

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Husitská teologická fakulta



Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu
práce v ČR

Employment people with disability in the sheltered labor market in the
Czech republic

Bakalářská práce

Vedoucí práce:
Mgr. Kristýna Mlejnková, Ph.D.

Autor:
Alice Křtěnová

Praha 2024

Poděkování

Na prvním místě bych ráda poděkovala své vedoucí za odborné vedení mé bakalářské práce, za trpělivost a pomoc, kterou po celou dobu se mnou měla. Chtěla bych také poděkovat vedoucím pracovníkům firem a zároveň respondentům, díky kterým jsem mohla napsat tuto bakalářskou práci. Mimo jiné bych chtěla poděkovat mé rodině, přítelovi a nejblížeším za velkou podporu při psaní této bakalářské práce.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce“ vypracovala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů. Tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne

.....

Alice Křtěnová

Anotace

Bakalářské práce je zaměřená na identifikaci podnětů zlepšení podmínek zaměstnávání osob se zdravotním postižením OZP na chráněném trhu práce. Cílem je ověřit, zda jsou potřeby a preference osob se zdravotním postižením v oblasti zaměstnání na chráněném trhu práce v České republice dostatečně splněny, a zda je zapotřebí upravit či změnit související legislativní rámec.

Teoretická část rámuje praktické kvalitativní šetření ve vybraných firmách, které vypovídá o míře integrace či diskriminace na pracovištích.

Klíčová slova

Osoba se zdravotním postižením, zaměstnávání, zaměstnavatel, chráněný trh práce, otevřený trh práce, zákon, integrace, diskriminace, postoje, společnost

Annotation

The bachelor's thesis is focused on the identification of initiatives to improve the conditions of employment of persons with disabilities in the protected labor market. The aim is to verify whether the needs and preferences of persons with disabilities in the area of employment on the protected labor market in the Czech Republic are sufficiently met, and whether it is necessary to adjust or change the related legislative framework.

The theoretical part frames a practical qualitative investigation in selected companies, which tells about the degree of integration or discrimination in the workplace.

Keyword

Person with disabilities, employment, employer, protected labor market, open labor market, law, integration, discrimination, attitudes, society

Obsah

SEZNAM ZKRATEK	6
1. ÚVOD.....	7
TEORETICKÁ ČÁST	9
2. OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	9
2.1. Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením.....	10
2.2. Rozdělení stupňů invalidity podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	11
2.3. Postoj osob se zdravotním postižením ve společnosti.....	13
3. ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	15
3.1. Pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením.....	17
3.2. Význam práce pro osoby se zdravotním postižením	20
3.3. Překážky zaměstnávání ze strany zaměstnavatele a OZP	21
3.4. Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením.....	24
4. CHRÁNĚNÝ TRH PRÁCE	26
4.1. Příspěvek pro zaměstnavatele.....	27
5. VYMEZENÍ POJMU INTEGRACE.....	29
5.1. Podpora osob se zdravotním postižením při začlenění na trh práce.....	30
Pracovní rehabilitace.....	31
6. DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ.....	33
6.1. Přímá diskriminace.....	34
6.2. Nepřímá diskriminace.....	34
PRAKTICKÁ ČÁST	35
7. METODOLOGIE	35
7.1. Kvalitativní výzkum	36
7.1. Etika Výzkumu	36
7.2. Tématická analýza	36
7.3. Metoda sběru dat	37
PROFILY RESPONDENTŮ	38
7.4. Identifikace témat.....	43
7.5. Výzkumný vzorek	48
CHARAKTERISTIKA POBOČEK.....	49
7.6. Diskuze.....	50
8. ZÁVĚR.....	53
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	55

Seznam zkratk

ADZ – Antidiskriminační zákon

ČR – Česká republika

OSN – Organizace spojených národů

OZP – osoba se zdravotním postižením

1. Úvod

Bakalářské práce je zaměřená na identifikaci podnětů zlepšení podmínek zaměstnávání osob se zdravotním postižením OZP na chráněném trhu práce. Cílem je ověřit, zda jsou potřeby a preference osob se zdravotním postižením v oblasti zaměstnání na chráněném trhu práce v České republice dostatečně splněny, a zda je zapotřebí upravit či změnit související legislativní rámec.

Teoretická část zahrnuje definici OZP podle legislativních zákonů, zaměstnávání OZP, chráněný trh práce, překážky a bariéry na chráněném trhu práce, integrace OZP, diskriminace, podpory na chráněném trhu práce a nezaměstnanost.

Empirická část práce je realizována formou kvalitativního šetření, které se zaměřuje na identifikaci hlavních potřeb a preferencí osob se zdravotním postižením v oblasti zaměstnání na chráněném trhu práce.

Klíčové prvky práce zahrnují analýzu existující legislativy a pravidel týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, a následné zhodnocení shromážděných dat z kvantitativního šetření, které probíhalo pomocí vedených rozhovorů s dotazníkovým šetřením. Výsledkem práce je poskytnutí důležitých poznatků pro potenciální úpravy legislativy a dalších opatření, která by mohla zlepšit integraci osob se zdravotním postižením do pracovního prostředí na chráněném trhu práce v České republice.

Téma zvolené pro bakalářskou práci „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce“ bylo vybráno neboť sama pracuji ve firmě, která zaměstnává osoby se zdravotním postižením v chráněné dílně, kde je skvělý přístup.

Každá praxe, každá zkušenost mi dává chuť a směr, jak správně porozumět lidem se zdravotním postižením.

Vážím si každé chvíle, kdy jsem mohla mít možnost nahlédnout do životů osob se zdravotním postižením. Při psaní této práce jsem si znovu uvědomila, že samotné zdravotní postižení je velkou překážkou v životě a není to jednoduché.

Při práci se zdravotním postižením je potřeba porozumět jejich požadavkům. Každý z nás by se měl naučit být vstřícný a naučit se pomáhat druhým, protože zdravotní postižení si nevybíráme.

Nepříjemná událost se může stát každému z nás a každý musí mít na paměti, že jsme tu všichni na tomto světě jen jednou a je potřeba vzájemné podpory.

Jak už při výzkumu nebo díky praxi, jsem si vyslechla stovky smutných příběhů a je pro mě samotnou důležité se nadále učit a rozvíjet mé znalosti napříč touto problematikou.

Ráda bych změnila negativní postoj všech lidí bez zdravotního postižení, protože si neuvědomují, co samotné postižení obnáší. Nedokážou si to představit a chovají se k osobám se zdravotním postižením nedůstojně.

Vybrala jsem si toto téma, abych poukázala, že i přes legislativu je a stále tu bude diskriminace.

Osoby se zdravotním postižením chtějí individuální přístup, být součástí naší společnosti bez ohledu na handicap a žít rovnocenný život jako osoby bez zdravotního postižení.

Proto jsem si vybrala toto téma abych zdůraznila veškeré opatření, legislativu a postoj společnosti. Bez diskriminace, s rovnými příležitostmi. S respektem, který si zaslouží každý člen společnosti. Já sama zákony nezměním, ani tato bakalářská práce. Mohu alespoň poukázat na problematiku tohoto tématu. I kdyby to ovlivnilo v názorech jen jediného člověka.

Teoretická část

2. Osoba se zdravotním postižením

Závažné zdravotní postižení může zásadně změnit samotného jedince, schopnost seberealizace, komunikace, přístupu ke vzdělání a pracovního uplatnění na trhu práce (Klimentová, 2018). „Počet lidí se zdravotním postižením stále vzrůstá v důsledku různých událostí, jakými jsou přírodní katastrofy, válečné konflikty, dopravní nehody, pracovní úrazy, nemoci z povolání apod.“ (Komendová, 2009 s.7). Někteří lidé bez zdravotního postižení se vyhýbají setkání s osobou se zdravotním postižením, protože pociťují ohroženost, nepříznivost a nejsou si jistí, jak správně zareagovat. Ovšem existence osob se zdravotním postižením byla, je a bude ve společnosti stále běžným výskytem. Vnější faktory jako jsou zákony se stále mění viz 2. a 2.1. kapitola (Mojžíšová, 2019).

