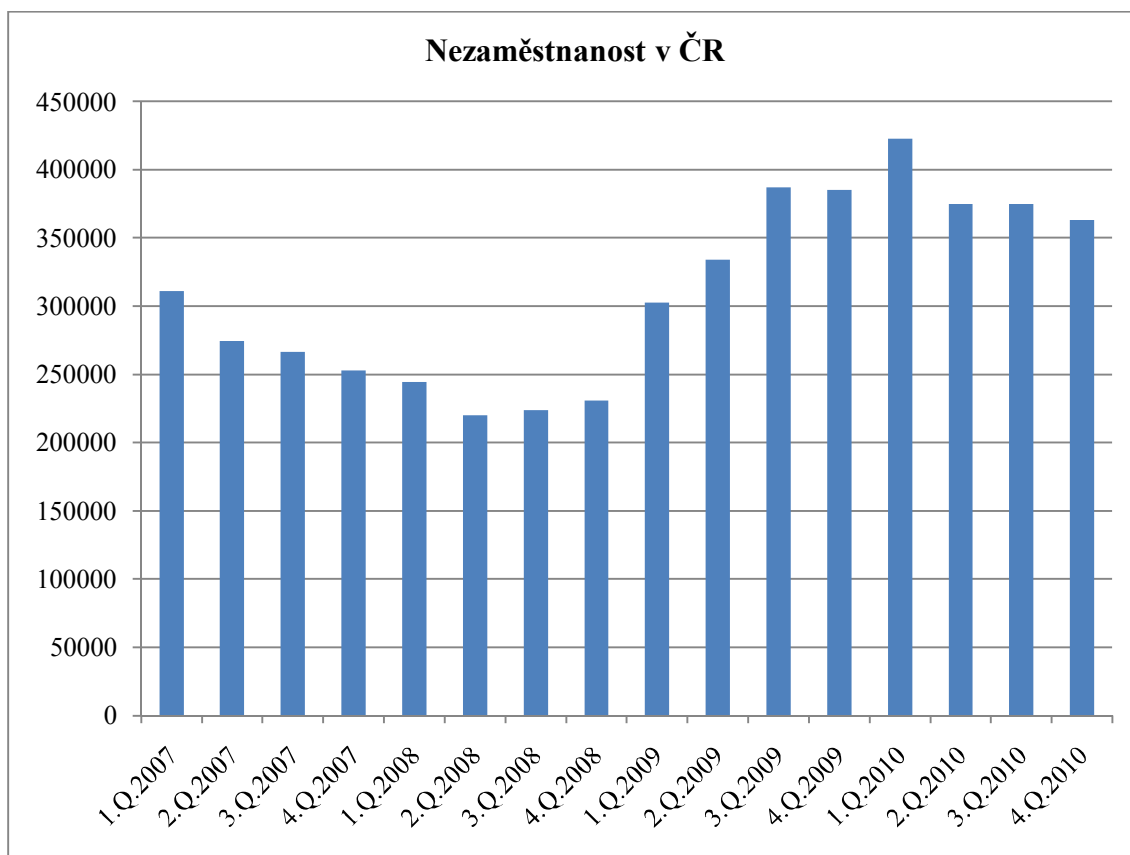
Graf 1.5.4: Ekonomická aktivita osob s postižením



Zdroj: ČSÚ, 2007

Graf ekonomické aktivity osob s postižením (1.5.4) ukazuje výraznou dominanci nepracujících důchodců mezi osobami se zdravotním postižením. Jedná se samozřejmě i o invalidní důchodce. I tento graf dokazuje špatnou situaci na trhu práce zdravotně postižených. Statistická data, která sloužila pro vytvoření grafu, jsou uvedena v příloze v tabulce 1.5.4.

Graf 1.5.5: Počet nezaměstnaných v ČR (2007-2010)



Zdroj: ČSÚ, 2011

Graf nezaměstnanosti (1.5.5) zobrazuje vývoj v České republice za poslední čtyři roky. Je zde patrný nárůst nezaměstnanosti v roce 2009 a prvním kvartálu roku 2010 a následný pomalý pokles. Tento nárůst má negativní vliv také na zaměstnávání osob s tělesným postižením. Statistická data, která sloužila pro vytvoření grafu, jsou uvedena v příloze v tabulce 1.5.5.

2 Cíl práce a hypotézy

Hlavním cílem této práce bylo zjištění možností zaměstnávání osob s tělesným postižením v hlavním městě Praze

Dílčí cíle:

- a) Dílčím cílem bylo zjistit protektivní a rizikové faktory ovlivňující možnosti zaměstnávání osob s tělesným postižením.
- b) Dalším dílčím cílem bylo zmapovat zkušenosti osob s tělesným postižením s možnostmi pracovního uplatnění.

Empirickým výstupem této práce s ohledem na kvalitativní formu výzkumu jsou případové studie osob s tělesným postižením a sekundární analýza dat. Na základě těchto výstupů jsou stanovené hypotézy a odpovědi na výzkumné otázky, které jsou konfrontovány v diskuzi a uvedeny v závěru práce. Ty mohou sloužit jako podklad pro kvantitativní výzkumné studie této problematiky.

Po prostudování odborné literatury, jsem si pro svou práci zvolila následující tři výzkumné otázky:

- **Výzkumná otázka č. 1**
Jaké faktory zvyšují pravděpodobnost uplatnění osob s tělesným postižením na trhu práce?
- **Výzkumná otázka č. 2**
Jaká je informovanost o možnostech zaměstnání osob s tělesným postižením?
- **Výzkumná otázka č. 3**
Setkali se osoby s tělesným postižením s diskriminací na pracovišti kvůli svému postižení?

3 Metodika

3.1 Použité metody

Pro svou bakalářskou práci jsem zvolila kvalitativní přístup, který byl prováděn pomocí případové studie. Kvalitativní výzkum je založen na dlouhodobém a intenzivním kontaktu výzkumníka a zkoumaného. Výzkumník se snaží pomocí induktivní analýzy a následné interpretace popsat běžné denní aktivity, jednání, interakce a chování zkoumaného subjektu. Kvalitativní výzkum nemá žádný konkrétní cíl, spíše se snaží zachytit všechny okolnosti, které ovlivňují to, jak zkoumané osoby prožívají a chápou běžné životní situace. V průběhu sběru dat hledáme odpověď na výzkumné otázky, které je možné v průběhu výzkumu upravovat, výsledkem mohou být nové hypotézy. (Hendl, 2005)

Samotná případová studie umožňuje podrobné prozkoumání jednoho, nebo několika případů. Výzkumník se snaží, co nejdetailněji zachytit okolnosti a příčiny určitého jednání. Je nezbytné hledět na případ, jako na celek. (Švaříček, 2007) Je proto vhodné případ uvádět do širších souvislostí a porovnávat mezi ostatními případy. (Hendl, 2005)

Ke sběru dat bylo využito polostrukturovaných hloubkových rozhovorů. Pro polostrukturovaný hloubkový rozhovor je nutné mít připravený seznam témat, které často bývají doplněny o neplánované formální i neformální otázky v závislosti na výpovědích zkoumaného. (Švaříček, 2007)

Rozhovor byl se souhlasem účastníků nahráván na diktafon, následně přepsán do elektronické podoby, pro lepší přehlednost a možnost komparace. Rozhovor byl veden dle předem připravených témat a v průběhu doplňován o nepřipravené otázky, dle individuálních výpovědí jedinců. Otázky v rozhovoru měly připravenou strukturu, posloupnost témat však nebyla vždy dodržována, právě v závislosti na výpovědích.

Seznam témat použitých v rámci jednotlivých rozhovorů:

- **Vzdělání** – nejvyšší dosažené vzdělání a ostatní dovednosti jedince. Zejména znalost jazyků a práci na počítači.
- **Současné zaměstnání** – současné zaměstnání a bariéry zejména technického rázu.
- **Osobní informace** – osobní informace o probandech, jejich věk, typ postižení a rodinné poměry.
- **Fluktuace v zaměstnání** – pracovní zkušenosti probandů.
- **Znalost možností zaměstnání** – zjištění orientace osob s tělesným postižením na běžném a chráněném pracovním trhu a na jejich informovanost o výhodách, které zaměstnavatelům ze zaměstnávání osob s tělesným postižením plynou.
- **Chráněný trh práce** – zkušenosti osob, které na tomto typu pracovního místa pracovali.
- **Práce z domova** – případné zkušenosti s tímto typem zaměstnání.
- **Vztahy se spolupracovníky a nadřízenými** – vztahy na pracovišti a jejich vliv na inkluzi osob s postižením do pracovního týmu.
- **Protektivní a rizikové faktory zaměstnávání** – názor samotných osob s tělesným postižením na to, jaké faktory mají vliv na možnosti zaměstnání.
- **Diskriminace** – projevy a zkušenosti s diskriminací na pracovišti.

Kompletní sada otázek je uvedena v příloze této práce č.2

Svou práci jsem doplnila sekundární analýzou dat Českého statistického úřadu. Hlavním cílem bylo pomocí dříve provedeného výzkumu zodpovědět základní statistické otázky této práce.

Během rozhovorů jsem využila i metodu pozorování s cílem porovnat odpovědi s neverbálními projevy. (Hendl, 2005) Zaměřila jsem se především na rychlost reakcí, intonaci hlasu, výraz tváře a neuvědomělé pohyby prozrazující například nervozitu.

3.2 Charakteristika výzkumného souboru

Pro svůj výzkum jsem zvolila soubor čtyř osob s tělesným postižením žijících v kraji Praha. Jednalo se o osoby ekonomicky aktivní od 15 do 60,6 let. Věk 15 let jsem volila dle Zákoníku práce, který stanoví tento věk, jako nejnižší věk, kdy je možné zahájit pracovní aktivitu. Věk 60,6 let je dle Českého statistického úřadu průměrný věk odchodu do důchodu v roce 2008. Dále jsem vybrala účastníky rozhovoru tak, aby se jednalo vždy o jiný typ tělesného postižení.

Osoby jsem kontaktovala prostřednictvím agentury domácí péče ProCare Medical, ve které pracuji. Rozhovory probíhaly v měsíci březnu na předem smluveném místě v hlavním městě Praze. Ve dvou případech se jednalo o návštěvu zkoumaných v jejich domovech a ve zbylých dvou případech rozhovor probíhal po pracovní době na pracovišti zkoumaných.

Tyto osoby na mé dotazy odpovídaly dobrovolně. Z důvodu citlivosti osobních dat, byly základní identifikační údaje dotazovaných pozměněny.

4 Výsledky

4.1 Ondřej

4.1.1 Osobní informace

Panu Ondřejovi je 29 let. Je to svobodný muž s diagnózou Spina bifida. Pochází z Pelhřimova, ale už od patnácti let žije v Praze, kde v současné době bydlí v přiděleném bezbariérovém bytě. Jedná se o byt o velikosti 15 m². Ondřej je bezdětný a v současné době má přítelkyni, která je však mimopražská a vidá se s ní jen o víkendech. Jsou spolu několik měsíců a společné bydlení v nejbližší době neplánují a to hlavně z finančních důvodů.

4.1.2 Vzdělání

V Pelhřimově navštěvoval pan Ondřej běžnou základní školu. Po jejím ukončení chtěl pokračovat ve studiu na obchodní akademii pro osoby s tělesným postižením v Jánských lázních. Z důvodu špatných známek (čtyřky) z předmětů matematika a fyzika na výročních vysvědčeních základní školy, nebyl přijat nejen na této obchodní akademii, ale také na střední průmyslové škole v Pelhřimově. Nakonec byl přijat na dvouletou ekonomickou školu v Praze v Jedličkově ústavu a školách. Pan Ondřej je za tento fakt rád, i když se mu do Prahy vůbec nechtělo, jak sám uvádí: „*Ze začátku se mi v Praze nelíbilo a stýskalo se mi, ale když to vezmu zpětně, tak kdybych zůstal v Pelhřimově, tak bych se tam prostě zakopal a neměl bych šanci získat zaměstnání, tam je to takový všecko hrozně průmyslový. Tam bych tu práci nesehnal. Tam jsou kartáčovny, Agrostroj, textilky, to jsou dělnický profese někde u strojů a to já dělat nemůžu.*“

Ačkoli v době, kdy se rozhodoval o budoucím studiu, již existovala speciálně poradenská centra, Ondřej si vybíral školu na základě porady s jeho rodiči a prarodiči, kteří se shodli, že sedavé zaměstnání ekonoma bude pro Ondřeje ideální.

Během studia v Praze se v jeho škole otevřel nový obor sociálně-správní činnost, zakončený maturitní zkouškou. Tuto školu ukončil s vyznamenáním, ale jak sám říká,

ve srovnání s běžnou základní školou, na kterou docházel, zde nebyly kladeny takové nároky. Na tuto střední školu byli přijímáni i studenti bez tělesného postižení, proto aby doplnili kapacity tříd. Ondřej tento fakt označuje za velmi přínosný, nejen jako motivaci pro něj a ostatní žáky s tělesným postižením, ale i pro žáky bez postižení. Po maturitě využil nabídky Metropolitní univerzity v Praze, která realizuje projekt Škola bez bariér. Tato soukromá univerzita nabízí osobám s tělesným postižením v rámci zmiňovaného projektu studium se stipendiem ve výši školného, což bylo mimo jiné i motivací pro pana Ondřeje začít se studiem. Během studia na vysoké škole Ondřej absolvoval zdarma evropský certifikovaný kurz ECDL (European Computer Driving Licence). Ondřej se dorozumí velice dobře anglicky a má také základy francouzského jazyka.

4.1.3 Práce

Jak Ondřej sám říká, ke svému současnému zaměstnání se dostal zcela náhodou. Metropolitní univerzita podporovala projekt Zaměstnávání handicapovaných. V rámci tohoto projektu oslovovala firmy a informovala je o specifikách zaměstnávání osob s tělesným postižením. Některé z firem dokonce nabídli možnost praxe, či krátkodobé brigády a Ondřej využil této nabídky. Jednalo se z počátku pouze o brigádu, ale protože byli zaměstnavatelé s Ondřejovým pracovním výkonem spokojeni, nabídli mu práci na zkrácený pracovní úvazek na dobu určitou.

Ondřej se začal věnovat více práci a vysokou školu nedokončil. Uvádí, že důvodem nebylo to, že by pro něj studium bylo náročné, ale spíš nestíhal skloubit práci a školu. Ondřej neváhal a dal jednoznačně přednost práci, která mu pomáhala v osamostatnění se ze závislosti na rodičích.

Pozice, kterou Ondřej získal a na které stále pracuje je asistent archivu v pražské pobočce zahraniční firmy. Jedná se o středně velkou firmu, která má asi 200 zaměstnanců. Jeho práce je však prý poněkud jednostranná. Ondřej ji sám popisuje následovně: *„Už jsem tam asi 4 roky a ta práce je čistě o tom, že sedíš celý den zavřená v kanceláři s tou samou osobou a nevytáhneš paty z kanceláře. Jenom tak na cigáro, nebo tak. Ta práce je jen, že se hrabeš v papírech, scanuješ, kopíruješ, já nevím, občas teda někam zaběhneš, ale to je tak maximálně dvakrát do měsíce,*

ale jinak jsi zavřená v té jedné místnosti s tím člověkem s tím počítačem a jedeš. Vezmeš papír, dáš ho do desek, dáš ho do krabice a založíš a další a furt... no po těch čtyřech letech tě to fakt nebaví a prostě ta výkonnost tvoje klesá a klesá...“. To je také důvodem proč chce z této práce v nejbližší možné době odejít. Problémem je ale jeho obava z hledání nové práce. Nejradši by si nejprve zajistil novou práci a poté dal teprve výpověď v práci současné. O svém odchodu už údajně přemýšlel několikrát, ale teď už to myslí prý opravdu vážně.