Česká legislativa a zákony, které upravují postavení osob se zdravotním postižením se pozitivně mění v oblastech pracovního uplatnění, které ale nemusí být motivací pro všechny zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením (Fórum sociální politiky, 2011).

Kultura má vliv na inkluzi¹ osob se zdravotním postižením (National Disability Authority, 2022). Důležitá je úloha společnosti, která má za povinnost podporovat osoby se zdravotním postižením a poskytnout pomoc k vyrovnání jejich příležitostí a šancí (Procházková, 2009).

Každého z nás může postihnout jakékoliv postižení, důsledkem různých nemocí nebo nehod, která mohou mít následky až do konce života. Zaměstnání je jedním z důležitých faktorů v životě, který nás vede k aktivnímu zapojení a plnohodnotnému životu. Při získaném postižení může být jedinec ohrožený v oblasti zaměstnání. Tento problém se může stát každému z nás i tomu, kdo na to není připravený (Komendová, 2009).

¹Inkluze je „nikdy nekončící proces, ve kterém se lidé s postižením mohou v plné míře zúčastňovat všech aktivit společnosti stejně jako lidé bez postižení“ (Slowík in Opatřilová a Procházková, 2011, s.12).

2.1. Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením

V odborné literatuře či v odborných člancích není přesně specifikováno jednotné správné označení pro osobu se zdravotním postižením (Opatřilová a Procházková, 2011).

Důležité je, aby se první kladl důraz na osobu a až poté na označení pojmu zdravotního postižení (Procházková, 2015). Označení „osoba“ může být muž, žena, dítě a je tím chápáno, že na prvním místě je osoba, která je unikátní a až poté „postižení“, které je chápáno jako charakteristika osoby (Klimentová, 2018).

Definici osoby se zdravotním postižením charakterizuje Hartl a Hartlová (in Procházková, 2009, s. 12): „*jako dlouhodobý nebo trvalý stav, který nelze léčbou zcela odstranit, lze však nepříznivý dopad zdravotního postižení zmírnit soustavou promyšlených opatření*“.

Zákon o zaměstnanosti definuje osoby se zdravotním postižením jako osoby invalidní nebo osoby se zdravotním znevýhodněním (Procházková, 2009).

Podle § 67 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti vymezuje osoby se zdravotním postižením jako fyzické osoby, kterým je poskytována ochrana na trhu práce a které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

1. *Invalidními ve třetím stupni,*
2. *Invalidními v prvním nebo druhém stupni,*
3. *Zdravotně znevýhodněnými.*

Pokud osoba chce potvrdit skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, tak má povinnost předložit potvrzení od orgánu sociálního zabezpečení nebo posudek.²

Dalším vymezením pojmu osob se zdravotním postižením je v článku 1, Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením. Zde považuje osoby se zdravotním postižením jako „*osoby mající dlouhodobé tělesné, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které ve spojení s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.*“

Charakterizovat osobu se zdravotním postižením je velice individuální, protože každý jedinec se zdravotním postižením spadá pod jednotnou skupinu osob (Komendová, 2009). Nejběžnějším rozdělením osob se zdravotním postižením je tělesné, mentální,

² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

zrakové, sluchové a narušení komunikační schopnosti. Další skupiny, mezi které se řadí zdravotní postižení jsou kombinovaná postižení a chronická onemocnění (Procházková, 2015). Tyto druhy postižení se mohou vzájemně kombinovat. Zdravotní postižení může být přítomno od samého počátku života jedince, nebo se může projevit během dětství, adolescence nebo dospělosti (Komendová, 2009).

Mezi nejčastější příčiny zdravotního postižení patří dědičné, vrozené vady, těžké úrazy nebo environmentální faktory.

Vrozené nebo získané postižení v raném věku může omezit zkušenosti dítěte a ztížit jeho adaptaci. Tito jedinci se zdravotním postižením se lépe přizpůsobují na specifické potřeby.

Naopak získané postižení může být později zdrojem většího psychického traumatu, protože si jedinec uvědomuje ztrátu a může pociťovat svůj současný stav jako horší nebo nepříjemný. Tento typ postižení také klade vyšší nároky na adaptaci a kompenzaci, přestože zachovává předchozí zkušenosti, které mohou být v budoucnu užitečné. Jedná se například o představu prostoru u nevidomých (Fórum sociální politiky, 2011).

2.2. Rozdělení stupňů invalidity podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Osoba je považována za invalidní, pokud se její dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav snížil o nejméně 35 % a není schopna výdělečné činnosti nebo kdy je kvůli svému zdravotnímu postižení schopna pravidelně pracovat pouze za zcela mimořádných okolností (Richterová a kol, 2011).

Snížená neschopnost výdělečné činnosti se rozumí tím, že u osoby byl pokles pracovní schopnosti z důvodu smyslových, duševních, tělesných schopností před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Změna pracovní schopnosti se může prokázat například tím, že osoba je neschopna vykonávat svou práci jako v předchozím přesahu nebo neschopnost vykonávat svou současnou práci. Nedostatečná kapacita pracovní činnosti v rozsahu a intenzitě jako před vznikem dlouhodobě nepříznivého stavu, neschopností uplatňovat dosavadní zkušenosti, využívání svého vzdělání nebo znalostí včetně dovedností z předchozích zaměstnání. (Procházková, 2015).

Míra neschopnosti se tedy vyjadřuje tak, jakým způsobem a do jaké míry se jedinec po vzniku dlouhodobě nepříznivého stavu omezuje v pracovní neschopnosti. Ta se poté určuje v procentech a podle této míry se stanovuje stupeň invalidity (Komendová, 2009).

V České republice od 01.01.2010 již nejsou přiznávány částečné a plné invalidní důchody. Místo toho se dělí na tři stupně invalidity, které jsou rozlišovány podle procentuálního snížení pracovní schopnosti (Opatřilová a Procházková, 2011).

Osoba v prvním stupni – Invalidita prvního stupně označuje stav, kdy osoba čelí výrazným obtížím při provádění výdělečné činnosti.

Tento stupeň invalidity je typický především pro jedince, jejichž pracovní neschopnost klesla o minimálně 35 % maximálně o 49 % (Richterová a kol, 2011).

Osoba v druhém stupni – Tento stupeň invalidity je pro jedince, jejichž pracovní neschopnost klesla o minimálně o 50 % a maximálně až o 69 % (Richterová a kol, 2011).

Osoba ve třetím stupni – Invalidita třetího stupně znamená, že osoba není schopna vykonávat žádnou výdělečnou činnost.

Tento stupeň invalidity je typický pro jedince, jejichž pracovní neschopnost klesla o minimálně 70 % a více (Richterová a kol, 2011).

Osoba zdravotně znevýhodněná – specifická skupina jedinců, kteří trpí zhoršeným zdravotním stavem a kteří nejsou posuzováni jako invalidé, ale jejich nepříznivý zdravotní stav významně omezuje jejich schopnost uplatnit se na trhu práce.³

Platí zde požadavek na dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, který z pohledu lékařského posouzení přetrvává déle než jeden rok a omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti vykonávat práci.⁴

³ Ustanovení § 67 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

⁴ Ustanovení §26 zákona č.155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o důchodovém pojištění“)

2.3. Postoj osob se zdravotním postižením ve společnosti

Každý jedinec získává a vytváří si individuální postoje k určitým okolnostem, se kterými se setkává během svého života. Tyto okolnosti člověka ovlivní buď v pozitivních, negativních nebo neutrálních myšlenkách, pocitech a zkušenostech, které mohou být i v souvislosti v postojích s osobami se zdravotním postižením (National Disability Authority, 2022).

Jak uvádí Scior (in National Disability Authority, 2022, s.6) „*Negativní postoje, které je třeba řešit nebo naopak pozitivní postoje, které je třeba vypěstovat a šířit*“.

Postoje, emoce, přesvědčení a chování jednotlivců vychází ze společensky sdílených informací a společně ovlivňují společenský život, jeho pravidla a jednání.

Pozitivní postoje společnosti přispívají k otevřenosti, přijetí a začlenění druhých, zatímco negativní postoje společnosti a stigma⁵ podporují diskriminaci a vyloučení, se kterými osoby se zdravotním postižením a jejich nejbližší se setkávají. Pro nejbližší jsou negativní postoje faktorem, který zhoršuje jejich situaci. Při těchto zásadních postojích se vytváří rozdíly v oblastech zaměstnání, zapojování do komunity a zvyšování sociální vzdálenosti (National Disability Authority, 2022).

Mezi tyto postoje společnosti vůči osobám se zdravotním postižením se řadí nejčastěji:

- pozitivní přístup lidí, kteří chtějí a spolupracují s osobami se zdravotním postižením a vnímají jejich specifické potřeby,
- negativní postoj, který zahrnuje nedostatek informací jako jsou překážky, kterým čelí osoby se zdravotním postižením,
- diskomfortní postoj jako „jinakost“ osob se zdravotním postižením (National Disability Authority, 2022).

Pro většinovou společnost je přednější nahlížet na osoby jako zdravé a funkční jedince a hodnotit je na úkor pracovních výkonů. Osoby se zdravotním postižením pak neodpovídají většinové společnosti a jsou postupně sociálně vyloučené (Procházková, 2009). Například v oblasti zaměstnání jsou pro OZP omezené rovnoprávné příležitosti z důvodu předpokladu, že nemají zájem pracovat, nejsou schopni zvládnout práci

⁵ Stigma – „Viditelná známka nemoci, srov. stigmatizace“ (Maxdorf, 2022)

nebo jim chybí požadované kompetence. Tyto předpoklady je těžké změnit i když nejsou opodstatněné. Jde o předsudky⁶ (Procházková, 2015).

⁶ Předsudek - „*emočně nabitý a kriticky nezhodnocený úsudek a z něj plynoucí postoj*“ (Hartl a Hartlová, 2010)

3. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnávání je jedním z důležitých faktorů pro sociální integraci a zároveň slouží jako podpora proti boji sociálnímu vyloučení (Komendová, 2009).

V České republice při zaměstnávání osob se zdravotním je zakotven zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který se zaměřuje na práva a povinnosti při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kterým je poskytnuta zvýšená ochrana na trhu práce (Opatřilová a Procházková, 2011).

Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů specifikuje kritéria pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kterými jsou zejména vytváření pracovních příležitostí pro OZP. Při nerespektování a nedodržování povinností stanovuje sankce, vymezuje pravidla pro naplňování podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Také uplatňuje státní politiku zaměstnanosti, stanovuje podmínky a pravidla zaměstnávání OZP (Opatřilová a Procházková, 2011). Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se to týká se to především fyzických osob, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány jako invalidními.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 1), zahrnuje již zmíněné uplatňování státní politiky zaměstnanosti.

Státní politika je dalším důležitým souborem opatření, jejímž cílem je dosáhnout maximální úrovně zaměstnanosti a ochranu proti nezaměstnanosti.

Tato politika je řízena Ministerstvem práce a sociálních věcí, úřady práce České republiky. Státní politika zaměstnanosti obsahuje (§ 2) opatření, která jsou zaměřená na podporu rovného zacházení bez ohledu na pohlaví, rasovou a etnickou identitu, zdravotní postižení a skupiny, které mají obtížné postavení na trhu práce. Zahrnuje aktivní politiku zaměstnanosti, uplatňuje poradenství a služby na trhu práce.

Aktivní politika zaměstnanosti a její opatření (§ 105) v zaměstnanosti zahrnují podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a dalších skupin, které čelí obtížím na trhu práce, poradenství, která zajišťují vhodná zaměstnání a volbu k přípravě k práci, cílené programy (Krejčířová, 2005).

Aktivní politika zaměstnanosti slouží jako nástroj podpory v rámci příspěvků pro zaměstnavatele (Výzkum veřejného ochránce práv, 2020).

Při zaměstnávání osob se zdravotním postižením mají povinnost zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci celkového počtu zaměstnanců zaměstnávat osob se zdravotním postižením (Opatřilová a Procházková, 2011). Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci pracovního poměru je jednou z právních úprav (Komendová, 2009). Z jedné studie ve Spojených státech je zjištěno, že zaměstnavatelé při zaměstnávání osob se zdravotním postižením byli nepřipraveni zejména zaměstnávat osoby s duševním onemocněním, ale byli ochotni podporovat současné zaměstnance, kteří získali zdravotní postižení (National Disability Authority, 2022).

Při práci je důležité motivovat zaměstnance se zdravotním postižením. Motivace aktivizuje a dává jedinci směr. To samé platí i pro zaměstnance, kteří mají motivaci od státu pomocí různých příspěvků. Jejich zaměstnávání může být bráno jako společensky akceptované (Fórum sociální politiky, 2011).

„V České republice je zhruba 40 000 osob se zdravotním postižením a z toho 6 000 osob se zdravotním postižením pracuje na chráněném trhu práce, dalších 6 000 zaregistrováno na Úřadu práce ČR jako uchazeči o zaměstnání. Posledních 70 % je zaměstnáno na otevřeném trhu práce“ (MPSV tisková zpráva, 2023, s.2).

Podle Národního plánu podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021-2025 s. 66 *„zaměstnanci se zdravotním postižením mohou být zaměstnáni na chráněném nebo otevřeném trhu práce“*. Tento plán rovněž hovoří, že *„cílem politiky zaměstnanosti a podpory osob se zdravotním postižením na trhu práce by mělo být zaměstnat osoby primárně na otevřeném trhu práce, lze pozorovat trend přesouvání zaměstnanců se zdravotním postižením na chráněný trh práce“ (s. 66).*

Otevřený trh práce je rozdílný od chráněného trhu práce v tom, že na něm působí různí zaměstnavatelé jako jsou státní nebo neziskové organizace, korporace. Je také charakterizován pod pojmem volný trh práce, jehož působením je povinnost zaměstnávat podíl lidí se zdravotním postižením podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (Výzkum veřejného ochránce práv, 2021). Zaměstnavatelé na otevřeném trhu práce nehledí na zdravotní stav nebo konkrétní potřeby osob se zdravotním postižením. Pracovní místa na tomto trhu jsou bez úpravy na základě zdravotního postižení a jsou nastaveny běžné pracovní podmínky. V rámci tohoto prostředí tu mohou pracovat kvalifikovaní jedinci jak bez zdravotního postižení, tak i se zdravotním postižením.

(Výzkum veřejného ochránce práv, 2021). Naopak chráněný trh práce, který již zmiňuji v kapitole 3. poskytuje vyhovující podmínky na základě zdravotního postižení.

Jedna odborná studie, která se zabývá dopadem přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2016 s.59 uvádí, že „na chráněném trhu práce jsou zaměstnavatelé povinni se postarat o zdravotně postižené se zbytkovým potenciálem k práci. V důsledku těchto deformací vnímá velká část OZP prostředí podnikatelů a zaměstnavatelů jako nepřátelské a nevstřícné“.

V nedávné době se ale objevuje kritika vůči konceptu chráněného trhu práce. Někteří odborníci vnímají chráněný trh práce jako nevhodný, jelikož může vést k segregaci⁷ osob se zdravotním postižením a být spojován s charitativním přístupem (Procházková, 2015). Za nejrizikovější aspekt ztíženého vstupu na pracovní trh je nezbytné považovat stupeň postižení a jeho konkrétní typ například kombinované postižení, mentální postižení.