Důvodů, které Ondřeje vedly k rozhodnutí o odchodu z firmy, je mnohem více. Je to především pracovní kolektiv. Ondřejovi vadí například to, že jeho kolegové často chodí na pivo, ale aby řekli jemu, nebo jeho kolegyni, ať jdou s nimi, to je prý nenapadne. Párkrát prý byli pozvaní, ale jednalo se vždy o bariérovou restauraci, která byla předem zarezervovaná a kam se na vozíku nedostanou. Když vzal iniciativu do svých rukou, pokaždé se prý kolegové vymluvili na zaneprázdněnost, nebo jiné plány. Po několika těchto negativních zkušenostech to vzdal. Ondřej považuje za přetvářku, když mu stejní spolupracovníci na firemních večírcích a akcích pomáhají s vozíkem do schodů, i ze schodů ochotně s ním i s jeho kolegyní, také vozíčkářkou komunikují, a když je prý potká na chodbě v práci, tak se jen pozdraví. Většina jeho kolegů jsou intaktní lidé se středoškolským, či vysokoškolským vzděláním ve věku mezi 20 a 30 lety, tedy osoby v přibližně stejném věku, se kterými mají určitě hodně společného.

Dalším důvodem je, že od doby, co je zde zaměstnán, pracuje na poloviční úvazek. To jsou čtyři hodiny denně. K této polovině úvazku má ještě dvě přesčasové hodiny, které mu na rozdíl od přesčasů jeho intaktních kolegů zaměstnavatel proplácí. Jeho přímý nadřízený mu ale nařídil, že o této výhodě nesmí před svými kolegy mluvit. Ondřej se už několikrát snažil prosadit, aby mohl pracovat na plný úvazek. Ačkoli to pražská pobočka firmy povolila, musela žádost poslat ke schválení vedení firmy, které sídlí v Rakousku. Zahraniční kolegové tuto smlouvu nezměnili, prý nemají zájem. Nehledě na to, že Ondřejova smlouva je na dobu určitou a každý rok se musí obnovovat. Je to podivné, protože většina ostatních pracovníků má pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

Ondřej nemá žádné konkrétní vysněné ideální zaměstnání, je mu to prý jedno. Hlavně chce být neustále zaměstnán, protože to považuje za svoji „občanskou povinnost“. Hlavní Ondřejova přání jsou, aby práce byla na plný úvazek na dobu neurčitou a aby při práci nebyl neustále zavřený v kanceláři, ale měl možnost komunikace s lidmi, případně byl vyslán na služební cesty. Novou práci Ondřej hledá poptáváním se u známých a sledováním internetových portálů. Práci z domova by rozhodně neupřednostnil, ale pokud by mu někdo takovou pozici nabídl, asi by na tuto nabídku kývl a to hlavně z toho důvodu, že by nemusel do práce každý den dojíždět. V současné době totiž do práce dojíždí 40 minut, což ho stojí nejen peníze za benzín, ale také čas. Několikrát se mu již stalo, že měl rozbité auto a musel se dopravit z Hůrky na Florenc městskou hromadnou dopravou. Problém je však v tom, že metro B, kterým jezdí má vyšší soupravy, než je nástupiště. Ondřej má mechanický vozík, takže sám se do vagonu nedostane, je tedy nutné oslovit cizího člověka a poprosit ho o pomoc. To zcela odporuje Ondřejově snaze o co největší samostatnost. Ten samý problém nastává při přecházení silnice od metra k jeho zaměstnání, přechod zde nemá nájezd, takže Ondřej opět musí oslovit některého ze spoluobčanů o pomoc. Nejhorší situace je prý v zimě, kdy napadne hodně sněhu a už se mu několikrát stalo, že se kvůli neodhrabanému sněhu nedostal do práce.

Práci na chráněném pracovním místě, či v chráněné dílně zcela předem navrhuje: „*Hele to asi ne, to bych nešel, protože to jsou většinou takový práce, jako keramika, šití a to mě nic neříká*“. Je patrné, že Ondřej nemá takový rozhled o možnostech práce na chráněném pracovním trhu a z rozhovoru bylo znát, že ho tato problematika ani nezajímá. Chráněné dílny a chráněná pracovní místa, nemusí být jen práce umělecká. O podporovaném zaměstnání, tranzitních programech i Job clubech Ondřej slyšel, ale přesně neví, o co se jedná, ani nemá zájem se to dozvědět, protože je přesvědčen, že je schopen si zajistit pracovní místo na otevřeném pracovním trhu sám.

4.1.4 Ekonomická situace

Ondřej pobírá třetí stupeň invalidního důchodu, který činí 8 000 Kč měsíčně, příspěvek na péči ve výši 2 000 Kč měsíčně a příspěvek na provoz motorového vozidla

8 000 Kč za rok. Bydlení Ondřeje stojí 5 000 Kč měsíčně. Na otázku zda by se z tohoto důchodu dalo vyžít, kdyby nepracoval, odpovídá, že v Pelhřimově u rodičů možná, ale sám v Praze rozhodně ne. 8 000 Kč, prý průměrně projezdí za měsíc.

4.1.5 Diskriminace

Uvádí, že s diskriminací jako takovou, se asi nesetkal. Pouze prý zaslechl rozhovor dvou vysoce postavených osob ve firmě, jak se baví o tom, že výkonnost „*těch dvou postiženejších v archívu*“ je hrozně malá a že vůbec nechápou, proč jsou součástí pracovního týmu. Ondřej si šel o tomto promluvit se svým nadřízeným. Ten ho sice vyslechl, ale situaci nijak neřešil, protože dotyčné osoby jsou i jeho nadřízení. Není se tedy čemu divit, že se Ondřej necítí být plnohodnotnou součástí pracovního týmu, když se k němu jeho nadřízení takto chovají.

Ondřej si myslí, že informovanost zaměstnavatelů je mizivá. Právě z tohoto důvodu je nutné, aby i uchazeč o zaměstnání tyto informace znal a ještě na pohovoru je zaměstnavateli zopakoval. Zaměstnavatelé totiž často ani nevědí, na jaké příspěvky mají nárok. Také by byl rád, aby dále probíhaly takové projekty, jakého se on sám zúčastnil na vysoké škole, tedy integrující osoby s postižením na běžný trh práce.

Pozorování

Pan Ondřej byl z počátku rozhovoru dost nejistý, možná dokonce nedůvěřivý. Po chvíli, když jsem mu sdělila také nějaké informace o mě, se uvolnil. S Ondřejem jsme se dohodli na tykání, protože mezi námi není takový věkový rozdíl a možná i to atmosféru uvolnilo. Zkoumaný byl velmi komunikativní a otevřený. Za celý rozhovor se mi nestalo, že by měl problém odpovědět na některou z mých otázek. Nepříjemně na mě působilo pouze časté používání vulgarismů z Ondřejovy strany, dokonce i ve chvílích, kdy mluvil sám o sobě. Označoval se za „kripla“. Z toho, ale i z některých jeho odpovědí, jsem pochopila, že pan Ondřej není se svým postižením zcela vyrovnán.

4.2 Petr Š

4.2.1 Osobní údaje

Pan Petr je jediný ze zkoumaných osob, jehož postižení není vrozené. Petrovi je 22 let, a ačkoli s postižením žije již sedmý rok, nezdá se být se situací vyrovnaný a často mluví o tom, jaké by to mohlo být, kdyby byl zdravý. Petr pochází z malé obce poblíž Dobříše. Své postižení, levostrannou hemiparézu, získal v 15 letech.

Petr byl velký sportovec. Věnoval se florbalu, hokeji, plavání a adrenalinovým skokům do vody. Po letních prázdninách měl nastoupit na střední integrovanou školu do Příbrami, kam by každý den dojížděl.

Právě záliba ve sportu způsobila, že se mu ze dne na den změnil život. Petr se účastnil festivalu adrenalinových skoků do vody Hightjump, který se pravidelně pořádá v jednom z lomů nedaleko jeho bydliště. Bohužel měl tu smůlu, že na něj spadla konstrukce houpačky, ze které se sportovci odráželi. Když se Petr probudil po šesti týdnech z komatu, nic si nepamatoval, jen ošklivé sny, které se mu po celou dobu zdály a ani nemohl kvůli tracheostomii mluvit. Dlouhou dobu byl v nemocnicích a v lázních. Domů se dostal až 23. prosince a hned 14. ledna jel znovu do lázní. Lékaři se prý snažili postižení co nejrychleji a nejintenzivněji rozléčit.

4.2.2 Vzdělání

Po absolvování běžné základní školy na Dobříši byl Petr přijat na střední integrovanou školu do Příbrami obor kuchař-číšník, na kterou však bohužel nenastoupil. Po dvou letech strávených v nemocnicích a lázních byl přijat na dvouletou obchodní školu v Praze při Jedličkově ústavu a školách, kde byl ubytován na internátě. Po ukončení této školy dva roky pracoval na různých brigádách a zkrácených úvazcích. Jednalo se především o administrativní práce, které ho ovšem nenaplnovaly, a tak se rozhodl, že bude raději pokračovat ve studiu a dodělá si maturitní zkoušku. Přihlásil se na střední školu, studium keramických prací v Klárově ústavu a školách v Praze. Ovšem ani toto studium ho nenaplnovalo a po roce studium ukončil. Petr, jak sám říká, je výborný řidič. S počítačem pracuje na standardní úrovni a domluví se řecky a anglicky. Řecky hovoří díky tomu, že zde bydlí rodina z otcovy strany.

Prý se po úraze snažil najít si práci překladatele, nebo učitele řečtiny, ale o tento jazyk je prý malý zájem. Samotní Řekové již také spíše mluví anglicky než řecky. Protože Petr miloval sporty, byl také členem dobrovolných hasičů na Dobříši, kde absolvoval akreditovaný kurz první pomoci.

4.2.3 Zaměstnání

Po ukončení obchodní školy Petr vystřídal několik zaměstnání. Jednalo se například o práci účetního, kterou mu zprostředkovala jeho maminka, jež je sama účetní. Toto zaměstnání ho však nebavilo, protože celou dobu seděl zavřený doma. To se ukázalo, jako velký problém. Petr se po úrazu uzavřel sám do sebe a přestal zcela komunikovat se svými přáteli a ani na obchodní škole, kde byli všichni jeho spolužáci také s tělesným postižením, nenavazoval přátelské vztahy. Nepřál si, aby ho viděli na vozíku a měl těžké deprese.

Rodiče po rozmluvě s psychologem rozhodli, že by pro Petra bylo vhodné, aby netrávil tolik času sám doma. Jeho rodiče mu prostřednictvím známých sehnali zajímavou brigádu na policejní služebně. Petr zde měl na starost kamerový systém jednoho menšího města. Svou náplň práce popisuje takto: *„Čučel jsem na kamery. Třeba když tam páčili auto, tak se poslal výjezd. Já bych chtěl pracovat u policajtů, to by se mi líbilo!“* Při nástupu do této práce prý měl silnou motivaci tím, že mu řekli, že pokud mu práce dobře půjde a ukáže se jako schopný pracovník, nabídnou mu práci na plný úvazek. To Petra motivovalo k odvádění kvalitní práce. Nadřizený si po třech měsících Petra zavolał s tím, že by mu rád nabídl pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Bohužel nastal problém s tím, že se jednomu vedoucímu pracovníkovi nelíbilo, že Petr nemá maturitní zkoušku. Petr se zlobou v hlase k tomu dodává: *„Já si myslím, že mi to šlo, jen se jednomu volovi nelíbilo, že nemám maturu. To fakt nechápu, protože na tuhle práci nepotřebuješ maturitu. Tam může bejt jakejkoli dement i blbej, bez výučáku, bez všeho a pochopí to. To je jen pár věcí, sledovat na kameře. Pár úhlů, přiblížíš a případně zavoláš hlídku.“*

Následovalo velké zklamání, které Petra motivovalo dodělat si maturitní zkoušku. Uvádí, že střední školu keramickou si vybral pro relativně snadné přijímací zkoušky. Po roce studia zanechal, protože si uvědomil, že vhodnější by bylo studium

na některé odborné škole, nejlépe s administrativním zaměřením. Po neúspěchu s tímto studiem pracoval asi dva měsíce na obdobné pozici, jako na policejní služebně. Jednalo se bohužel pro Petra opět o domácí práci. Jedna firma mu posílala nahrávky z průmyslových kamer. Petrovým úkolem bylo sledovat, jestli někdo v pracovní době nezahálí, třeba zbytečně dlouhým povídáním si, nebo častým kouřením. Tato práce byla Petrovi proti srsti. „*Vadilo mi bonzovat. Já a bonzák? To fakt ne. A ještě ty cigára bonzovat, když sám kouřím.*“ Pracovní poměr v této firmě tedy také ukončil a rozhodl se hledat práci na vlastní pěst.

Job cluby a tranzitní programy zná, ale nikdy těchto služeb nevyužíval. Petr tedy využil nabídky Jedličkova ústavu a škol a zapojil se do programu samostatného tréninkového bydlení a práce v tréninkové kavárně. Nejvíce si pochvaluje tréninkové bydlení, které mu pomáhá osamostatnit se ze závislosti na rodičích. Práce v kavárně Petra baví zejména proto, že je to práce, kterou si zvolil jako studijní obor ještě před úrazem. Bohužel ovšem pochybuje, že by se mohl v tomto oboru uplatnit. Petr sám sebe označuje, jako jedničku, jednoznačně nejlepšího pracovníka a práce ho baví. Soudí tak podle toho, že vždy, když je nějaký problém, který je potřeba vyřešit, ostatní se obrací na něj. Snahou této chráněné dílny je nejvyšší možná integrace na běžný trh práce a hlavně možnost získání praktických zkušeností. Tréninková kavárna také spolupracuje s agenturou práce, která jejím pracovníkům zařizuje možnost vyzkoušet si práci v tom samém oboru na běžných pracovištích a již několikrát se opakovaně stalo, že účastníkům tréninkového programu byla nabídnuta práce právě na těchto pracovištích.

V rámci programu mají možnost vyzkoušet si simulovaný pohovor a vedoucí kavárny jim také pomůže vytvořit vlastní profesní životopis. Bohužel doba účasti v programu je jeden školní rok. Petr měl, jak sám říká štěstí, protože po ukončení tohoto programu, který mu bohužel nepomohl najít nové zaměstnání, se přihlásilo opravdu málo nových zájemců a tak vedoucí tréninkové kavárny Petrovi nabídla, zda zde nechce pracovat ještě jeden rok. Petr nadšeně souhlasil. Letos v červnu bude Petrovi končit pracovní smlouva a ještě žádnou práci nezískal. V chráněné dílně se mu moc líbí, jen mu vadí nízká mzda. Petr pouze jednou pracoval na běžném pracovním místě

s denní docházkou do zaměstnání. Zde se také setkal s diskriminací, tedy ne přímou, ale několikrát zaslechl, jak ho jeho spolupracovníci pomlouvají a posmívají se mu kvůli jeho tělesnému postižení. Situaci nijak neřešil. *„To nemá cenu řešit, to je normální. Musíš si zvyknout, ale tihle mě vyloženě chtěli vyštípát. Já jsem si jich nevšiml, dělal jsem si svoje.“* Nakonec se jim to opravdu podařilo, právě díky tomu, že Petr nemá maturitní zkoušku.