Úprava pracovních podmínek, které jsou v právním řádu České republiky při zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou podrobně popsány v následující kapitole 2.1.

3.1. Pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením

Pracovní podmínky nejsou přesně specifikovaná v českém právním řádu (Komendová, 2009).

Zákony, které zahrnují specifická práva při pracovním uplatnění pro osoby se zdravotním postižením je Zákoník práce 262/2006, Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 a Listina základních práv a svobod č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů upravuje pracovní právní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Zahrnuje pro osoby se zdravotním postižením § 103 (5) povinnost, že zaměstnavatel musí zajistit vhodné pracovní podmínky, které se musí přizpůsobit na základě zdravotního postižení a vhodné pracovní prostředí.

⁷ Segregace – „oddělení části obyvatelstva od ostatních např. kvůli barvě pleti, původu, náboženství aj.“ (Hartl a Hártlová, 2010)

Zajistit potřebné úpravy a změny jako je například instalace speciálního zařízení, bezbariérové zařízení, a aby se podmínky přizpůsobily na individuální postižení.

Poskytnutí školení a zaučení zaměstnancům se zdravotním postižením, tak aby mohli plnit pracovní úkoly bezpečně. Zaměstnavatel by měl podporovat rozvoj dovedností a kvalifikace zaměstnanců, aby mohli dosáhnout svého potenciálu v zaměstnání (Procházková, 2015).

Zákoník práce nařizuje zaměstnavatelovi zavést taková opatření v pracovním prostředí pro jedince se zdravotním postižením, která mají za cíl zlepšit vybavení pracovišť s úmyslem usnadnit jim pracovní proces a dosažení optimálních pracovních výsledků.

Podmínky, jsou důležité zejména že je vytváří stát a mají určitý postoj společnosti k lidem s postižením.

Zákoník práce rovněž zahrnuje zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců zejména fyzických osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatel je povinen k zaměstnávání těchto osob vytvářet potřebné pracovní podmínky, které jsou ukotveny v zákoně 435/2004 o zaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon zahrnuje zvýšenou ochranu na trhu práce, a to zejména fyzickým osobám, které jsou uznány sociálním zabezpečením jako invalidními nebo osobám zdravotně znevýhodněným. (§ 67).

Úřad práce poskytuje služby a potřeby jejího pracovního uplatnění. Zahrnuje pracovní rehabilitaci, kterou zmiňuji v následující kapitole.

Úřad práce může nahradit úhrady pro přípravu osob se zdravotním postižením na pracovišti a uzavírá dohodu se zaměstnavatelem k přípravě práci osob se zdravotním postižením to znamená délka práce a obsah, místo a způsob provedené, charakteristiku práce, kterou osoba se zdravotním postižením bude vykonávat a výše úhrady nákladů na přípravu pracovního uplatnění.

Úřad práce uzavírá písemnou dohodu o přípravě k práci, která pomáhá lidem se zdravotním postižením, kteří čelí problémům s přístupem k zaměstnání. Mají možnost rekvalifikace k přípravě na práci a specializované kurzy, aby mohli zlepšit své dovednosti a kvalifikaci pro trh práce.

V tomto zákoně jsou i příspěvky na zřízení místa pro osobu se zdravotním postižením a příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Pracovní místo je určeno pro osoby se zdravotním postižením, které zaměstnavatel zřídil a uzavřel po písemné dohodě s Úřadem práce. Pracovní místo podle zákona musí být zaujato po dobu 3 let. Pracovní místo je charakterizováno činností pro osobu se zdravotním postižením, počet těchto míst, místo a předmět.

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

Pokud zaměstnavatel zaměstnává osoby se zdravotním postižením, tak má po písemné dohodě s Úřadem práce možnost poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů v souvislosti se zaměstnáváním postižením.

Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti má práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s Úřadem práce (§ 79), kdy zaměstnavatelé mohou potřebovat informace o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, řešení, vytváření vyhovujících pracovních míst a podmínek přizpůsobené pro osoby se zdravotním postižením.

Podle Listiny základních práv a svobod č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů mají podle čl. 29 osoby se zdravotním postižením právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci, v pracovních vztazích a na zvláštní pracovní podmínky a podporu při přípravě k pracovnímu uplatnění (Opatřilová a Procházková, 2011).

Zaměstnavatel je tedy povinen vytvářet takové pracovní podmínky a pracovní prostředí při ochraně zdraví a přijímáním vhodných opatření pro předcházení rizik.

Opatření zaměstnavatele má tedy za cíl minimalizovat rizika při práci (Opatřilová a Procházková, 2011). Pro zaměstnance se zdravotním postižením je důležité, aby byly

přizpůsobené pracovní podmínky. Zaměstnanci pak mohou dosahovat adekvátních výsledků a účinně tak plnit své pracovní povinnosti (Komendová, 2009).

Pochopení povahy zdravotního postižení, jeho vlivu na pracovní kapacitu, chování osob se zdravotním postižením a jejich motivaci, stejně jako postojům zaměstnavatelů je klíčové pro efektivní řešení celého systému. Pokud zaměstnavatel odmítá úpravu pracovních podmínek, může tím prohloubit stávající překážky nebo naopak může vzniknout další překážka, která brání OZP při plné integraci do pracovního procesu (Komendová, 2009).

Zaměstnavatel má povinnost akceptovat žádosti zaměstnanců, které se týkají se úprav například pracovního času z důvodu zdravotního postižení nebo zajištění rovných pracovní příležitostí. Opatření mohou zahrnovat krátkodobé pracovní úvazky nebo flexibilní dobu, aby se uspokojily individuální potřeby zaměstnanců se zdravotním postižením a umožnila se jim plnohodnotná účast trhu práce.

3.2. Význam práce pro osoby se zdravotním postižením

„Práce je nejen zdrojem financí, ale také prevencí před sociálním vyloučením, pozitivně ovlivňuje psychiku, posiluje pocit seberealizace a sebehodnocení“ (Procházková, 2015, s. 58).

Práce je součástí života u téměř každého člověka a má zásadní vliv na život. Přispívá ke kvalitě života každého z nás. Neexistuje jednotná charakteristika „*kvalita života*“. Práce pro osoby se zdravotním postižením umožňuje získat jiného postavení ve společnosti. Namísto toho, aby byli vnímáni pouze jako „*příjemci dávek*“ jsou lidé se zdravotním postižením vnímáni jako aktivně činnými osobami, které přispívají rovněž do státní pokladny a jsou pro společnost práce schopní a užiteční. Práce umožňuje budování sociálních vztahů (Procházková, 2009). Je to činnost, která zahrnuje fyzické nebo mentální úsilí směřující k získání finančního příjmu, obživy a uspokojení potřeb (Opatřilová a Procházková, 2011). Téměř vždy může mít pozitivní dopad na psychický a fyzický stav jedince (Procházková, 2015). Je významná i tím, že při integraci do společnosti mohou osoby se zdravotním postižením, tak i osoby bez zdravotního postižení být oceněné, být na úrovni života a společenského postavení (Opatřilová a Procházková, 2011). *„Ocenění pak je motivací do další práce“* (Procházková, 2015, s.58).

Práce je zajištěním finančních příjmů a podporuje finanční nezávislost, obživu (Procházková, 2009). Určuje pravidelnou aktivitu, která pomáhá osobám se zdravotním postižením se zapojením v sociální realitě (Procházková, 2015).

Pro osoby se zdravotním postižením je zásadním krokem nalézt vhodné pracovní uplatnění, které odpovídá jejich zdravotnímu postižení. Vhodné zaměstnání umožňuje osobám se zdravotním postižením dosáhnout osobního rozvoje, psychické rovnováhy, naplnění smysluplného života. Mohou se tak stát nezávislými osobami a získat si pozitivní postavení ve společnosti, sebevědomí a sebeurčení (Opatřilová a Procházková, 2011). Smysluplná práce je životní náplní (Procházková, 2015).