S diskriminací má zkušenosti spíše na pracovních pohovorech. Petr má pocit, že se zaměstnavatelé bojí osoby s tělesným postižením zaměstnávat. Dohromady byl na třech pracovních pohovorech předtím, než nastoupil do tréninkové kavárny na chráněné pracovní místo. Ve všech třech případech se jednalo o pozici vrátného. Na dvou pracovištích odmítli Petra přijmout s vysvětlením, že ačkoli je budova bezbariérová, nemají bezbariérové WC a mají úzké chodby. Petr si ale myslí, že to byla pouze výmluva, aby ho nemuseli zaměstnat. Snažil se jim vysvětlit, že ačkoliv je vozičkář, bezbariérové WC nepotřebuje. Zaměstnavatelé to však nebrali v potaz. Třetí zaměstnavatel si prý myslel, že by na recepci byl úplně bez šance, kdyby tam někdo neoprávněně vstoupil. Ani by prý nedokázal zasáhnout. Není ani divu, že po těchto negativních zkušenostech člověk ztratí motivaci se na běžný trh integrovat a raději se uchýlí k práci na chráněném pracovním trhu. Ani zde není Petr zcela spokojen, i když si pochvaluje připravenost a zájem o člověka s postižením. Za negativa této práce považuje, že se jedná ve většině případů o druhořadá zaměstnání. I když zrovna v jeho případě tomu tak není. *„Člověk si nemůže moc vybírat, takže to je prostě buď dělat na chráněnce, nebo taky nic. Taky ty mzdy tam jsou minimální.“*

Petr by rád pracoval na běžném pracovním místě. Dle jeho slov by mu asi nejvíce vyhovovala právě práce vrátného. Dalšíh pohovorů se ovšem obává, právě v důsledku negativních předchozích zkušeností. *„Co se bavím i s kamarádama na vozejk, tak hodně těch zaměstnavatelů si myslí, že člověk na vozíku musí být zároveň i mentálně postiženej. Prostě vozejk = mentál. To člověk často slyší i na ulici. Třeba i to, že jsme kriplové a tak. No ale já už si to moc neberu.“*

Petr by prý na úřad práce šel jen, kdyby byl naprosto zoufalý. Právě od přátel slyšel, že tam nikomu nepomůžou. Prý je pouze odešlou na pohovor,

kde je ani nevyslechnou, jen jim dají razítko, že tam byli a nemají o ně zájem. Nejlepší je prý práci shánět prostřednictvím kamarádů a známých.

Petr se mi svěřil, že má vymyšlenou novou strategii až v červnu v kavárně skončí. *„Já to musím udělat tak, že si najdu nějakou firmu, která zaměstnává postižený, a pak musím zjistit, jestli někoho nehledají. Nesmím hledět na to, o jakou jde pozici. Jinak nevím, co budu po skončení té chráněné dílny dělat.“*

Jeho přáním je, aby se zvýšila povědomost zaměstnavatelů, ale i celého pracovního kolektivu o problematice zaměstnávání osob s tělesným postižením. Žádný konkrétní nápad prý nemá, ale připadá mu naprosto absurdní, že. *„Když už tam teda udělají bezbariérový přístup, tak už by tam měli mít i podmínky, kdyby tam někdo z nás chtěl jít pracovat, ale to není. Je to těžký.“*

4.2.4 Ekonomická situace

Petr pobírá třetí stupeň invalidního důchodu a třetí stupeň příspěvku na péči. V kavárně si vydělá úplné minimum, ale zato platí jen symbolické nájemné. Petr je svobodný a bezdětný. Přes týden bydlí v Praze právě v tomto bezbariérovém cvičném bytě a na víkendy jezdí za rodinou na Dobříš, kde také žádné nájemné platit nemusí. Jediné výdaje, které Petr má, jsou za sportovní vybavení a stravu.

Pozorování

Při rozhovoru s Petrem Š. jsem měla pocit, že se svým postižením ještě není vyrovnán. Přišlo mi, že se potřebuje někomu vypovídat a trochu povzbudit. Není se čemu divit, protože na rozdíl od všech ostatních zkoumaných je jeho postižení získané. Také jsem si všimla, že byl po celou dobu velmi nervózní, neustále „křupal“ prsty na rukou a klepal zdravou nohou. Při některých otázkách zejména na jeho vlastní názor a zkušenosti dlouho váhal a trvalo mu delší dobu, než odpověděl.

4.3 Petr

4.3.1 Osobní informace

Pan Petr je rozvedený 38letý muž, kterému bylo ve 12 letech zásluhou všímavé učitelky tělocviku na základní škole diagnostikováno neuropatické postižení horních a dolních končetin, také označované jako Charcot-Marie-Tooth. Petr uvádí, že paní učitelce tělocviku se nezdálo, aby malý hubený zdravý chlapec, tak špatně běhal a nedokázal šplhat po tyči, ani po laně. Promluvila si proto s Petrovou maminkou a doporučila jí vyšetření u odborníka.

Po vyšetření celé rodiny u neurologa se zjistilo, že onemocněním Charcot-Marie-Tooth trpí nejen Petr, ale i jeho starší bratr a matka i dědeček. Od té doby Petr prodělal řadu operací, často pobýval v lázních a pravidelně musí užívat vitamíny a minerály. Petrovo postižení omezuje chůzi, ale i přes to dokáže chodit bez opory a jakékoli kompenzační pomůcky.

Petr se před rokem rozvedl se svojí manželkou, zdravotní sestrou, se kterou se poznal v Janských Lázních. Byli spolu pět let a z toho tři roky byli manželé. Bohužel dítě si pořídít nestihli. Rozešli se kvůli rozporům ve financích a vedení domácnosti. Nyní Petr hledá novou přítelkyni, ale nechce, aby to byla dívka se zdravotním postižením. Obává se totiž případných genetických mutací potomků.

V současné době žije v přiděleném bezbariérovém bytě v Praze – Letňanech o velikosti 30m².

4.3.2 Vzdělání

Po ukončení běžné základní školy mu s ohledem na změnu zdravotního stavu s výběrem školy pomáhali rodiče a praktická lékařka. Největší podíl, ale měla lékařka, která po konzultaci Petrovými s rodiči určila, že pro Petra vzhledem k jeho postižení bude vhodné sedavé zaměstnání. Vybrala mu střední odborné učiliště, obor obuvník. Petr k tomuto povolání neměl vztah a tomu nasvědčuje i fakt, že se práci obuvníka nikdy v životě nevěnoval. Uvádí, že dříve byli pro studium osob s tělesným postižením zcela jiné podmínky. *„Já studoval za komunismu, no kdybych se narodil ještě o nějakých 5-10 let pozdějc, tak jsou ty vyhlídky zase úplně jiný. Když vidím, jaké*

možnosti mají teď ty mladý, co jsou s handicapem. Jdou rovnou do světa, jsou specializovaný školy pro žáky s handicapem, třeba jim i prodlouží studium. No to bohužel za komunismu nebylo.“ Domnívá se, že kdyby měl takové možnosti v době jeho studia, určitě by si zvolil maturitní obor. Petr mluví rusky a kvůli práci se učí anglicky. S počítačem moc dobře pracovat neumí, ale jak sám říká, na internetu si potřebné informace vyhledá a dopis napíše. Rád by na počítačové gramotnosti ještě zapracoval, proto si plánuje v co nejbližší době pořídit notebook.

Patrné bylo, jak je Petr hrdý na to, že je zcela soběstačný. Při mojí otázce, jestli má nějaké zvláštní znalosti, nebo dovednosti, které by mohly mít vliv na možnost jeho pracovního uplatnění, odpověděl, že speciální vlastností je to, že se o sebe při svém zdravotním stavu dokáže úplně sám postarat.

Ačkoli Petr dále popisuje svoje zaměstnání jako ideální a mluví o něm pouze pozitivně, měla jsem z něj pocit, že mi něco zamlčuje, nebo se bojí, že informace někde vyradím, ačkoli jsem ho upozorňovala, že data jsou anonymní a slouží pouze pro účely mé bakalářské práce.

4.3.3 Zaměstnání

Po ukončení odborného učiliště si byl Petr zcela jistý, že v obuvnictví pracovat nechce. Neviděl v tom žádnou perspektivu. Asi půl roku po vyučení byl registrován na úřadu práce. Tam prý byla ohromně arogantní pracovnice, která měla osoby se zdravotním postižením na starost. Petr navštívil několik zaměstnavatelů, které mu tato pracovnice doporučila, ale ani jeden z nich Petra nezaměstnal. Důvody byly rozličné. Převážně se prý zaměstnavatelé vymlouvali na nedostatečnou kvalifikaci, ačkoli většinou se jednalo o dělnické práce. Petr se domnívá, že pravým důvodem byly obavy z jeho pomalého pracovního tempa.

Po půl roce, který Petr strávil na úřadu práce bezvýsledně, vzal situaci do svých rukou a hned první zaměstnavatel, kterého našel v inzertních novinách, jej do zaměstnání přijal. Jednalo se o opravu telefonů. Bohužel po třech letech práce v této firmě, kde byl Petr velmi spokojen, skončil. Firma se z finančních důvodů přestěhovala za Prahu a dojíždění, které by musel do práce absolvovat, by mu zabralo celkem tři hodiny denně a to Petr ihned zavrhnul.

Poté opět na inzerát sehnal práci hlídače v podzemních garážích. S touto prací byl také velmi spokojen, především proto, že se jednalo o samostatnou práci a nikdo ho příliš nekontroloval. Toto pracovní místo bohužel musel opustit ze zdravotních důvodů. Zaměstnavatel totiž vyžadoval 24 hodinové směny, což zrychlovalo progresi Petrova onemocnění a zaměstnavatel nebyl nakloněn zkrácení pracovní doby. Dal Petrovi ultimátum. Buďto bude pracovat na 24 hodinové směny nebo ho propustí. Dodnes Petr nechápe, proč tento zaměstnavatel tak striktně vyžadoval tak dlouhé směny. Petr neměl žádnou možnost, jak se bránit a proto raději z pracovního místa dobrovolně odešel.

Poté byl opět asi tři měsíce bez zaměstnání na pracovním úřadě, ale přes tuto instituci opět žádné pracovní uplatnění nenašel. Jednoho dne dostal nabídku z práce, kde pracoval jeho bratr. Jednalo se o práci prodavače v prodejně oblečení. Práci přijal. Na této pozici následně zůstal dva roky. Líbila se mu komunikace s lidmi, ale bohužel ho práce jako celek prý nenaplňovala a neviděl žádnou možnost kariérního růstu, což ho demotivovalo. Pracovní kolektiv zde prý byl skvělý a často chodili po práci do barů, na diskotéky a podobné akce. S těmito bývalými kolegy se Petr i nadále stýká a jsou dobrými přáteli. Petr se domnívá, že je to způsobeno i tím, že část zaměstnanců prodejny včetně vedoucího měla také nějaké zdravotní postižení.

V současné době, již 10 let Petr pracuje na plný úvazek na recepci jedné vysoké školy. Toto zaměstnání získal opět přes inzerát. Služby se mu dělí na krátký a dlouhý týden včetně víkendů. Jeho práce obnáší vydávání klíčků od učeben, poslucháren, skříněk, pochůzky, přebírání pošty, zvedání a přepojování telefonů a zvedání závor na parkovišti. Petr říká, že 12 hodinová směna zde uteče opravdu velmi rychle. Často se ani nestihne během směny najíst. Petrovi se tato práce moc líbí.

Žádné úlevy oproti ostatním zaměstnancům nemá, ačkoli se zkoušel ptát, zda by nemohl dostat úlevu z tolika obchůzek objektu v zimě, když je venku náledí. Budova školy je totiž poněkud rozsáhlá a obchůzka trvá třeba i 30 minut. Jeho nadřízená to jednoznačně odmítla.

Náledí a zima to je jediné, co je pro pana Petra překážkou. V zimě prý se bojí, aby nespadol a tak raději do práce vyráží o hodně dřív. Pokud není náledí, do práce

se dopravuje městskou hromadnou dopravou a cesta mu zabere asi 45 minut. Žádné bariéry překonávat nemusí.

Jediný problém, který v zaměstnání pan Petr vidí, je to, že právě přísná vedoucí odmítá na recepci umístit počítač, který by znatelně usnadnil zaměstnancům práci. Prý se obává, že by celou pracovní dobu hráli hry, případně byli připojení na internetu a zanedbávali by svou práci.

Nevýhodou stálého zaměstnání je pro Petra pouze fakt, že nemůže odjet do lázní, kam dříve jezdil velmi pravidelně. *„Ted' jsem dlouho nebyl vlastně kvůli práci, protože to je na 6 -7 neděl a to ti žádný zaměstnavatel nebude tolerovat.“*

Vzhledem k tomu, že Petr nemá dostatečné znalosti angličtiny, je s ním na recepci vždy ještě jeden pracovník, který anglický jazyk ovládá. Je zde totiž velký počet zahraničních studentů, ale i vyučujících a různých návštěv. Není divu, že na něj zaměstnavatel tlačí, aby si vzdělání doplnil. Petr na tom pracuje a jednou týdně dochází do kurzu anglického jazyka pro začátečníky.

Co se týká vztahů na pracovišti, jsou z velké míry především profesionální. Petr na toto téma odpovídá: *„Jako jsme dobrý kolektiv, ale ne. Byla tam ženská, která ted' šla na mateřskou, tak s tou jsem chodil rád na pivo, jinak ti ostatní jsou věkově někde jinde, neříkám, že bych si s nima neměl co říct, to se pobavíme třeba o sportu nebo tak, ale většinou řešíme práci. Mám kamarády jinde. No asi ne.“*

Petr uvádí, že firma má nějaké pravidelné team-buildingové aktivity a společenské akce, kterých se prý ale se svými kolegy nezúčastňují a to zejména proto, že firma je z Berouna a veškeré tyto akce probíhají zde.

S diskriminací se na tomto pracovišti rozhodně nesetkal. Jelikož se jedná o lékařskou fakultu, většina studentů i vyučujících je v tomto směru ohleduplná. Maximálně se někteří lékaři zeptají, a když se tak stane, Petr jim to rád vysvětlí.

Petr se subjektivně cítí být nejlepším pracovníkem ze čtyř, kteří se na tomto pracovišti střídají. Když jsem se ho zeptala podle čeho tak hodnotí, řekl, že to prostě ví, že je na něj spolehnutí.