3.3. Překážky zaměstnávání ze strany zaměstnavatele a OZP

Osoby se zdravotním postižením se při začlenění na trh práce setkávají s řadou překážek. Při integraci na trh práce mohou být překážky způsobeny jako například kvůli nedostatečnému či nevhodnému vzdělání, dovednostem, nedostatečnému úsilí nalézt zaměstnání a dlouhodobě zaměstnání vykonávat. Jedním z obecných problémů je nedostatek specifických a ucelených informací týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením, což ovlivňuje obě strany procesu integrace na trhu práce. Pro osoby se zdravotním postižením je většinou náročné se vyrovnat poprvé se vstupem nebo opětovným vstupem na trh práce. Překážky mohou spočívat v postojích na straně zaměstnavatelů a společnosti, včetně jejich předsudků a postojů (Procházková, 2009). OZP mohou pociťovat negativní postoje ze strany zaměstnavatele a zároveň jako překážku k úspěšné integraci na trh práce (Procházková, 2015). Nevýhody na trhu práce jsou bariéry ve fyzickém prostředí, kterými je například doprava či pracovní pomůcky (Komendová, 2009).

Trvajících negativní postoje a diskriminace k lidem se zdravotním postižením přispívají k vytváření komunikačních, pracovních bariér a překážek, které brání jejich plnému začlenění do společnosti a ovlivňují jejich pohodu (National Disability Authority, 2022).

Bariéry ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatelé mohou mít omezené porozumění charakteristice osob se zdravotním postižením a předpokládají, že zdravotní postižení musí být zjevné nebo viditelné (Rychtář a Sokolovský, 2016). Zaměstnavatelé mohou pociťovat nedostatečnou podporu a mohou mít obavy z rizika při zaměstnávání zdravotně postižených (National Disability Authority, 2022).

- Předsudky

Osoby se zdravotním postižením jsou často považovány za ty, kteří nejsou schopni pracovat nebo dosáhnout požadované úrovně výkonu nebo kvality. Trpí častými nemocemi a nemohou docházet průběžně do pracovního prostředí. Bývají často odmítáni ještě před tím, než mají příležitost prokázat své schopnosti (Procházková, 2009).

- Nedostatek informací

Při zaměstnávání osob se zdravotním postižením může mít zaměstnavatel nedostatek informací, které jsou stěžejní situací. Zaměstnavatelé se pak setkávají s nepříjemnými překážky, protože netuší, co přesně zahrnuje zaměstnávat osoby se zdravotním postižením (Procházková, 2009). Z toho vychází, že nedokážou upravit místo na základě zdravotního postižení nebo pracovní prostředí z důvodu neschopnosti se informovat. (Procházková, 2015).

- Nižší výkonnost

Na trhu práce se požadují kvalifikovaní jedinci. U osob se zdravotním postižením je předpoklad, že nemají buď žádné nebo nevyhovující kvalifikace. Nejsou schopni porozumět ani zvládnout práci a jejich skutečné dovednosti nejsou ani ověřené (Procházková, 2009). Mohou se vyskytnout obavy, zdali budou vykonávat svou pracovní pozici efektivně a kvalifikovaně a zdali zvládnout náročnou fyzickou zátěž (Procházková, 2015).

Bariéry ze strany osob se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením mohou mít nedostatek motivace k pracovní činnosti. Při změnách hraje důležitou roli stanovených přesných podmínek. Mohou být méně flexibilní a neschopni se přizpůsobit změnám na pracovišti a cítí se tak nejistí (Richterová, 2011).

- Vyhledávání samotného zaměstnání

Zaměstnání je možné dohledat přes sociální sítě, pracovní portály, ve svém kruhu přátel nebo okolí. Problémem však nastává, pokud inzerát není srozumitelný. Zaměstnavatelé nespecifikují přesné a základní informace pro budoucí zaměstnance se zdravotním postižením a tím ztrácí tak další uchazeče zaměstnání v důsledku nejasností v inzerátu (Veřejný ochránce práv, 2021).

- Stigmatizace na základě zdravotního postižení

Další překážkou je samotné zdravotní postižení. Ve společnosti OZP vnímají stigmatizaci a nepříjemnosti v důsledku svého postižení například ve chvíli, kdy má dojít k vzájemnému kontaktu se zaměstnavatelem. Podle šetření veřejného ochránce práv většina OZP předem uvádí svoje postižení, aby zaměstnavatele připravila v úvodním setkání. Často se mohou vyskytovat v situacích, že mají pocit nižších šancí k pracovní pozici při výběrovém řízení nebo diskriminační postoje od zaměstnavatelů. V těchto obtížích je pak osobám se zdravotním postižením nepříjemné uvádět své zdravotní postižení, které na první pohled není vidět (Veřejný ochránce práv, 2021).

- Veřejná doprava

Překážky se mohou objevit i na straně veřejné dopravy. Mimo městské oblasti je nabídka pracovních míst pro tyto osoby omezená a může tak být způsobena nedostatečná dostupnost veřejné dopravy (Rychtář a Sokolovský, 2016).

- Pracovní návyky

Při ztrátě pracovních návyků je velice náročné se jim znovu přizpůsobit a získat. Osoby se zdravotním postižením, které nikdy nebyly zaměstnány, nemohly tak získat zkušenosti. (Rychtář a Sokolovský, 2016).

- **Pracovní podmínky**

Nové pracovní místo může být pro OZP obtížnější z důvodu, že se učí novým dovednostem a znalostem, a proto je důležité, aby jim byla věnována veškerá podpora nebo pomoc. Pracovní podmínky mohou být nevyhovující. Při nepřizpůsobení se pracovních podmínek vůči zdravotnímu postižení, může u OZP vézt ke snížení motivace (Rychtář a Sokolovský, 2016).

3.4. Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

Nezaměstnanost je ovlivňována spoustou příčin, které mohou být na straně zaměstnavatele i na straně osob se zdravotním postižením (Procházková, 2015). Překážky, které jsem již zmínila v předchozí kapitole mohou ovlivnit postoje obou stran, které souvisí s nezaměstnaností. Dalším krokem hrají i pracovní podmínky, které vytváří stát a rovněž postoje k lidem se zdravotním postižením (Procházková, 2009).

Osoby se zdravotním postižením zároveň tvoří nejzranitelnější skupinu v oblasti zaměstnávání v důsledku zdravotního postižení, které pak omezuje schopnosti pracovat a tím je také způsobena nízká účast na trhu práce. Zároveň je nutností rozlišovat, zda je jedinec se zdravotním postižením bez zaměstnání z vlastní vůle i přesto, že má možnost se zúčastnit na trhu práce nebo je osoba se zdravotním postižením nezaměstnaná z důvodu, že má nedostatek pracovních příležitostí (Procházková, 2015).

OZP mohou čelit nezaměstnaností z důvodu, že práci hledat nechtějí anebo naopak si nedokážou práci udržet.

Pro zlepšení situace je nezbytné zahrnout určité povinnosti a podmínky do právních předpisů, které v dnešní době jsou zahrnuty jako zákazy diskriminace na základě postižení a povinností zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením (Opatřilová a Procházková, 2011).

Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti dochází u osob k poklesu rozvoje seberealizace, sociální izolací, narušení vnímání času, k finančním problémům, ke ztrátě vlastní identity. Důsledky časem vedou osoby se zdravotním postižením k chudobě. U dlouhodobé nezaměstnanosti se dá předcházet s nástroji politiky zaměstnanosti. U každé osoby se zdravotním postižením je přístup k zaměstnání individuální, tím je myšleno, že někteří pracovat chtějí, ale nedokážou si udržet pracovní místo nebo není pracovní uplatnění

které mohou vykonávat na úkor vlastní zdravotní neschopnosti (Procházková, 2015). Problémy, které mohou nastat při zaměstnání jsou například, že nejsou pracovní místa nebo nevyhovující vybavení pro osoby se zdravotním postižením (Röderová, 2015). Problém může být i v nedostatečném přístupu ke vzdělání, kde se osoby připravují na pracovní uplatnění nebo naopak zaměstnanci mohou přihlížet negativně vůči OZP (Procházková, 2015).

4. Chráněný trh práce

Chráněný trh práce zahrnuje příležitost k zaměstnání, finančnímu zabezpečení, sociální interakci a k osobnímu rozvoji.

V chráněných dílnách se obvykle provádí práce v oblastech keramiky, textilu, papíru, dřeva a může se také jednat o zahradnické nebo klidové činnosti (Opatřilová a Procházková, 2011). Zaměstnanci se také mohou věnovat manipulaci s materiály, třídění, montážím a výrobě. V některých případech mohou existovat dílny, které jsou specializované na šití nebo zpracování potravin. Na trhu práce je pozitivní to, že díky ruční práci, které provádějí osoby se zdravotním postižením mohou rozvíjet jejich schopnosti a manuální zručnosti. Osoby se mohou tak seberealizovat. Jejich postup nehraje pak kvantitu ani rychlost, ale spíše unikátní výrobek.

Chráněný trh práce nabízí příležitost pro uplatnění v pracovním prostředí, získání příjmu, budování sociální vztahů a rozvoj osobnosti. Na trhu práce nacházejí uplatnění jedinci, kteří jsou obvykle omezeni ze zdravotních důvodů zejména pro osoby, které mají zdravotní postižení a znevýhodnění. Pro jedince se zdravotním postižením zejména těmi s mentálním postižením, kteří mohou mít v běžné společnosti potíže s navazováním osobních vztahů, může právě pracovní prostředí chráněného trhu přispět k rozvoji sociálních dovedností a navázání osobních vztahů a přátelství. Důležité je zpravidla stabilní pracovní prostředí a časový harmonogram (Procházková, 2015).

„Na těchto pracovištích je důraz kladen na individuální přístup, charakter práce i její rozsah je upraven podle možností a dovedností pracovníků. Řada pracovníků s postižením není schopna pracovat na plný úvazek. Jsou rychleji unavitelní, mohou potřebovat častější přestávky nebo přestávky v jiných časech“ (Procházková, 2015, s. 70).

Chráněný trh práce může být i pod názvem jako „chráněná dílna“ (Výzkum veřejného ochránce práv, 2021). Chráněné dílny jsou pro osoby, kterým se nedařilo mít pracovní uplatnění na volném trhu práce (Opatřilová a Procházková, 2011).

„Chráněná dílna je pracovní místo, které nabízí podpůrné prostředí, v němž mohou lidé s tělesným či mentálním postižením získávat pracovní dovednosti a profesní zkušenosti.“ (Taylora, S. J. 2002 in Procházková, 2015 s. 71).

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů je pro zřízení chráněného trhu práce je povinen zaměstnavatel zaměstnávat více než polovinu

osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a kteří uzavřeli písemnou dohodu s Úřadem práce o svém uznání jako zaměstnavatelé na chráněném trhu práce.

Obě strany jak osoby se zdravotním postižením i podniky vyžadují podporu na trhu práce (Procházková, 2015).

4.1. Příspěvek pro zaměstnavatele

Příspěvky pro zaměstnavatele pro podporu na trhu práce jsou zakotveny v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Tento zákon zahrnuje tyto příspěvky:

- příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením,
- příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením,
- příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

První dva příspěvky jsem již zmiňovala v předchozí kapitole, následně představím příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

Podle Zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., o znění pozdějších předpisů § 78a mají právo na příspěvek k podpoře zaměstnávání těchto jedinců. Na těchto místech je klíčový individuální přístup. Práce je přizpůsobena možnostem a dovednostem zaměstnanců. Příspěvek je poskytnutý po uzavření písemné dohody s Úřadem práce.

Tento příspěvek zahrnuje náklady za dopravu pro osoby se zdravotním postižením, dopravu materiálů a hotových výrobků, náklady pro vyhovující prostředí, a to zejména

počítačové vybavení, komunikační a orientační pomůcky, hygienické tepelné podmínky pro osoby se zdravotním postižením.

5. Vymezení pojmu integrace

Integrace je definována jako spojování neboli sjednocování. Tato definice se používá k popisu procesu, který má za cíl zajistit a podporovat plné zapojení jednotlivců do společnosti, která zahrnuje jejich participaci neboli společenské účasti (Procházková, 2015). Přestože je integrace častým tématem v mnoha odborných studiích a publikacích, tak neexistuje jednotný a univerzální výklad tohoto pojmu. Mnoho odborníků se snažilo najít a charakterizovat definici integraci tak, aby nejvíce zohledňovala všechny aspekty tohoto procesu (Procházková, 2009).

Proces integrace můžeme chápat jako začlenění minoritní skupiny do majoritní skupiny. Jedná se o vzájemnou spolupráci a oboustranném přizpůsobení. Majoritní společnost bere OZP jako přijetí dobročinnosti, ale je neschopna je přijmout jako osoby se zdravotním postižením ve společnosti (Jesenský, 1995).

Integrace je zejména procesem neustálého vývoje a změn, který může zahrnovat jak pozitivní, tak i negativní rozvoje už jednou dosaženého stavu. To znamená, že má měnit se charakter (Jesenský, 1995). Integrace si nevybírání, kdo bude integrován a kdo nikoli (Procházková, 2015).

Proces začleňování do společnosti a zapojení do běžných aktivit přispívá k rozvoji osobnosti a životní úrovně těchto jedinců (Jesenský, 1995).

Integrace není pouhý stav, ale dlouhodobý proces, který potřebuje důkladnou přípravu všech zapojených. Klíčovým rysem integrace je postupný proces, který má svůj začátek a směřuje k cíli (Mojžíšová, 2019).

Klíčová je schopnost účastnit se běžných společenských aktivit, která ovlivňuje společenský status OZP. Je potřeba, aby osoby se zdravotním postižením a osoby bez zdravotního postižení dosáhly vzájemnému porozumění s důrazem na stejné možnosti ve všech oblastech společenského života (Jesenský, 1995).

Efektivní integrace jedinců s postižením do společnosti závisí na přístupu každého jedince a na schopnosti tento proces přijmout a také se s ním ztotožnit.

Integrace může mít i dvě podoby, které klasifikuje O. Speck (in Procházková, 2015) podle něho se integrace dělí na osobní integraci a sociální integraci.

- Osobní integraci, která se bere jako chápání sebeurčení a seberealizace,
- Sociální integraci, u které se jedná určení prostředí, začlenění do sociálních skupin.

5.1.Podpora osob se zdravotním postižením při začlenění na trh práce

V České republice probíhají projekty a reformy, které rozšiřují nabídku a přispívají ke zlepšení situace a změně postojů společnosti k lidem se zdravotním postižením, ale i pro oblast zaměstnání je potřeba toho udělat více (Procházková, 2009). Při úspěšné integraci záleží na postojích zaměstnavatelů a společnosti (Procházková, 2015). Pozitivní postoje vznikají při osobní interakci a vytváří se při začlenění do komunit na pracovišti, společenského a osobního života (National Disability Authority,2022).

Při pozitivních postojích zaměstnavatelů a správné legislativě mohou mít pozitivní dopad na OZP. Jedním z nejdůležitějších faktorů je i správná motivace zaměstnanců se zdravotním postižením od zaměstnavatele (Procházková, 2015).

Začlenění a účast snižují negativní postoje při osobním kontaktu. Zlepšení integrace a zapojení osob do pracovního života, odborné přípravě osobního a občanského života je nejefektivnějším způsobem, jak změnit negativní postoje (National Disability Authority, 2022).