Petr se domnívá, že informovanost zaměstnavatelů o výhodách zaměstnávání osob s tělesným postižením je dostatečná: *„Zaměstnavatelé dobře vědí, vem si, že když*

stát za mě dává asi 9000kč, zaměstnavateli. To je část mého platu. Takže si myslím, že jsou rádi, že nás mohou zaměstnat. Samozřejmě jsou i ty v chráněných dílnách, kteří toho zneužívají. Takže oni jim nedají ani to, co od toho státu dostanou a ještě si hrabou do kapsy. Jsem pro ně prostě výhodnej. Tam je neustálý provoz 24 hodin denně, takže já se jim vyplatím. Je to velká zodpovědnost, protože tam jsou laboratoře a drahé přístroje, takže kdyby se něco stalo, tak tam pořád někdo musí být.“

Petr vůbec nezná služby, jako je Job club, Podporované zaměstnání, či tranzitní programy. Na otázku, kde by hledal pracovní uplatnění, kdyby o toto zaměstnání přišel, uvádí, že rozhodně by nešel na pracovní úřad. Osvědčilo se mu reagovat na inzeráty v inzertních novinách a na internetu. Práci z domova odmítá. Prý je člověkem společenským a doma by se utápěl. O chráněném pracovním trhu nechce ani slyšet a na otázku, zda by mu nevadilo pracovat v chráněné dílně, odpovídá: „*Nepracoval a ani bych nechtěl. Zas tak špatný to se mnou není!*“ I tato Petrova reakce mě utvrdila v tom, že Petr se za osobu s tělesným postižením nepovažuje.

Petr nemá, žádné vysněné povolání. Je rád tam, kde je. O vysněném povolání by uvažoval tehdy, kdyby prý k tomu měl dostatečné vzdělání.

4.3.4 Ekonomická situace

Petr pobírá třetí stupeň invalidního důchodu. Jelikož bydlí v přiděleném bezbariérovém bytě, platby za nájemné jsou minimální. K invalidnímu důchodu pobírá ještě příspěvek na péči. Petr se domnívá, že jen z invalidního důchodu by rozhodně nevyžil. „*Nyní jsem spokojený, mám dost peněz našetřeno z doby, kdy jsem ještě bydlel s rodiči a jsem rád, že mám práci, která mě baví, a vyjdu s tím důchodem. Že se sám o sebe postarám a nemusím nikde žebrot o peníze a tohle.“*

Pozorování

Petr byl o dost uzavřenější než ostatní. Odpovídal nepřímě a často se stávalo, že od původní otázky utekl k jinému tématu, takže rozhovor s ním byl dost náročný. Také jsem si všimla, že mu vadí, když ho označuji jako osobu s tělesným postižením. Největší problém nastal, když jsem se zeptala, zda existuje nějaká činnost, při které by potřeboval pomoc. Zřejmě se ho to dotklo, protože jinak si jeho agresivní reakci

nedokázu vysvětlit. Raději jsem se hned omluvila a pokračovala v dalších otázkách. Také jsem měla pocit, že se mu se mnou nechce mluvit o diskriminaci nebo nepříjemných zážitcích ze zaměstnání. Vše se snažil zlehčovat. Z rozhovoru jsem neměla dobrý pocit, zřejmě jsem v jeho případě nedokázala vybudovat atmosféru pohody a důvěry. Na druhou stranu chápu, že se člověku o těchto věcech nemluví snadno.

4.4 Olga

4.4.1 Osobní informace

Paní Olga je 53 letá žena, rodilá Pražanka. Je to velmi komunikativní paní. Bohužel jí v dětském věku byla špatně diagnostikována svalová dystrofie. Opravdovou příčinou jejích zdravotních problémů však byla míšní léze. Na tento fakt lékaři přišli až v jejích 22 letech. Bohužel ji do té doby léčili velkými dávkami anabolik, které měly negativní dopad na pohybové schopnosti paní Olgy. Do 7 let chodila, sice špatně, ale chodila. Od této doby je však na invalidním vozíku. Po tomto druhém „lékařském omylu“ chodit přestala a i hlas se jí prý mnohem zhoršil. Nyní se prý vyhýbá lékařům „jako čert kříži“. Paní Olga je svobodná, bezdětná, po smrti své matky v roce 2004 žije v bezbariérovém bytě 1 + 1 v Praze na Žižkově.

4.4.2 Vzdělání

Paní Olga měla především díky své mamince možnost studia na běžných školách. Sama k tomu dodává „*Naši se o to nikdy nezajímali a ani nechtěli, abych chodila na nějaké alternativní školy. To vůbec nepřicházelo v úvahu.*“ I přesto, že byly budovy škol, které navštěvovala bariérové, vystudovala všechny formou prezenčního studia.

Nejprve navštěvovala základní školu poblíž bydliště. To prý bylo snadné. Ráno jí maminka přivedla do školy, přesadila z vozíku do lavice a odpoledne si jí vyzvedla. Na gymnáziu už musela maminka s paní Olgou trávit mnohem více času, vzhledem k tomu, že se často přesouvali mezi jednotlivými učebnami. Na vysoké škole to prý bylo nejnáročnější. Paní Olga vystudovala Filosofickou fakultu v Praze. Výuka byla rozložena často do celého dne a pokaždé v některé z mnoha budov. Vzhledem

k tomu, že v době studia paní Olgy neexistovali žádní osobní asistenti, ani jiné podpůrné prostředky, musela toto zajišťovat její rodina. Bylo to velmi náročné, ale myslím, že kdyby rodiče chtěli, mohli zlepšit finanční situaci paní Olgy tím, že by zvolili dálkové studium. Paní Olga k tomu dodává „*Já jsem tu fakultu absolvovala mnohem víc než moji spolužáci. Protože rodiče měli pocit, že kdybych na nějakou přednášku nešla, tak by mě o něco ochudili. A já nemohla zdrhnout ani od zkoušky, kdybych chtěla. Takže jsem to absolvovala se vším všudy. Poctivé denní studium bez jakýchkoliv úlev. Myslím si, že absencí jsem měla i na střední škole mnohem méně než moji zdraví spolužáci.*“ Z tohoto je patrné, jak velký důraz kladli rodiče paní Olgy právě na vzdělání, ačkoli oba byli pouze vyučení a žádné speciálně pedagogické vzdělání ani jeden z nich neměl.

S výběrem studijního oboru pomáhali paní Olze nejen rodiče, ale i dětská lékařka se snažila do situace zasáhnout. Říkala, že studium bude pro paní Olgu nepřiměřeně náročné a bude mít negativní dopad na zhoršování jejího zdravotního stavu. Rodiče však s tímto názorem nesouhlasili. Zřejmě to bylo způsobeno i nedůvěrou k lékařům, která byla zapříčiněna předchozími negativními zkušenostmi. Sama paní Olga to označuje, právě jako takovou přirozenou předtuchu jejích rodičů. Situaci okolo volby a přijetí na střední školu popisuje takto: „*Ředitelka gymnázia se za mě postavila a řekla, že si mě na školu bere na vlastní riziko. Ona nic neriskovala, byla to taková tvrdá ženská. Kdyby to bývalo nešlo, tak jsem z té školy vypadla během dvou, tří měsíců bez milosti, ale jsem jí vděčná do dneška za to, že mi dala tu šanci.*“

Právě kvalitní a rozšířená výuka jazyků a matematiky vedla paní Olgu k rozhodování se o budoucím zaměření. Nakonec si zvolila studium anglistiky v kombinaci s českým jazykem a to se v průběhu kariéry paní Olgy ukázalo, jako správná volba. „*Ted' s odstupem času to vidím jako ideální volbu, protože kdybych bývala tenkrát šla na jinej jazyk, tak bych možná měla problém. Třeba o francouzštinu není takový zájem, ale o angličtinu byl zájem vždycky, takže já jsem neměla ani nemám nouzi o hodiny. Ted' s odstupem času vidím, že to bylo ideální. No kdybych šla na tu matematiku, tak nevím co bych ted' dělala. Možná něco u počítače!?*“

Rodiče paní Olgy dbali na jazykové vzdělání. Jak sama uvádí, zřejmě v něm spatřovali velkou perspektivu, a proto se dnes paní dorozumí rusky, francouzsky a má státní zkoušky z češtiny a angličtiny. Jediný problém, se kterým se setkává, je stále větší nutnost práce na počítači. Dokonce se přihlásila do kurzu ovládnání počítače hlasem. Hlavně kvůli tomu, že nemá zcela zdravé ruce. Z tohoto důvodu si také nemohla udělat řidičský průkaz, což značně komplikuje možnosti přesunů. Naštěstí právě vhodně zvolený obor vzdělání jí dovoluje pracovat z domova.

4.4.3 Práce

Paní Olga získala své první pracovní místo úplnou náhodou. Po ukončení vysoké školy se šla její maminka zeptat na dřívější Národní výbor, zda by nevěděli o nějaké práci pro jazykově velmi kvalitně vzdělanou vozíčkářku. Tam ji odkázali na Svaz invalidů, ale jelikož maminka paní Olgy chtěla, aby její dcera byla zaměstnaná na běžném pracovním místě mezi intaktními osobami, na Svaz invalidů nedošla. Bylo to také z toho důvodu, že věděla, že Svaz invalidů nabízí pracovní místa, která by neodpovídala vzdělání její dcery. Většinou se prý jednalo o práce pomocné, nebo takové, které nikdo jiný dělat nechtěl. Po cestě z Národního výboru šla okolo kulturního domu a tak jí napadlo se zeptat, zda nehledají učitelku angličtiny učící doma. Tam jí odpověděli, že zrovna ano. Paní Olga v tomto kulturním domě pracovala až do roku 2000.

Sama uvádí, že vztahy mezi ní a jejími kolegyněmi nebyly ideální a nebylo to jen kvůli tělesnému postižení paní Olgy, ale také kvůli vzdělání, které zde měla nejvyšší. Paní Olga se domnívá, že ostatní učitelky se tak cítily zřejmě velmi ohrožené ve své pozici. Situaci popisuje takto: *„No a já když jsem tam přišla, tak se mě ty lektorky začaly bát...je to úplný nesmysl, já jsem nikoho nemohla ohrozit, protože jsem byla ráda, že mám vůbec práci a nikdo mi do toho nestrkal nos. No a tohle byly starší ženský a těm už to nevysvětlíte. Tam se ke mně kolegiálně chovaly dvě lektorky. Pracovní vztahy rozhodně ideální nebyly. Já jsem se moc nebránila, protože jsem byla ráda, že jsem ráda. Také se mi dlouho neměnil plat, jako ostatním. Zůstala jsem na nástupním platu. Oni to věděli, že jsem ráda, že mám práci, tak mě takhle zneužívali. Až když nastoupil nový ředitel, tak ten když viděl moji pracovní*

smlouvu, tak mi ji okamžitě změnil a přidal mi. To víte, ona ta tendence mezi lidmi je, vy jste s tím nepřišla do styku, ale tenkrát dost těch lidí uvažovalo přesně takhle, ať jsem prostě ráda, že mám nějakou práci.“

Paní Olga mi popsala několik případů diskriminace, se kterými se na pracovišti setkala. Jednalo se především o naschvály, které její kolegyně, ale i vedoucí paní Olze připravovali. K otázce trávení volného času se svými kolegyněmi neměla, co by dodala. Paní Olga říkala, že byla ráda, když je nemusela vidět a žádné Teambuildingové aktivity dříve nefungovaly.

Za diskriminaci považuje například výše citované, že jejím kolegyním každoročně stoupal plat, zatímco paní Olga, ačkoli měla nejvyšší vzdělání, zůstávala stále na nástupním platu vysokoškoláka. Nikdy se tomu nebránila, protože nechtěla o místo přijít a obávala se hledání nového zaměstnání. Paní Olga se domnívá, že její kolegyně si mohly žáky vybírat, zatímco paní Olze byli přidělováni žáci, které nikdo jiný nechtěl učit. Jednalo se o děti významných pražských lékařů, soudců, nebo žáky, kteří delší dobu pobývali v zahraničí a ostatní lektorky se bály, že tyto děti budou anglicky umět mluvit lépe než ony. Paní Olze to prý nevadilo, ale jak sama říká, nešlo tenhle výběr přehlédnout.

Uvedu další příklad diskriminace, který paní Olga považuje za vůbec nejpodlejší a který byl hlavní příčinou jejího odchodu ze zaměstnání v kulturním domě. Paní Olga kromě výuky angličtiny měla na rozdíl od ostatních lektorek spoustu jiných administrativních úkolů. Mimo jiné vybírala peníze za kurzy. Její kolegyně jí měly od ředitele vyřídit, že se na tento rok poplatky zvyšují, ale neučinily tak. Paní Olga tedy vybírala částku, která odpovídala předchozím rokům. Její maminka potom odnesla peníze do kulturního domu. Za 14 dní jí volala jedna z kolegyň, že peněz je málo, protože měla vybrat od každého víc a že jí to říkaly. Paní Olga se bránila, ale před ředitelem se ony kolegyně zastávaly samy sebe, takže neměla šanci dokázat, že jí to neřekly. *„No já jsem zaúpěla a říkala jsem, prosím vás to nejde, to je měnění podmínek za pochodu. Ti lidé by nevěřili, že to není do mojí kapsy. To byl ten rozhodný moment, kdy jsem si řekla, že raději budu učit na živnostník a budu v tom mít pořádek.“*

Nakonec se všem účastníkům omluvila, vybrala zbývající peníze, a když si zařídila potřebné záležitosti k tomu, aby mohla samostatně podnikat, dala výpověď.

Má mnoho stálých klientů a na jejich doporučení a přes inzeráty se jí hlásí stále další. Tito žáci za paní Olgou dochází stejně tak, jako když pracovala v kulturním domě, do jejího bytu. Na otázku, kde by hledala nové zaměstnání v případě ztráty možnosti práce tímto způsobem, neodpovídá. Dokonce je přesvědčená, že se toto nemůže nikdy stát. Prý je zájem o výuku angličtiny stále velký. Služby, jako podporované zaměstnání, tranzitní programy, či Job cluby vůbec nezná. Domnívá se, že to jsou nástroje politiky zaměstnanosti určené mladým lidem s mentálním postižením a ne vozíčkářům.

Do chráněné pracovní dílny by nikdy pracovat nešla a to především z toho důvodu, že nemá zdravé ruce a nemohla by vykonávat manuální práci. Domnívá se, že se jedná o převážně umělecké činnosti. Patrná je tedy nedostatečná informovanost o těchto službách, způsobená zřejmě tím, že paní Olga nikdy nebyla nezaměstnaná, takže toto nemusela řešit.

Paní Olga nyní ještě pracuje pro jedno pražské muzeum, pro které překládá texty. Za diskriminaci na tomto pracovišti považuje, že jí na rozdíl od jejích kolegů údajně dávají jen ty těžší a náročnější překlady, tedy překlady právě z českého do anglického jazyka, které jsou, jak je mezi překladateli známo mnohem náročnější. Paní Olga chce s tímto zaměstnáním v nejbližší možné době skončit a to především proto, že jí práce překladatele nebaví. *„U překladů je člověk sám, u těch se blbne a u nás vozíčkářů je to o to horší.“*

Ačkoli se paní Olga několikrát setkala s diskriminací od svého okolí, je optimistická a uvádí, že situace na trhu práce u osob s tělesným postižením je lepší a to ne z důvodu větší informovanosti zaměstnavatelů, ale spíše příchodem nové generace, která se setkává s lidmi na vozíku denně a nemá vůči nim takové předsudky, jako generace paní Olgy. Její názor je ovšem podpořen pouze několika zkušenostmi z jejího nejbližšího okolí. Na druhou stranu uvádí, že ti kantoři, kteří jí kvůli jejímu postižení nikdy nic neodpustili, případně jí dávali mnohem více práce než jejím intaktním spolužákům, pro ni svým způsobem udělali opravdu moc. Zjistila totiž,

že je to vlastně nejlepší příprava do opravdového pracovního života, kde vám pokud chcete něčeho opravdu dosáhnout, nikdo nic neodpustí jen proto, že jste na vozíku.