Dále k úspěšné integraci je důležitým krokem, aby byla vyhovující pracovní místa, pracovní podmínky, kolektiv, peníze a chuť. Z toho všeho vyplývá, že je třeba z každého kousek (Procházková, 2009). Pro úplné zapojení jednotlivců se zdravotním postižením do všech oblastí života je nezbytné, aby společnost přijímala různorodost jako součást lidské existence a poskytovala vyhovující prostředí a podporu. Zdravotní postižení by pak nemuselo bránit OZP v jejich zapojení do pracovního trhu práce a sociálního prostředí (Procházková, 2015).

Při integraci a uplatnění na trhu práce souvisí angažovanost jedince a dokázat se tak přizpůsobit, reagovat na požadavky a změny v pracovním prostředí jedince v procesu přípravy na zaměstnání na trhu práce (Röderová, 2015).

Špatný přístup při integraci k osobám se zdravotním postižením je ten, že se lidé bez zdravotního postižení zaměřují převážně na jejich snížené neschopnosti místo toho, aby byl kladen důraz na jejich dovednosti a potenciál (Jesenský, 1995).

Existují integrační programy, které jsou v rámci speciálních sociálních programů, které zahrnují služby podpory aktivizace, pracovní náplně a podporují integraci nezaměstnaných na trh práce.

Programy jsou zřizovány prostřednictvím nestátních neziskových organizací, které provozují chráněné dílny, sociálně terapeutické dílny, poradny nebo vzdělávací centra.

Mezi integrační programy se řadí motivační programy, podporované zaměstnávání, profesní a sociální poradenství, vzdělávací aktivity i pracovní rehabilitace o které se zmiňují v následující kapitole. Cílovou skupinou těchto integračních programů jsou fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány jako invalidními nebo znevýhodněnými (Richterová a kol, 2011).

Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitaci lze chápat jako obdobný proces integračních programů, který je zajišťován úřadem práce. Působí v něm aktivní politika nezaměstnanosti, která má za cíl vyrovnat pracovní příležitosti osob se zdravotním postižením na trhu práce (Richterová, 2011). Tento proces zahrnuje opatření zaměřená na zlepšení pracovních dovedností, přizpůsobení pracovního prostředí a poskytování podpory tak, aby se úspěšně integrovaly osoby se zdravotním postižením a zlepšil se tak jejich přístup zaměstnání.

Zahrnuje různorodé typy forem souvisejících se zdravotním stavem osoby se zdravotním postižením jako je profesní příprava, adekvátní vzdělání, teoretickou a praktickou přípravu na profesní činnost, poradenskou činnost, které pomáhá nalézt vhodné pracovní místo, udržení zaměstnání, změnu zaměstnání, vytváření vhodných podmínek pro výkon profesní činnosti (MPSV, 2018).

Pracovní rehabilitace je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a její definice je podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, která zachovává a získává vhodné pracovní uplatnění neboli zaměstnání a zlehčuje tak osobám se zdravotním postižením návrat na trh práce. Na základě její žádosti ji zabezpečují úřady práce a hradí tak i náklady. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004, ve znění pozdějších předpisů).

Zároveň je prostředkem souboru opatření, které vedou ke zvýšení kompetencí fyzické osoby. Vytváří profesní motivaci pro udržení nebo získání adekvátního zaměstnání a může být i pro profesní posouzení schopností. Dále se pak zaměřuje na funkci a pozici jednotlivce v produktivním věku neboli získání plnohodnotného začleňování do společnosti, jehož součástí je pracovní úsilí, pracovního uplatnění i pracovní výkonnost, která směřuje k posílení sebevědomí a zvýšení životní úrovně. (Zvoníková a Wernerová, 2015).

V souladu s jejími žádostmi ji financují úřady práce, které současně spolupracují se vzdělávacími, zdravotnickými a poradenskými aktéry (Sládková, 2021). Její cílovou skupinou jsou jednotlivci, kteří se musí adaptovat na změny na trhu práce z důvodu zhoršení zdravotního stavu, postižení. V případě nezaměstnanosti je nutné zdokonalit své profesní kvalifikace pro zachování pracovní pozice nebo podstoupit rekvalifikaci (Procházková, 2015).

6. Diskriminace na základě zdravotního postižení

Osoby se zdravotním postižením se řadí mezi ohrožené skupiny v pracovním prostředí a je u nich zvýšené riziko, že budou v důsledku svého zdravotního postižení diskriminovány (Komendová, 2009). I přes antidiskriminační zákony, které jsou zakotveny na trhu práce se mohou objevovat předsudky a diskriminace ze strany zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé mohou projevat zaujatost během náborového procesu ve formě přímé a nepřímé diskriminace při které spojují snížené fungování a sníženou pracovní kapacitu u osob se zdravotním postižením (National Disability Authority, 2022).

Při pracovní činnosti jsou důležitá práva na rovné zacházení a zákaz diskriminace (Čermák, 2012).

Definice pojmu diskriminace a opatření k její obraně upravuje v České republice zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Antidiskriminační zákon je legislativní nástroj, který všeobecně zakazuje diskriminaci. Tento zákon má zajistit ochranu jednotlivců před diskriminací na základě rasy, etnického původu, víry, náboženství, zdravotního postižení a dalších charakteristik a zakazuje diskriminaci v různých oblastech zaměstnávání, bydlení, vzdělání a poskytuje osobám se zdravotním postižením prostředky pro ochranu jejich práv.

Antidiskriminační zákon považuje jako diskriminaci pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci, obtěžování a rozlišuje diskriminaci na přímou a nepřímou.

Dalším zákonem je již zmiňovaný Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v němž mají povinnost rovného zacházení a zákazu diskriminace účastníci právních vztahů konkrétně úřadům práce, Ministerstvu práce a sociálních věcí, zaměstnavatelům, fyzickým a právnickým subjektům, kteří provozují činnost v souladu se zákonem o zaměstnanosti dodržovat. Zmíněné právo zakazuje jak přímou, tak i nepřímou diskriminaci. Jedním z problémů je ten, že při diskriminaci nejsou přesně charakterizovány důvody. (Komendová, 2009).

6.1. Přímá diskriminace

Přímá diskriminace vykazuje situaci, kdy jedinec, který diskriminuje zachází nebo předpokládá, že by zacházel s osobou se zdravotním postižením méně výhodně než s osobou bez postižení v důsledku samotného postižení. Takové nerovné zacházení není odůvodněné a obvykle vychází z předsudků.

Podle ust. § 2 odst. 3 ADZ „*Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volního pohybu pracovníků*“.

6.2. Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace je situace, kdy je jedinci poskytováno méně výhodné zacházení s poukazem na zdánlivě odlišný důvod, avšak ve skutečnosti je diskriminace způsobena právě zakázaným motivem.

Nepřímá diskriminace je ve skutečnosti známá jako skrytá diskriminace a je další formou diskriminace a oproti přímé diskriminaci je těžší jí odhalit.

Nejčastějšími oběťmi nepřímé diskriminace jsou osoby se zdravotním postižením v důsledku jejich zdravotního stavu.

Osoby se zdravotním postižením mohou být v situaci, kdy jim jsou poskytovány nevýhodné podmínky, kvůli již zmíněnému zdravotnímu stavu. Diskriminující strana často argumentuje, že odlišné zacházení je založeno na legitimních důvodech, jako jsou pracovní požadavky. Avšak tyto požadavky mohou být uměle vytvořeny tak, aby je osoby se zdravotním postižením nemohly splnit, a tím dojde k nepřímé diskriminaci.

Podle ust. § 3 odst. ADZ „*Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení*“.

Praktická část

7. Metodologie

Cíl práce

Cílem práce je zjistit podněty pro zlepšení podmínek vztahujících se k nastavenému systému zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce. Dále autorka zjišťuje, zdali jsou potřeby a preference osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce či je třeba některé legislativní zákony potřeba upravit či úplně změnit.