4.4.4 Ekonomická situace

Paní Olga bydlí ve státním bezbariérovém bytě 1+1, kde platí na pražské poměry nízké nájemné. Pobírá třetí stupeň invalidního důchodu a pobírá taktéž třetí stupeň příspěvku na péči. V současné době si zažádala o čtvrtý stupeň tohoto příspěvku, ale neočekává, že by ho získala a to především vzhledem k současnému omezování všech těchto příspěvků. Příjem má dále ze své živnosti a z 0,2 úvazku ve zmiňovaném pražském muzeu.

Paní Olga by prostřednictvím mé práce chtěla všem, kteří se do kontaktu s osobami s tělesným postižením dostanou, vzkázat toto: *„Já bych u volby povolání a vůbec vzdělávání lidí s tělesným postižením měla radu, hlavně neodpustit těmto lidem vůbec nic oproti jejich zdravým vrstevníkům. To jim do života nejvíc pomůže.“*

Pozorování

S paní Olgou se znám již přibližně rok. Olga se na rozhovor vyloženě těšila, ale nevýhodou pro mě byl ten fakt, že jsem se jen velmi těžko dostala ke slovu. Výhodu spatřuji v tom, že jsem se dozvěděla spoustu informací okolo, na které by se mě samotnou nenapadlo zeptat. Myslím, že její ochota komunikovat je podmíněna především tím, že žije sama. Ačkoli za ní každý den chodí několik žáků, je jasné, že jí sociální kontakt chybí. Všimla jsem si, že pro ni bylo problémem odpovídat na otázky týkající se její matky. V několika případech jsem si všimla, že měla v očích slzy. Domnívám se, že je to způsobeno přílišnou závislostí na rodičích, tak jak vyplývá i z jejích odpovědí.

5 Diskuze

V předchozí kapitole jsem formou kazuistik popsala životní situaci osob s tělesným postižením se zaměřením na problematiku zaměstnávání. Nyní se pokusím zodpovědět tři výzkumné otázky, které jsem si na počátku výzkumu po prostudování odborné literatury položila.

- **Výzkumná otázka č. 1**

Jaké faktory zvyšují pravděpodobnost uplatnění osob s tělesným postižením na trhu práce?

- **Výzkumná otázka č. 2**

Jaká je informovanost o možnostech zaměstnání osob s tělesným postižením?

- **Výzkumná otázka č. 3**

Setkali se osoby s tělesným postižením s diskriminací na pracovišti kvůli svému postižení?

Výhodou zvolené formy zjišťování dat, tedy hloubkového rozhovoru bylo to, že jsem se nemusela pevně držet stanoveného pořadí a struktury otázek. Mohla jsem pružně reagovat na odpovědi zkoumaných, a tak jsem se dozvěděla spoustu zajímavých informací a detailů. Na druhou stranu bylo o to obtížnější uhlídat, aby se rozhovor zcela nevymykal kontrole. Často se totiž stávalo, že se probandi odchýlili od tématu a bylo potřeba je nasměrovat zpět na původní otázku. Dalším faktorem byla časová náročnost hloubkového rozhovoru, kdy každý z nich trval okolo 2 hodin, což bylo náročné nejen pro mě, ale hlavně pro zkoumané osoby.

5.1 Výzkumná otázka č. 1

Prvním dílčím cílem bylo zjistit, jaké jsou protektivní a rizikové faktory zaměstnanosti osob s tělesným postižením.

Vzdělání

Paní Olga, která má ukončené vysokoškolské vzdělání neměla s nezaměstnaností, nebo s hledáním práce nikdy problém. Stejně tak pan Ondřej, který má ukončené úplné střední odborné vzdělání s maturitou. Zámečnicková In Vítková (2004) k tomu dodává, že právě u osob s tělesným postižením, u kterých není pravděpodobnost praktického uplatnění, je pro budoucí uplatnění vhodné podporovat teoretické znalosti a teoretickou odbornost.

Oproti tomu pan Petr, který má pouze výuční list a pan Petr Š., který má ukončenou dvouletou školu obchodní se v minulosti setkali s nezaměstnaností a s postojem zaměstnavatelů, že maturita je pro práci nutná. Ačkoli se oba dva hlásili převážně na pozice recepčních, kde dle mého názoru maturitní zkouška není nezbytným předpokladem. I u intaktních osob je patrná klesající poptávka po nekvalifikované pracovní síle. (ČSÚ, 2007) Buchtová (2002) uvádí, že osoby s nižším vzděláním mnohem snadněji přijdou o práci a je pro ně obtížnější novou práci nalézt. Je to způsobeno také častějším opakovaným odmítnutím zaměstnavatelů, které má vliv na jejich sebevědomí a snahu zaměstnání na běžném pracovním trhu hledat. Pan Petr Š. k tomu dodává: „*Já to musím udělat tak, že si najdu nějakou firmu, která zaměstnává postižený, a pak musím zjistit, jestli někoho nehledají. Nesmím hledět na to, o jakou jde pozici. Jinak nevím, co budu po skončení té chráněné dílny dělat*“. To potvrzuje i Buchtová (2002), opakované odmítnutí přijetí na pracovní místo působí, jako stav bezmocnosti a nepotřebnosti. Proto ani není divu, že se někteří lidé uchylují k takovýmto alternativním cestám hledání práce.

Z výpovědí Ondřeje, ale i Olgy jsem neměla pocit, že by jim samotným snaha o co nejvyšší vzdělání měla kompenzovat tělesnou odlišnost, tak jak uvádí Vágnerová (2004). V případě paní Olgy by se dalo uvažovat o kompenzaci tělesného postižení, ne jí samotné, ale jejich rodičů. Paní Olga k tomu dodává „*No pokud šlo o školu,*

tak moji rodiče neznali vlastní dceru. Ačkoli oni sami měli jen učiliště, mě nutili na vejšku. Věděli, proč to dělaj“. I když je paní Olga přesvědčena, že rodiče to dělali jen pro její dobro a budoucí pracovní uplatnění, Vágnerová (2004) v tomto spatřuje potřebu kompenzace sociálních neúspěchů znevýhodněného dítěte jeho rodiči. Proto se mnoho rodičů dětí s tělesným postižením upíná právě na úspěchy ve vzdělání svých potomků.

Velkou výhodou pro uplatnění na pracovním trhu spatřuji v tom, že všichni dotazovaní prošli běžnými typy škol. V případě pana Ondřeje se jedná o obrácenou integraci, kdy do škol Jedličkova ústavu byli pro doplnění kapacit přijímáni žáci intaktní. Vágnerová uvádí, že to pomáhá socializaci jedince v běžných podmínkách, na rozdíl od integrace pozdější, kdy je žák po celou dobu v chráněném prostředí a je zde patrná snaha o vyhnutí se konfrontaci s intaktními vrstevníky a odsunutí na co nejpozdější dobu. Není se poté čemu divit, když jedinec s postižením, který celý život vyrůstal ve specializovaných institucích, má problém získat pracovní místo na běžném trhu práce, či zapadnout do pracovního kolektivu. (Vágnerová, 2004)

Volba povolání

S volbou povolání ve všech případech pomáhali zkoumaným především rodiče, ale ve třech případech i praktický lékař. V případě Petra rodiče nedbali jeho zájmů a dali na radu praktické lékařky, která určila, že ideální volbou pro Petra bude povolání obuvníka. Petr o toto povolání nikdy neměl zájem, raději by se věnoval nějaké administrativní činnosti, nejlépe na úřadě. Po dokončení tříletého učebního oboru obuvník byl Petr půl roku bezvýsledně na pracovním úřadě. Jeho případ potvrzuje slova Opatřilové (2005), že pokud se u jedince sejdou faktory tělesného postižení, čerstvého absolvování školy bez praxe a nezájmu o studovaný obor, je možnost získání zaměstnání opravdu mizivá. Petr již dál ve studiu nepokračoval, jelikož to prý ani nešlo. Dodává k tomu: *„Jo, to bylo ještě za komunismu, no kdybych se narodil ještě o nějakých 5-10 let pozdějc, tak jsou ty vyhlídky zase úplně jiné. Když vidím, jaké možnosti mají teď ty mladý, co jsou s handicapem. Jdou rovnou do světa, jsou specializovaný školy pro žáky s handicapem, třeba jim i prodlouží studium.*

No to bohužel za komunismu nebylo.“ Z výpovědi Petra mám pocit, že se snaží vinu na neúspěšnou volbu povolání, ale i seberealizaci z práce přenášet na tehdejší režim. Novosad (2006) uvádí, že u osob s postižením je potřeba seberealizace v zaměstnání mnohem významnější než u osob intaktních a je potřeba jí věnovat dostatek času. Bohužel je mnohem obtížnější najít takovou činnost, která bude odpovídat možnostem osoby s tělesným postižením a jejím zájmům. Dle mého názoru u Petra patrně došlo k zanedbání této skutečnosti ze strany rodičů i obvodní lékařky.

Specifická je situace u Petra Š., jehož úraz mu zhatil plány budoucího studia. Původně měl studovat čtyřletý maturitní obor kuchař-číšník. Tento obor nevystudoval, ale vystudoval dvouletou školu obchodní. V současné době pracuje na chráněném pracovním místě v tréninkové kavárně. Toto pracovní místo je však časově omezené a v červnu mu skončí pracovní smlouva. Dle Plesníka (2004) omezená doba práce na chráněném pracovním trhu má uživatele motivovat ke hledání pracovního místa na běžném pracovním trhu.

Pracovní tempo

Petr Š. však pochybuje, že by mohl být někdy na obdobném místě zaměstnán v rámci běžného pracovního trhu a to hlavně pro sníženou výkonnost. Dodává, že v chráněné kavárně to každý respektuje, ale v opravdovém provozu je to problém. V rámci tréninkového programu, během něhož absolvoval několik praxí, to poznal na vlastní kůži. „*Sice jsem tam mohl být na praxi, ale nechali mě tak maximálně mýt nádobí.*“

Pomalé pracovní tempo je faktor, kvůli kterému byl i Ondřej kritizován od svých nadřízených. Ondřej to považuje za diskriminaci a nelíbí se mu, že to o něm spolupracovníci říkají, aniž by viděli, jak pracuje. Vágnerová (2004) také označuje pomalejší pracovní tempo a sníženou výkonnost za častou příčinu diskriminace na pracovišti. Buchtová (2002) doplňuje, že se stále zvyšuje potřeba vysoké produktivity práce, která má za následek právě další omezení uplatnění osob s tělesným postižením na pracovním trhu.

S předsudky se setkal Petr Š. i při pracovním pohovoru, když ho zaměstnavatel odmítl přijmout na pozici recepčního, protože by nestačil zareagovat, kdyby se něco stalo nebo by reagoval příliš pomalu. To potvrzuje Novosad (2009) svou teorií předsudků, podle které bychom toto jednání mohli označit za odmítavý postoj, kdy přijetí do pracovního poměru je považováno za přítěž a zbytečné starosti navíc. Vágnerová (2004) dodává, že neinformovaná společnost má často vůči jedinci s tělesným postižením nižší očekávání oproti osobám intaktním.

Práce z domova

Jako rizikový faktor se též ukazuje práce z domova. U osob s tělesným postižením dochází k sociální izolaci a stává se, že člověk s postižením tráví veškerý svůj volný čas sám nebo v okruhu nejbližší rodiny. Tak tomu bylo i v případě paní Olgy. Původně chtěla být pouze překladatelkou. Sama k tomu dodává. *„Když jsem končila vysokou, tak jsem vykřikovala, že v životě učit nebudu, že jsem se ještě nezbláznila. Jeden profesor, mi dokonce po státnicích říkal, že překlady nemám dělat, protože u překladů je člověk sám, u těch se blbne. No a teprve po dlouhé době jsem pochopila, jakou měl hlubokou pravdu. Opravdu ten kontakt s lidma je potřeba. Bylo to na té práci asi to nejlepší. U těch překladů je člověk sám a je to také dost vysilující.“* To potvrzuje Mareš (2002) tím, že každodenní setkávání se v pracovním procesu dává prostor pro společné sdílení životních zkušeností. Při práci z domova stejně tak, jako v nezaměstnanosti dojde k výrazné ztrátě sociálních kontaktů, které mají negativní vliv na sociální izolaci. To uvádí i pan Petr Š., jehož postižení je získané. *„Já po té nehodě, byl uzavřenej sám do sebe. S nikým jsem se nebavil, ani s lidma ze třídy, který byli taky vozíčkáři. Nechtěl jsem, aby mě tak někdo viděl. Pak, když jsem začal dělat z domova ty faktury pro mamku, bylo to s téma depresema ještě horší. Tak doktorka s mámou rozhodla, že takhle to dál nejde, že musím mezi lidi. Našli mi přes nějaký známý místo na té policejní služebně.“*

Obavy z nezaměstnanosti

Všechny čtyři dotazované osoby se domnívají, že ztráta pracovního uplatnění by vedla ke ztrátě životní úrovně, na kterou si zvykli. Proto chce pan Ondřej nejprve získat nové pracovní místo, podepsat pracovní smlouvu a teprve poté dát výpověď na svém stávajícím pracovišti. Pan Ondřej se evidentně obává statusu „Být nezaměstnaný“, tak jak uvádí Vágnerová (2004). Jedná se o typickou reakci na to, že zmenšeným přísunem peněz by nemohl potvrzovat svůj sociální status. Může se stát, že nezaměstnaný bude mít zcela ambivalentní vztah k podpoře v nezaměstnanosti, protože přijetí této pomoci negativně ovlivňuje jeho sociální pozici. Mareš (2002) k tomu dodává, že nejde jen o nemožnost uspokojování materiálních a kulturních potřeb v takové míře, na kterou byli tyto osoby zvyklé, ale také o to přijmout nový status být nezaměstnaný, být v podřadné pozici.

Klimatické podmínky

Jako rizikový faktor, který je ovšem velmi obtížné regulovat, všichni dotazovaní uvádí počasí, především sníh a náledí. Osoby upoutané na invalidní vozík se bojí, že uvíznou ve sněhové závěži a proto se často nemají jak do práce dopravit a jsou uvězněny doma. Jediný pan Petr, který není na invalidním vozíku, ale špatně chodí, uvádí, že se sice do práce v zimě dostane, ale protože se bojí náledí, musí vyrazet o hodně dříve, aby mohl jít pomalu a měl jistotu, že neupadne. Dle mého názoru to může být příčinou obav zaměstnavatelů z častých absencí osob s tělesným postižením.

Zdravotní stav

Problém, který často u osob s tělesným postižením nastává, je nutnost relativně častých pobytů v lázních. Petr, jehož onemocnění je progresivní a na lázně by měl nárok každý rok, v lázních deset let nebyl, právě kvůli obavě ze ztráty současného zaměstnání. Sám k tomu dodává: *„Teď jsem dlouho nebyl vlastně kvůli práci, protože to je na 6 až 7 neděl, a to ti žádný zaměstnavatel nebude tolerovat.“* Další faktor, který mu brání v zaměstnání hlídače, je zdravotní stav. Zaměstnavatel po panu Petrovi

vyžadoval 24 hodinové pracovní směny, které bohužel měly negativní dopad na jeho zdravotní stav. Zaměstnavatel nebyl ochoten ze svého požadavku 24 hodinových směn slevit a tak pan Petr musel pracovní místo na doporučení lékaře opustit.

Bariérovost dopravy

Problém, který trápí nejvíce Ondřeje je nejen snít, ale také samotná doprava do práce. Ondřej má sice automobil, ale již několikrát se mu stalo, že měl auto rozbité a tak musel jet městskou hromadnou dopravou. Problém je v tom, že metro linky B, na které Ondřej bydlí, má vagon výš než je nástupiště a tak musí vždy požádat některého ze spolucestujících, aby mu pomohl do vagonu nastoupit. Ten samý problém nastává, když z metra vystoupí. Na přechodu pro chodce před budovou jeho pracoviště nejsou nájezdy pro vozíčkáře, a tak opět musí čekat, až bude přecházet někdo, kdo bude ochotný mu na obrubník pomoci. Renotierová (2006) potvrzuje slova Ondřeje tím, že ačkoli existují různá zařízení, jako jsou schodolezy, nájezdy a plošiny, vybavenost jimi je nedostatečná a pořád existuje spousta bariér, které člověk na vozíku sám bez pomoci nepřekoná.

Zprostředkování zaměstnání blízkými osobami

Významný faktor, na kterém se shodly tři ze čtyř zkoumaných osob, je, že nejlepší pracovní příležitosti člověk získá prostřednictvím kontaktů nebo na doporučení svých blízkých a známých. Ve svých výpovědích se shodují, že zaměstnání získané právě tímto způsobem jsou nejlepší a zároveň nejvýhodnější.

Výhody pro zaměstnavatele

Jako protektivní faktor zaměstnávání osob s tělesným postižením se uplatňuje zejména podpora, kterou těmto zaměstnavatelům poskytuje stát. Paní Olga popisuje příchod tohoto opatření velmi pozitivně: „*To vzniklo až někdy po 89 roce, protože do té Žižkovské trojky mě už převzali velice ochotně, protože se mnou neměli žádné výdaje, se mnou měli vlastně jenom zisky.*“ Pan Petr považuje tyto příspěvky také za protektivní faktor: „*Stát za mě dává velkou část mého platu zaměstnavateli. Takže*

si myslím, že jsou rádi, že nás mohou zaměstnat. Samozřejmě jsou i ty v chráněných dílnách, kteří toho zneužívají. Takže oni jim nedají ani to, co od toho státu dostanou a ještě si hrabou do kapsy. Jsem pro ně prostě výhodnej“ Novosad (2006) taktéž upozorňuje na zneužívání příspěvků zaměstnavateli, kdy například zaměstnanec s postižením příjmu, získají za něj příspěvky a po zkušební době jej opět propustí, bez toho, aby příspěvky státu vrátili.

Využití tělesného postižení jako odbornosti

Na mém vzorku zkoumaných osob jsem se ani v jednom případě nesetkala s využitím tělesného postižení jako odbornosti a to ani co se dobrovolných či volnočasových aktivit týká. Toto popisuje Votava (2005) a uvádí příklady osob s tělesným postižením, které se staly úspěšnými podnikateli v oblasti zdravotnické techniky, redaktory, mluvčími v agenturách nebo v zařízeních zabývajících se problematikou osob se zdravotním postižením, stejně jako učitelé ve speciálních školách, což může mít význam pro motivaci žáků s tělesným postižením k dalšímu studiu.

Počítačové a jazykové znalosti

Novosad (2006) upozorňuje na velký význam informačních technologií, které jedincům s postižením usnadňují možnost získat zaměstnání. Jedná se jak o možnost hledání práce na internetu, tak především o možnost uplatnění se, jako daňový poradce, ekonom, správce počítačové sítě, webmaster a další možnosti. Tím se vlastně rozšiřuje možnost práce z domova. Ta je pro některé osoby s tělesným postižením jedinou šancí, jak se uplatnit na trhu práce.

Například u Ondřeje jsem se setkala s patřičnou hrdostí na počítačové znalosti: *„No já s počítačema umím. Udělal jsem si i ECDL na ty počítače, takový základní kurz. Oni tomu říkají evropský řidičák na počítač. Tam máš prostě sedm modulů Word, Access, Powerpoint, Excel... já já z toho mám takovou kartičku, vypadá to jako kartička do bankomatu. Počkej, já ti jí ukážu...“*.

Domnívala jsem se, že i jazykové znalosti budou mít pozitivní vliv na uplatnění osob s tělesným postižením na pracovním trhu. Svou domněnku musím však přehodnotit. I zaměstnavatelé zaměstnávající osoby s tělesným postižením upřednostňují ve většině případů pouze anglický a německý jazyk. Siegel (2007) uvádí, že jazykové znalosti jsou důležité pouze u vybraných pozic. V mnoha případech zůstávají nevyužity i přesto, že byly požadovány.

V případě pana Petra je zaměstnavatel ochoten tolerovat, že navštěvuje pravidelné kurzy pro začátečníky a v angličtině, kterou potřebuje pro svou práci recepčního, se zlepšuje. Dokonce firma hradí část nákladů na tyto kurzy.

Na druhou stranu, když se Petr Š. snažil po své nehodě uplatnit jako překladatel řeckého jazyka, žádné takové uplatnění nenalezl a ani jiní zaměstnavatelé nespatořovali v této jazykové znalosti výhodu.

Dobrym příkladem využití jazykových znalostí je paní Olga, která se výukou angličtiny úspěšně žije od ukončení vysoké školy a nikdy neměla problém s nezaměstnaností.

Projekty škol podporující zapojení osob s tělesným postižením na pracovní trh

Zajímavý je také fakt, že dva nejmladší účastníci mého výzkumu získali zaměstnání přes projekt školy, kterou navštěvovali. V případě pana Ondřeje se jednalo o projekt Zaměstnávání handicapovaných Metrop olitní univerzity v Praze. Byl to projekt, během kterého byly zaměstnavatelům zdůrazňovány výhody zaměstnávání osob s tělesným postižením. Tyto osoby pak měly možnost praxe na vybraných pracovištích. Protože s panem Ondřejem byl zaměstnavatel spokojen, přijal ho po ukončení programu do pracovního poměru.

Ve druhém případě se jednalo o pana Petra Š., který se prostřednictvím Jedličkova ústavu zapojil do projektu cvičného zaměstnání a bydlení v chráněné dílně na pozici kavárníka. Toto zaměstnání může jeden klient vykonávat pouze po dobu jednoho školního roku, během něhož absolvuje praxe v nejrůznějších zařízeních. Může si také vyzkoušet simulovaný pracovní pohovor a má k dispozici pracovního konzultanta, který mu pomáhá s hledáním pracovního uplatnění.

Pracovní úvazek

U pana Ondřeje a Petra Š. jsem se setkala s problémem, že jejich pracovní místo je pouze na částečný pracovní úvazek a na dobu určitou. U pana Petra Š. je situace stejná, ale je na rozdíl od situace pana Ondřeje pochopitelná. Vzhledem k tomu, že se jedná o tréninkový program, je snahou organizátorů, aby se v něm vystříдалo co nejvíce osob s tělesným postižením. U pana Ondřeje je to však velký problém, který je hlavní příčinou toho, že chce z pracovní pozice v co nejbližší době odejít: *„My čtyři roky bojujem o to, abychom měli ty smlouvy na plnej úvazek, na dobu neurčitou, ale oni furt jako nejsou schopni nám to splnit. Tak jsem prostě řekl, že pokud nebude plnej úvazek, což já takhle vyhrožoval každě rok, tak že jdu. Dělat tam prostě vocasa na půl úvazku to už nechci!“* Je patrné, že tento problém pana Ondřeje trápí a považuje ho za diskriminaci, jelikož ví, že většina jeho kolegů pracuje na plný úvazek.

Sekundární trh práce a seberealizace

Pan Ondřej nemá na současné pozici pocit seberealizace a ani nemá možnost nějakého kariérního růstu. Je to typický problém práce na sekundárním trhu, jak uvádí Mareš (2002), který je zároveň jednou z příčin časté fluktuace. Svou náplň práce popisuje Ondřej následovně: *„Ta práce je čistě o tom, že sedíš celý den zavřená v kanceláři s tou samou osobou a nevytáhneš paty z té kanceláře. Jenom tak na cigáro, nebo tak. Jen, že se hrabeš v papírech, skenuješ, kopíruješ... Já nevím, občas teda někam zaběhneš, ale to je tak maximálně dvakrát do měsíce, ale jinak jsi zavřená v té jedné místnosti s tím člověkem s tím počítačem a jedeš. Vezmeš papír, dáš ho do desek, dáš ho do krabice a založíš a další a furt... No po těch čtyřech letech tě to fakt nebaví a prostě ta výkonnost tvoje klesá a klesá... Ta moje výkonnost už je asi takhle... (ukazuje asi 2 cm). Tak jsem říkal hele, že bude asi lepší, když vypadnu teda.“*

5.2 Výzkumná otázka č.2

Druhým dílčím cílem mé bakalářské práce bylo zjištění znalostí možností zaměstnání u osob s tělesným postižením.

Co se týká informovanosti o výhodách pro zaměstnavatele, měli všichni čtyři zkoumaní velmi dobrý přehled, což je velmi významný fakt, který jim může usnadnit

hledání zaměstnání. Plesník (2004) uvádí, že zaměstnavatelé jsou nedostatečně, často vůbec informováni o výhodách zaměstnávání osob s tělesným postižením. Proto je důležité, aby osoby s tělesným postižením tyto výhody znaly a na pohovoru je potencionálním zaměstnavatelům připomínaly. Existují i speciální informační letáky informující zaměstnavatele o těchto výhodách. Ty mohou osoby s tělesným postižením získat například během práce na chráněném pracovním místě a při pohovoru je předloží společně s životopisem. (Plesník, 2004).

Nejčastější odpovědí na otázku, kde by hledali zaměstnání v případě ztráty současného, byl internet, známí a inzertní noviny. Zarazilo mě, že jsem se ve dvou případech setkala s naprosto přesvědčivou odpovědí dotazovaných, že nehrozí, aby o práci přišli. Pochopitelné to bylo v případě paní Olgy, která nyní pracuje na živnostenský list a práci si organizuje sama. Tento názor mě však překvapil u pana Petra, který tvrdil, že vzhledem k tomu, že je na tomto pracovním místě již 10 let, v práci jednička a myslí si, že výhody, které z něj zaměstnavatel od státu má jsou dostačující proto, aby nebyl ohrožen ztrátou práce.

Z mého výzkumu vyplývá, že čím mladší zkoumaný byl, tím lepší byla jeho informovanost o jiných možnostech způsobu získání práce, tedy o tranzitních programech, podporovaném zaměstnávání a Job klubech. Nejstarší paní Olga tyto služby vůbec neznala, dokonce se domnívala, že se jedná o služby, které jsou určeny pouze osobám s mentální retardací. Pan Petr, kterému je 38 let o nich slyšel, ale nikdy se o ně nezajímal a s odporem v hlase mi sdělil, že se ani zajímat nikdy nebude. Pan Ondřej, kterému je 29 let o těchto službách slyšel, dokonce má i kamarády, kteří jsou v některých aktivitách zapojeni, ale nezajímá ho to. Pokud to půjde, bude se prý snažit najít si práci sám na běžném pracovním trhu. Poslední zkoumaný pan Petr Š., kterému je 23 let tyto služby zná a vzhledem k problému sehnat zaměstnání nevyklučuje, že služby bude využívat.

Práci na chráněném pracovním místě zavrhuje tři ze čtyř zkoumaných. Právě Petr Š., který v chráněné dílně pracuje již druhým rokem, oceňuje připravenost a ochotu zaměstnat osoby s postižením. Na druhou stranu však uvádí: „*Člověk si nemůže moc*

vybírat, takže to je prostě buď dělat na chráněnce, nebo taky nic. Taky ty finance tam jsou minimální.“

Paní Olga práci na chráněném pracovním místě ihned zavrhla, což je v jejím případě pochopitelné právě v důsledku nemožnosti ovládat ruce. Ondřej tuto práci také zavrhl, domnívá se totiž, že práce na chráněném pracovním trhu je pouze uměleckého charakteru.

Asi s nejagresivnější reakcí jsem se opět setkala u Petra, který reagoval následovně: *„Nepracoval a ani bych nechtěl. Zás tak špatný to se mnou není!“* Abychom mohli v rozhovoru dál pokračovat, bylo nutné se panu Petrovi omluvit a vyvarovat se označování ho za „osobu se zdravotním postižením.“ Jak uvádí Vágnerová (2004), osoby s tělesným postižením, které jsou okolím často podceňovány pro jejich nápadnou tělesnou odlišnost, si často jako reakci na toto vytvoří obranné reakce, které neváhají ihned použít.

S negativními zkušenostmi s úřadem práce se v nějaké formě setkali dva ze čtyř zkoumaných. Pan Petr Š. služeb úřadu práce nikdy nevyužíval: *„Na pracák bych šel, jen kdybych to hrotil úplně nejvíc. Od známých jsem slyšel, že tam nikomu nepomůžou.“*

Petr má dle jeho slov špatné zkušenosti s úřadem práce. Dodává: *„Hned po vyučení jsem byl teda asi půl roku nezaměstnaný na tom pracáku, to mi nic nenašli. Tak jsem to pak vzal do svých rukou a našel jsem si přes inzerát.“* Dle mého názoru je z jeho výpovědi patrné svalování viny na instituci.

Zajímavý je také fakt, že dva účastníci mého výzkumu nejsou z Prahy a uvádí, že v jejich krajích je možnost získání pracovního místa úplně minimální. Oba dva by tu chtěli během svého pracovního života zůstat a v seniu se odstěhovat zpět do svých rodných krajů. Pan Ondřej na Vysočinu a pan Petr Š. do středních Čech. Pan Ondřej situaci na Vysočině vysvětluje následovně: *„Když to vezmu zpětně, tak kdybych zůstal v Pelhřimově, tak bych se tam prostě zakopal a neměl bych šanci získat zaměstnání, tam je to takový všechno hrozně průmyslový. Tam bych tu práci nesehnal. Tam jsou kartáčovny, agrostroj, textilky, to jsou dělnický profese někde u strojů a to já dělat nemůžu, že jo?!*

5.3 Výzkumná otázka č.3

Ukázalo se, že problematika vztahů na pracovišti není u žádného ze zkoumaných ve zcela ideálním stavu. Paní Olga popisuje vztahy na svém předchozím pracovišti jako nepřátelské. Hlavní příčinou bylo údajně její vzdělání, které měla vyšší než ostatní kolegyně. Domnívá se, že se její kolegyně bály toho, že by je mohla ohrozit. Nevhodné je také to, že vzdělání paní Olgy převyšovalo i vzdělání ředitele zařízení. Ten pozice paní Olgy zneužíval a také jí stále nezvyšoval plat. Dále si na rozdíl od svých kolegyní nemohla své žáky vybírat. Paní Olga toto dlouho snášela, ale po několika situacích, které se jí zdály opravdu silně diskriminující, zaměstnání opustila a začala podnikat. Od té doby je s prací spokojena a rozhodně ji nehodlá měnit.

Pan Ondřej si naopak stěžuje na to, že jeho spolupracovníci často chodí po práci do hospody na pivo, ale prý jen málokdy se stalo, že by pozvali i jeho a jeho kolegyni (také na invalidním vozíku). Když už je prý pozvou, jedná se vždy o bariérovou hospodu, kam se oni nedostanou. Na druhou stranu Ondřej přiznává, že každé dva týdny chodí hrát se svými spolupracovníky poker. Domnívá se proto, že se za něj jeho spolupracovníci stydí nebo se obávají, aby mu nemuseli pomáhat. I toto je jeden z faktorů, které vedou Ondřeje k odchodu z tohoto pracoviště.

5.4 Hypotézy

Následující hypotézy jsou stanoveny, jako výsledek kvalitativního výzkumu.

- Protektivními faktory zaměstnávání osob s tělesným postižením jsou:
 - co nejvyšší dosažené vzdělání (minimálně maturita),
 - dostatek teoretických znalostí,
 - jazykové schopnosti (zejména znalost anglického jazyka),
 - vzdělání v běžném typu školy,
 - vhodně zvolené povolání,
 - programy zaměřené na zvýšení povědomí o zaměstnávání osob s tělesným postižením,
 - znalost výhod spojených se zaměstnáváním osob s tělesným postižením.

- Rizikovými faktory zaměstnávání osob s tělesným postižením jsou:
 - pomalé pracovní tempo,
 - předsudky a nedostatečná informovanost zaměstnavatelů,
 - bariérovost městské hromadné dopravy, komunikací a budov,
 - klimatické vlivy způsobující nemožnost dopravy na pracoviště,
 - dlouhodobé pobyty v lázních,
 - nemožnost seberealizace a kariérního růstu na sekundárním trhu práce,
 - vztahy s kolegy a nadřízenými.
- Osoby s tělesným postižením jsou dostatečně informovány o výhodách, které zaměstnavatelům přináší.
- Informovanost o možnostech zaměstnání, jako jsou tranzitní programy, job cluby nebo podporované zaměstnávání je lepší u mladších osob s tělesným postižením.
- Osoby s tělesným postižením se na pracovišti setkávají s nejrůznějšími formami diskriminace.

6 Závěr

Hlavním cílem této práce bylo zjistit, jaké jsou možnosti zaměstnávání osob s tělesným postižením v hlavním městě Praze. Dílčím cílem bylo zjištění protektivních a rizikových faktorů zaměstnávání osob s tělesným postižením. Druhým dílčím cílem bylo zmapovat zkušenosti osob s tělesným postižením s možnostmi uplatnění se na pracovním trhu.

Ve výzkumné části práce jsem formou případových studií popsala životní situaci čtyř osob s tělesným postižením se zaměřením na jejich zkušenosti se získáváním práce a vůbec s možnostmi práce v hlavním městě Praze. Po porovnání jednotlivých případových studií mezi sebou a zejména s odbornou literaturou jsem stanovila faktory, které pozitivně a které negativně ovlivňují možnosti zaměstnání osob s tělesným postižením v kraji Praha.

Bylo zjištěno, že informovanost osob s tělesným postižením o možnostech zaměstnávání v hlavním městě Praze závisí na věku osoby s tělesným postižením. Ukázalo se, že osoby starší 30 let mají zkreslené představy například o jednotlivých typech práce na chráněném pracovním trhu a v důsledku toho, nemají zájem služby využívat, ani se o nich dozvědět více. Dva nejmladší zkoumaní se informace o chráněném trhu práce dozvěděli ve škole a samostudiem. Co se týká hledání pracovního místa, většina dotazovaných by v případě potřeby upřednostnila internet, dále poptáváním se po práci u známých a kamarádů, inzertní noviny, případně úřad práce.

Informovanost o výhodách, které zaměstnavatelům přináší zaměstnávání osob s postižením, by se dala označit za vynikající. Je zajímavé, že tyto informace jedinci získali samostudiem. S některou z forem diskriminace na pracovišti, nebo během přijímacího pohovoru se setkali 3 ze 4 zkoumaných osob. Nejčastěji se jednalo o předsudky intaktních spolupracovníků, či zaměstnavatelů. Na základě výzkumu se jako protektivní faktor zaměstnávání osob s tělesným postižením ukázalo především vyšší vzdělání uchazečů, minimálně maturitní zkouška, znalost anglického jazyka, výhody poskytované státem zaměstnavatelům a zejména znalosti uchazečů o této

problematicke, které jsou schopni zaměstnavatelům prezentovat, vzdělání v běžném typu školy, významným zjištěním je také získání práce na základě projektů, které mají zvyšovat informovanost zaměstnavatelů o osobách s tělesným postižením, zejména prostřednictvím praxí, kterou mají možnost jedinci s tělesným postižením v zařízení zaměstnavatelů absolvovat.

Jako rizikový faktor bylo zjištěno pomalé pracovní tempo v praktických činnostech, předsudky zaměstnavatelů, ale i neadekvátní vztahy na pracovišti plynoucí z nedostatečné informovanosti zaměstnavatelů a spolupracovníků o osobách s tělesným postižením, pobyty v lázních, klimatické podmínky zejména sníh a náledí znemožňující dopravu do práce, architektonické bariéry ve městě, ale i v městské hromadné dopravě.

V mé práci jsem se pokusila popsat možnosti zaměstnávání osob s tělesným postižením v kraji Praha. Domnívám se, že právě uspěchanost dnešní společnosti a její nároky na co nejvyšší zisky znemožňují osobám s tělesným postižením rovnocenné šance. Myslím si, že u osob s tělesným postižením by mělo být kvalitní kariérové poradenství na prvním místě. Je to způsob, jak předejít zklamání z nenaplněné seberealizace a nezaměstnanosti. Dále by bylo vhodné, aby zaměstnavatelé byli státem lépe informováni o problematice osob s tělesným postižením a ne jen finančními prostředky.

Věřím, že má práce poslouží osobám s tělesným postižením, ale i osobám integrující tyto osoby na pracovní trh, jako stručný přehled aktuálního stavu v oblasti zaměstnávání osob s tělesným postižením v kraji Praha.

7 Seznam použitých zdrojů

BLATNÝ, M. a kol. *Psychologie osobnosti*. Praha: Grada, 2010. 304s. ISBN: 978–80–247–343–7.

BUCHTOVÁ, B. *NEZAMĚSTNANOST psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. 236s. ISBN: 80–247–9006–8.

BURIÁNEK, J. *Sociologie*. Praha: Fortuna, 2003. 127s. ISBN: 80–7168–754–5.

Centrum informačních a poradenských služeb ČVUT [online]. 2008 [cit. 12. 4. 2011]. S čím Vám v handicap poradně můžeme pomoci. Dostupné z WWW: <<http://cips.cvut.cz/poradna-handicap>>.

ČÁP, J.; ČECHOVÁ, V.; ROZSYPALOVÁ, M. *Psychologie - obecná psychologie pro střední pedagogické školy*. Praha: H&H, 2002. 206 s. ISBN: 80–7319–015–X.

ČERNÁ, Lucie. *Vysoké školy* [online]. 26. 4. 2010 [cit. 12. 4. 2011]. Studenti se speciálními vzdělávacími potřebami. Dostupné z WWW: <<http://vysokeskoly.cz/clanek/studenti-se-specialnimi-vzdelavacimi-potrebami>>.

ČERNÍKOVÁ, V. Sociální znevýhodnění a jeho důsledky pro vychovávaného jedince nejen na trhu práce. In PIPEKOVÁ, J.; VÍTKOVÁ, M. *Znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce. Sborník z mezinárodní konference pořádané k Evropskému roku zdravotně postižených osob*. Brno: Paido, 2003. 70 – 75s. ISBN: 80–7315–048–4.

Česká unie pro podporované zaměstnávání [online]. 12.dubna 2011 [cit.12.4.2011]. Výhody zaměstnání OZP. Dostupné z WWW: < <http://www.unie-pz.cz/3-pz/21-pro-zamestnavatele/24-vyhody-zamestnani-ozp.html>>.

DRAGANOVÁ, H. a kol. *Sociálna starostlivosť*. Martin: Osveta, 2006. 195s. ISBN: 978–80–8063–240–3.

HARTL, P.; HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. 776 s. ISBN: 80–7178–303–X.

Helpnet [online]. 2007[cit. 12. 4. 2011]. Střediska podpory zdravotně postižených studentů na VŠ. Dostupné z WWW: <<http://www.helpnet.cz/vzdelavani/strediska-podpory-zdravotne-postizenych-studentu-na-vs>>.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. 408s. ISBN: 80-7376-040-2.

JANKOVSKÝ, J. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením*. Praha: Triton, 2006. 173 s. ISBN: 80-7254-730-5.

KÁBELE, F a kol. *Somatopedie*. Praha: Karolinum, 1993. 242s. ISBN: 80-7066-533-5.

KOMÁREK, V.; ZUMROVÁ, A. *Dětská neurologie*. Praha: Galén, 2008. 195s. ISBN: 978-80-7262-492-8.

KRAUS, J. *Dětská mozková obrna*. Praha: Grada Publishing, 2005. 348s. ISBN: 80-247-1018-8.

KREJČÍŘOVÁ, O. a kol. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Havlíčkův Brod: Rytmus, 2005. 87s. ISBN:80-903598-1-7.

LESNÝ, I.; In KUDLÁČEK, I. Jak se rodí dětská mozková obrna?. *Speciální pedagogika: časopis pro teorii a praxi speciální pedagogiky*. 2009, roč. 19, č. 2, s. 150 – 161. ISSN 1211-2720.

LESNÝ, I; ŠPITZ, J. *Neurologie a psychiatrie pro speciální pedagogy*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1989. 228s. ISBN: 80-04-22922-0.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002.172 s. ISBN: 80-86429-08-3.

MAREŠ, P. Chudoba, marginalizace, sociální vyloučení. *Sociologický časopis*, 2000 roč. 36, č. 3, s. 285-298. ISSN: 0038-0288.

MAROUŠEK, J. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2.6.2006 [cit. 12.4.2011]. Informační a poradenská střediska při úřadech práce. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska#sluzby.cz>>.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. 287 s. ISBN: 80-7178-549-0.

MAYNARD, A. Disabled people's ability to work isn't about whether they can hold a pen [online]. 16.2.2011 [cit. 12.4.2011]. Dostupné na:

<<http://www.guardian.co.uk/society/joepublic/2011/feb/16/welfare-reform-disabled-people-barriers-to-work>>.

Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014 [online]. 29.3.2010 [cit. 2010-04-12]. Vláda České republiky. Dostupné z: WWW: <<http://www.vlada.cz/scripts/file.php?id=75865>>.

NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2009. 269s. ISBN: 978-80-7367-309-7.

NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství*. Praha: Portál, 2006. 159s. ISBN: 80-7367-174-3.

NOVOTNÁ, M. KREMLIČKOVÁ, M. *Kapitoly ze speciální pedagogiky pro učitele*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1997. 115s. ISBN: 80-85937-60-3.

OPATŘILOVÁ D.; HUTTOVÁ P. Progresivní svalová dystrofie Duchenneova typu – DMD. *Speciální pedagogika: časopis pro teorii a praxi speciální pedagogiky*. 2009, roč. 19, č. 3, s. 196 - 209. ISSN 1211-2720.

OPATŘILOVÁ, D.; ZÁMEČNÍKOVÁ, D. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. Brno: Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity v Brně, 2005. 132s. ISBN: 80-210-3718-0.

PAYNE, J. a kol. *Kvalita života a zdraví*. Praha: Triton, 2005. 629 s. ISBN: 80-7254-657-0.

PIPEKOVÁ, J. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido, 2006. 404s. ISBN: 80-7315-120-0.

PIPEKOVÁ, J. a kol. *Kariérové poradenství pro žáky se zdravotním postižením*. Praha: IPPP, 2004. 77s. ISBN: 80-86856-01-1.

RENOTIÉROVÁ, M.; LUDVÍKOVÁ, L. *Speciální pedagogika*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006. 313s. ISBN: 80-244-1475-9.

Rytmus o.s. [online]. 2009 [cit. 12.4.2011]. Tranzitní program. Dostupné z WWW: <http://www.rytmus.org/rytmus/index.php?p=tranzitni_program&site=default>.

SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha: Grada Publishing, 2007. 112 s. ISBN: 978-80-247-2048-7.

SIROVÁTKA, T. *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2002. 355 s. ISBN: 80-210-2791-6.

SLOWÍK, J. *Speciální pedagogika*. Havlíčkův Brod: Grada Publishing, 2007. 160s. ISBN: 978-80-247-1733-3.

SOVÁK, M. a kol. *Defektologický slovník*. Jinočany: H&H, 2000. 418s. ISBN: 80-86022-76-5.

Spina Bifida Association [online]. 2009 [cit. 12. 4. 2011]. About Spina Bifida. Dostupné z WWW:

<http://www.spinabifidaassociation.org/site/c.liKWL7PLLrF/b.2642323/k.8E10/Spina_Bifida.htm>.

Strategie systémového zpřístupňování vysokoškolského vzdělávání studentům se zdravotním postižením [online]. 27.5.2010 [cit. 12.4.2011]. Dostupné na WWW: <<http://www.reformy-msmt.cz/financni-pomoc-studentum/category/sekce/handicapovani-studenti/dokumenty-k-problematice-handicapovanych-studentu>>.

ŠESTÁK, J. *Chráněná dílna - prostor k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, 2007. 45s. ISBN: 978-80-254-0108-8.

ŠLAPAL, R. *Vývojová neurologie pro speciální pedagogy*. Brno: Paido, 2008. 53s. ISBN: 978-80-7315-160-7.

ŠVAŘÍČEK, R. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. 384s. ISBN: 978-80-7367-313-0.

TOMÁŠEK, M. Sekundarizace pracovního trhu v ČR: příklad práce pokladních v prodejnách zahraničních obchodních řetězců. *Gender - rovné příležitosti*, roč. 9, 2008 č.2, s.67-77. ISSN: 1213-0028.

Trh práce v České republice [online]. 23.2.2011 [cit. 2011-04-16]. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z WWW:

<[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/trh_prace_v_cr/\\$File/trh_prace.pdf](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/trh_prace_v_cr/$File/trh_prace.pdf)>

VÁGNEROVÁ, M. a kol. *Psychologie handicapu*. Praha: Karolinum, 2001. 230s. ISBN: 80-7184-929-4.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004. 872 s. ISBN: 80-7178-802-9.

VEČERNÍK, J. *Sociological Studies*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2007. ISBN: 978-80-7330-132-3.

VELEMÍNSKÝ, M. *Vybrané kapitoly z pediatrie*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2009. 176s. ISBN: 978-80-7394-182-6.

VÍTKOVÁ, M. *Integrativní speciální pedagogika*. Brno: Paido, 2004. 463 s. ISBN: 80-7315-071-9.

VÍTKOVÁ, M. *Somatopedické aspekty*. Brno: Paido, 1999. 144s. ISBN: 80-85931-69-9.

VOTAVA, J a kol. *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. Praha: Karolinum, 2005. 207s. ISBN: 80-246-0708-5.

Výsledky výběrového šetření zdravotně postižených osob za rok 2007 [online]. 30.5.2008 [cit. 2011-04-16]. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>>.

ZAJÍC, M. *Kapitoly ze somatopatologie pro speciální pedagogy*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. 152s. ISBN: 978-80-86723-51-8.

ŽIŽKA, J. *Diagnostika syndromů a malformací*. Praha: Galén, 1994. 414s. ISBN: 80-85824-04-3.

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, 2006.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod
VAŇÁSEK, J. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 20. 7. 2009 [cit. 12. 4. 2011]. Job club. Dostupné z WWW: <<http://mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>>.

Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 72/2005, O poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.

Vyhláška 73/2005 Sb. O vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných v platném znění.

Zákon č. 155/1995 Sb. O důchodovém pojištění v platném znění.

Zákon č. 198/2009 Sb. O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) v platném znění.

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce v platném znění.

Zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti v platném znění.

Zákon 561/2004 Sb. O předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) v platném znění.

Zákon č. 586/1992 Sb. O daních z příjmu v platném znění.

Asociace pracovníků speciálně pedagogických center [online]. 2006 [cit. 2011-04-16]. Hlavní město Praha. Dostupné z WWW: <<http://www.apspc.cz/sekce/17-hlavni-mesto-praha>>.

8 Klíčová slova

Diskriminace

Chráněný trh práce

Marginalizace

Tělesné postižení

Zaměstnání

9 Přílohy

Příloha 1: Tabulky kapitoly 1.5

Tabulka 1.5.1: Odhad počtu osob s postižením v populaci

Věková skupina	Odhad počtu osob s postižením	Počet obyvatel k 31.12.2006	Podíl osob s postižením
muži			
0-14	27 941	760 065	3,68%
15-29	34 271	1 114 557	3,07%
30-44	52 984	1 182 000	4,48%
45-59	129 465	1 085 745	11,92%
60-74	152 443	658 010	23,17%
75+	92 624	225 807	41,02%
Celkem	490 452	5 026 184	9,76%
ženy			
0-14	18 267	719 449	2,54%
15-29	26 350	1 061 115	2,48%
30-44	48 347	1 130 929	4,27%
45-59	116 278	1 109 901	10,48%
60-74	130 831	804 576	16,26%
75+	184 120	435 035	42,32%
Celkem	525 096	5 261 005	9,98%
muži a ženy			
0-14	46 208	1 479 514	3,12%
15-29	60 621	2 175 672	2,79%
30-44	101 331	2 312 929	4,38%
45-59	245 743	2 195 646	11,19%
60-74	283 274	1 462 586	19,37%
75+	276 744	660 842	41,88%
Celkem	1 015 548	10 287 189	9,87%

Zdroj: ČSÚ, 2007

Tabulka 1.5.2: Nejvyšší dosažené vzdělání osob s postižením

Nejvyšší dosažené vzdělání								
Věková skupina	Bez vzdělání	Základní	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vyšší odborné	Vysokoškolské	Neuveдено	Celkem
Muži								
15-29	10 538	14 670	4 359	3 791	610	250	53	34 271
30-44	7 574	12 714	16 411	10 586	867	3 821	1 011	52 984
45-59	8 818	40 458	46 617	19 968	2 473	8 197	2 934	129 465
60-74	3 996	46 684	50 138	28 335	2 347	15 241	5 702	152 443
75+	1 664	32 179	22 046	19 478	1 110	9 795	6 352	92 624
Celkem	32 590	146 705	139 571	82 158	7 407	37 304	16 052	461 787
Ženy								
15-29	5 945	11 228	3 729	3 779	511	813	345	26 350
30-44	7 102	13 220	11 734	12 537	580	2 875	299	48 347
45-59	5 219	41 599	25 958	32 100	1 706	7 759	1 937	116 278
60-74	3 722	51 866	25 552	33 517	1 572	9 220	5 382	130 831
75+	7 368	107 541	24 987	26 058	1 313	5 389	11 464	184 120
Celkem	29 356	225 454	91 960	107 991	5 682	26 056	19 427	505 926
Muži a Ženy								
15-29	16 483	25 898	8 088	7 570	1 121	1 063	398	60 621
30-44	14 676	25 934	28 145	23 123	1 447	6 696	1 310	101 331
45-59	14 037	82 057	72 575	52 068	4 179	15 956	4 871	245 743
60-74	7 718	98 550	75 690	61 852	3 919	24 461	11 084	283 274
75+	9 032	139 720	47 033	45 536	2 423	15 184	17 816	276 744
Celkem	61 946	372 159	231 531	190 149	13 089	63 360	35 479	967 713

Zdroj: ČSÚ, 2007

Tabulka 1.5.3: Četnost jednotlivých typů postižení v populaci v ČR

Věková skupina	Zdravotní postižení						
	Tělesné	Zrakové	Sluchové	Mentální	Duševní	Vnitřní	Celkem
	Muži						
0-14	9 703	4 393	1 154	7 549	3 285	13 552	39 636
15-29	14 246	3 243	2 365	14 210	6 012	10 754	50 830
30-44	22 855	4 451	1 981	9 742	10 806	18 333	68 168
45-59	63 616	6 997	6 166	12 570	17 957	65 586	172 892
60-74	73 687	10 785	9 361	8 682	11 411	102 745	216 671
75+	54 267	8 844	14 875	5 830	9 354	66 603	159 773
Celkem	238 428	38 713	35 902	58 675	58 986	277 954	708 658
	Ženy						
0-14	6 984	3 571	1 748	4 055	1 561	8 791	26 710
15-29	11 464	3 075	1 470	8 754	3 140	10 177	38 080
30-44	20 252	3 146	2 752	9 564	11 470	16 657	63 841
45-59	64 343	5 781	5 060	7 732	16 705	52 961	152 582
60-74	79 173	7 857	5 844	4 645	12 251	83 623	193 393
75+	129 337	25 296	21 809	13 182	23 776	121 069	334 469
Celkem	311 979	48 726	38 798	48 024	69 079	293 780	810 386
	muži a ženy						
0-14	16 687	7 964	2 902	11 604	4 846	22 343	66 346
15-29	25 710	6 318	3 835	22 964	9 152	20 931	88 910
30-44	43 107	7 597	4 733	19 306	22 276	34 990	132 009
45-59	127 959	12 778	11 226	20 302	34 662	118 547	325 474
60-74	152 860	18 642	15 205	13 327	23 662	186 368	410 064
75+	183 604	34 140	36 684	19 012	33 130	187 672	494 242
Celkem	550 407	87 439	74 700	106 699	128 065	571 734	1 519 044

Zdroj: ČSÚ, 2007

Tabulka 1.5.4: Ekonomická aktivita osob s postižením

Věková skupina	Ekonomická aktivita								celkem
	Dítě, studující	Zaměstnaný, OSVČ	Nezaměstnaný	Nepracující důchodce	Pracující důchodce	V domácnosti	Ostatní	Neuvedeno	
	Muži								
15-29	11 847	5 577	3 510	9 241	452	200	2 973	471	34 271
30-44	96	20 784	5 413	18 357	3 605	745	2 067	1 917	52 984
45-59	-	37 537	10 699	62 381	8 020	569	6 549	3 710	129 465
60-74	-	9 629	2 677	125 946	8 681	211	2 569	2 730	152 443
75+	-	513	131	87 355	1 544	613	288	2 180	92 624
Celkem	11 943	74 040	22 430	303 280	22 302	2 338	14 446	11 008	461 787
	Ženy								
15-29	9 735	4 286	2 064	6 929	681	895	1 539	221	26 350
30-44	63	14 983	5 600	18 668	2 569	2 179	2 773	1 512	48 347
45-59	-	29 429	11 351	59 456	5 684	1 869	4 892	3 597	116 278
60-74	-	1 696	1 310	121 599	2 594	477	641	2 514	130 831
75+	-	105	-	179 099	690	657	250	3 319	184 120
Celkem	9 798	50 499	20 325	385 751	12 218	6 077	10 095	11 163	505 926
	Muži a Ženy								
15-29	21 582	9 863	5 574	16 170	1 133	1 095	4 512	692	60 621
30-44	159	35 767	11 013	37 025	6 174	2 924	4 840	3 429	101 331
45-59	-	66 966	22 050	121 837	13 704	2 438	11 441	7 307	245 743
60-74	-	11 325	3 987	247 545	11 275	688	3 210	5 244	283 274
75+	-	618	131	266 454	2 234	1 270	538	5 499	276 744
Celkem	21 741	124 539	42 755	689 031	34 520	8 415	24 541	22 171	967 713

Zdroj: ČSÚ, 2007

Tabulka 1.5.5: Vývoj nezaměstnanosti v ČR

2007	1.Q.2007	2.Q.2007	3.Q.2007	4.Q.2007
Nezaměstnaní (tis.)	311,2	274,6	266,7	252,8
2008	1.Q.2008	2.Q.2008	3.Q.2008	4.Q.2008
Nezaměstnaní (tis.)	244,5	220,1	223,9	230,7
2009	1.Q.2009	2.Q.2009	3.Q.2009	4.Q.2009
Nezaměstnaní (tis.)	302,8	333,9	387,0	385,0
2010	1.Q.2010	2.Q.2010	3.Q.2010	4.Q.2010
Nezaměstnaní (tis.)	422,7	374,7	374,7	363,0

Zdroj: ČSÚ, 2011

Příloha 2: Seznam témat použitých v rámci jednotlivých rozhovorů

1. Osobní informace

- Jaký je Váš věk?
- Jaké jsou Vaše rodinné poměry? (manžel/manželka, děti)
- Jaké je Vaše postižení?
- Je Vaše postižení vrozené, nebo získané?
 - Získané: V kolika letech jste postižení získal?
- Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
- Jaké máte jazykové znalosti?
- Na jaké úrovni pracujete s PC?
- Máte nějaké jiné speciální znalosti/dovednosti?
- Pobíráte částečný nebo plný invalidní důchod?
- Máte v současné době zaměstnání?

2. Znalost možností zaměstnávání

- Víte, kde hledat pomoc a rady týkající se možností zaměstnávání?
- Víte o povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat v určité míře osoby se zdravotním postižením?
- Znáte službu označovanou jako „Podporované zaměstnávání“?
 - Ano: Využíval/a jste někdy služeb podporovaného zaměstnávání?

- Víte o činnosti Job klubů?
 - Ano: Využil/a jste někdy možnosti podpory Job klubů?
- Kdo Vám s výběrem vhodného studijního oboru pomáhal? (rodina, poradna, přátelé)

U osob s vrozeným postižením

- Směřoval/a jste vzdělávání po ukončení ZŠ na uplatnitelnost v budoucnu?

U osob se získaným postižením

- Mohl/a jste i po změně Vašeho zdravotního stavu vykonávat stejné zaměstnání?
- Byla v souvislosti se změnou Vašeho zdravotního stavu nutná rekvalifikace?

3. Zaměstnání

- Jak jste získal své současné zaměstnání? (ÚP, inzerát, rodina, přátelé)
- Pracujete na plný, či částečný úvazek?
- Jak se do práce dopravujete? (auto, MHD, pěšky)
- Jakou vzdálenost musíte překonat při cestě do práce?
- Jaké bariéry musíte cestou do práce překonat? Jak dlouho jste hledal/a případně hledáte práci?
- Kolik zaměstnavatelů jste oslovil/a než jste práci získal/a?
- Sdělili Vám zaměstnavatelé důvod nepřijetí?
- Byl/a jste již předtím zaměstnán/a někde jinde?

4. Práce z domova

- Co si o tomto typu zaměstnání myslíte? (výhody i nevýhody)
- Byl/a byste ochoten/na pracovat z domova, případně pracujete nebo jste dříve pracoval/a z domova?
- Pro pracující z domova
 - Proč jste si zvolil/a práci z domova?
 - Byl/a jste v minulosti zaměstnán/a také v zaměstnání s běžnou pracovní docházkou?
 - Pokud ano, jaká práce Vám vyhovuje víc a proč?
 - Jakou práci vykonáváte?
 - Jak často se stýkáte se svými spolupracovníky?

- Myslíte si, že práce z domova omezuje přirozený okruh přátel?
- Neznevýhodňuje Vás práce z domova v navazování vztahů (nejen profesních)?
- Nebude pro Vás práce z domova nevýhodou při hledání dalších zaměstnání?

5. Chráněný trh práce

- Pracoval/a, nebo pracujete na chráněném pracovním místě, nebo pracovišti?
- Jaké jsou důvody Vaší volby pracovat na chráněném pracovním trhu?
- Jaké jsou podle Vás výhody a nevýhody práce na chráněném pracovním trhu?
- Ocenily byste možnost setkávat se v práci s osobami s tělesným postižením?

6. Fluktuace v zaměstnání

- Kolik zaměstnání jste za svůj profesní život vystřídal/a?
- Z jakých důvodů jste zaměstnání měnil/a?
- Jak dlouho jste v jednotlivých zaměstnáních vydržel/a?

7. Vztahy se spolupracovníky a nadřízenými

Postižení získané během zaměstnání

- Jak zareagoval zaměstnavatel na informaci o změně Vašeho zdravotního stavu?
- Změnil se nějak vztah Váš a Vašich spolupracovníků? Jak?
- Musel/a jste absolvovat rekvalifikaci? Začít vykonávat jinou práci?
- Bylo nutné upravení pracovní smlouvy či převedení na jinou práci?

Postižení vrozené a získané před nástupem do zaměstnání

- Byli vaši spolupracovníci předem informováni o tom, že mezi ně nastoupí osoba s tělesným postižením?
- Jak se stavěli spolupracovníci k informaci, že mezi ně nastoupí osoba s tělesným postižením?

Společné otázky

- Bylo nutné vykonat nějaké změny k odstranění bariér?
- Setkáváte se se svými spolupracovníky i mimo pracoviště? (volnočasové aktivity, návštěvy)
 - Pokud ano, jak často a v jakých činnostech?

- Vědí vaši spolupracovníci o Vašem tělesném postižení? Zajímají se o Vás a Vaše problémy?
- Jsou ochotni Vám pomoci (při překonávání prostorových bariér, při řešení situací, které „nezvládáte“ – př. podávání šanonů umístěných vysoko)?
- Cítíte se být plnohodnotnou součástí pracovního týmu?
 - Pokud ne: V jakých konkrétních situacích se cítíte být vyčleněn/a?
- Máte nějaké výhody oproti ostatním spolupracovníkům? Případně jaké?
- Setkal/a jste se někdy s nevhodným chováním spolupracovníků ve vztahu k Vám? (úšklebky, posměch, neochota či naopak snaha dělat vše za Vás)?
 - Pokud ano: Jak jste tuto situaci řešil/a?
- Ve srovnání s Vašimi spolupracovníky je Vaše vzdělání vyšší, nižší či na stejné úrovni?
- Myslíte, že na Vás nadřizený klade nepřiměřené nároky nebo naopak máte pocit, že se Vás snaží „šetřit“?

8. Protektivní a rizikové faktory zaměstnávání

- Myslíte si, že povinnost zaměstnávat i osoby se zdravotním postižením pozitivně ovlivnilo Vaše přijetí do některého ze zaměstnání?
- Setkal/a jste se někdy s diskriminací na pracovišti?
- Pokud ano
 - V jaké formě?
 - Jak jste diskriminaci řešil/a?
 - Od koho diskriminace pocházela? (spolupracovník, nadřizený, zaměstnavatel)