Autorka si zde klade za cíl zjistit dostatek informací, zda nastavený systém v České republice prakticky umožňuje podporu v zaměstnávání tak, jak je vymezeno v legislativních zákonech a opatřeních. Zdali se přizpůsobují a podporují jedince s OZP na chráněném trhu práce. Autorka po nastudování odborné literatury provedla s 20 respondenty polostruktovaný rozhovor s připravenými otázkami, které zaznamenávala, a poté dále odpovědi kódovala.

Druhým cílem je zaměření na zobecnění nastavených podmínek v ČR, které jsou popsány v teoretické části a poté interpretovány jako příklady, co funguje dobře a co by si v systému osoby se zdravotním postižením přály změnit či nahradit.

Výzkumná otázka:

Jaké jsou hlavní potřeby a preference osob se zdravotním postižením v oblasti zaměstnání na chráněném trhu práce v ČR?

„Pojem výzkum je spojen s činnostmi jako bádání, zkoumání, zjišťování, objasňování apod.“
(Procházková, 2009, s. 25).

7.1. Kvalitativní výzkum

Pro praktickou část bakalářské práce autorka zvolila kvalitativní výzkum. Kvalitativní výzkum se zaměřuje na detailní zkoumání z rozhovorů s pomocí kontaktu jedinců, během které si výzkumník zaznamenával data. Výzkumník si zvolí téma výzkumu a výzkumné otázky. Data poskytují poznámky, osobní komentáře apod. zahrnuje podrobný popis s jedincem (Hendl, 2005).

Jak uvádí Gavora (in Procházková, 2009, s. 25) „kvalitativní výzkum se naopak zabývá slovním vyjádřením skutečností, jde o interakci mezi lidmi, o snahu pochopit jednání a názory druhých lidí, porozumět“.

7.1. Etika Výzkumu

Po domluvě s řídicím pracovníkem v dané pobočce byl potencionálním respondentům představen záměr výzkumu a vysvětleno, jak daný rozhovor a sběr dat pro praktickou část bakalářské práce bude probíhat. Poté byl všem respondentům předložen souhlas se zpracováním osobních údajů, který byl nutno podepsat před zahájením sběru dat (viz. příloha č.1). Před zahájením rozhovoru byl znovu každý respondent obeznámen, že může kdykoliv z rozhovoru odstoupit, byl poučen, že nemusí odpovídat na otázky, které mu jsou nepříjemné, a že jeho odpovědi budou anonymně zaznamenávány pro použití bakalářské práce.

Veškerá data budou použita pouze pro výzkumné účely a výsledky. Rozhovory se nebudou sdílet třetím stranám, které by mohly být zainteresované do chodu firmy.

7.2. Tématická analýza

„Cílem tematické analýzy je identifikovat témata, tedy vzorce v datech, které jsou důležité nebo zajímavé, a použít tato témata k řešení výzkumu nebo k vyjádření něčeho k problému. To je mnohem víc než pouhé shrnutí dat; dobrá tematická analýza to interpretuje a dává smysl. Častým úskalím je použití hlavních otázek rozhovoru jako témat“ (Clarke & Braun, 2013 in Maguire and Delahunt, 2017).

Zde je šesti fázový návod, který je velmi užitečným rámcem pro provádění tohoto druhu analýzy (Clarke & Braun in Maguire and Delahunt, 2017):

1. Krok – seznámení se s daty
2. Krok – vygenerování počátečních kódů
3. Krok – Vyhledání společných témat
4. Krok – Zkontrolování témat
5. Krok – Pojmenování témat
6. Krok – Zapisování

Poté co byla data sesbírána, došlo k přepsání do písemné podoby. Následně si autorka rozhovory opakovaně přečetla, aby o nich měla větší přehled. Poté začala analyzovat a k jednotlivým myšlenkám přidělovala kódy. Rozhovory dále autorka kategorizovala.

Z těchto kategorií následně vzniklo 6 témat: Platové ohodnocení, dostupnost práce, chráněný trh práce x volný trh práce, zkušenosti, pocit sounáležitosti, komunikace. Všechna tato témata autorka v následující kapitole popisuje.

7.3. Metoda sběru dat

Pro metodu sběru dat si autorka zvolila polostrukturovaný rozhovor s připravenými otázkami v šetření, kde se nacházely otevřené, polouzavřené, uzavřené otázky viz. příloha 2. Výzkum byl realizován pomocí rozhovorů s respondenty, se kterými autorka společně vyplnila dotazník a informace doplňovala podle interakce respondentem. Případně se dále dotazovala na doplňující otázky, které autorku v průběhu rozhovoru zajímaly, v případě, že se respondent rozpovídal u tématu, které mu bylo blízké.

Rozhovory byly vedeny diskrétně pouze mezi respondentem a autorkou bez přítomnosti třetí strany. Autorka se snažila analyzovat podobnosti v odpovědích mezi všemi respondenty, které by napomohli autorce v porozumění potřeb dotazovaných respondentů. Pro lepší pochopení přikládám krátký popis všech respondentů tak, aby bylo porozuměno, s jakými překážkami se potýkají v osobním či pracovním životě.

Profily respondentů

BENEŠOV

Respondent č.1

Žena ve věku 58 let, která má 1. stupeň invalidního důchodu. Vystudovala střední odborné učiliště se zaměřením švec. Ve firmě pracuje 8 let a je zde velice spokojená. Respondentka je ráda za jakoukoliv práci, dříve pracovala v jiné chráněné dílně, kde lepila tašky. V předchozí firmě bylo prý neprofesionální chování vedení proto odešla.

Respondentč.2

Žena ve věku 58 let, která má 1.stupeň invalidního důchodu. Vystudovala střední odborné učiliště se zaměřením zemědělkyně. Ve firmě pracuje 7 let a je zde velice spokojená až na ergonomičnost jejího pracovního místa kvůli svému zdravotnímu stavu potřebuje lepší vybavení pro sezení. Respondentka si přeje, aby fungování ostatních firem bylo podobné jako ve firmě, kde nyní pracuje. V předchozí práci lepila tašky, kde byla nespokojená s vedením a podmínkami práce, které byli nevyhovující k jejímu zdravotnímu stavu.

Respondent č.3

Žena ve věku 58 let, která má 1. stupeň invalidního důchodu. Vystudovala odborné učiliště se zaměřením prodavačka potravin. Ve firmě pracuje 3 roky a je zde spokojená. Respondentka po dotázání na jejího zaměstnavatele uvedla, že po příchodu do firmy jí zaměstnavatel pomohl nad rámec jeho povinností, když se ocitla v těžké životní situaci. Přála by si více takových zaměstnavatelů na chráněném trhu práce.

Respondent č.4

Žena ve věku 58 let, která má 1.stupeň invalidního důchodu. Vystudovala odborné učiliště se zaměřením zahradnice. Ve firmě pracuje 6 let. Ve firmě je spokojená kvůli kolektivu. V předchozím zaměstnání se setkala s diskriminací na základě zdravotního postižení. Nyní na předchozí zkušenost vzpomíná špatně. Cituji její slova „Již bych se tam nikdy nevrátila.“.

Respondent č. 5

Muž ve věku 42 let, který má 1.stupně invalidního důchodu. Vystudoval základní školu a poté studoval střední školu, kde v posledním ročníku ze školy odešel poté co cituji „Něco jsem pokazil a v předposledním ročníku vzdělání ukončil“. Předchozí zaměstnavatel byla firma Tesla, kde byl respondent nahrazen, jak sám popisuje strojem a jeho pracovní místo tak zaniklo. V této firmě je spokojen, protože se zde nenachází žádná norma pro práci.

NOVÝ BOR

Respondent č.6

Žena ve věku 58 let, která má 2. stupeň invalidního důchodu. Vystudovala střední odborné učiliště se zaměřením na strojírenství. Na dané pobočce je spokojená. Velmi jí zde vyhovuje, že si může vybrat práci, která jí baví. Jediný mínus, na který respondentka upozornila je špatně přístupná cesta do práce. V Novém Boru se nachází pouze jedna chráněná dílna, a tak musí do práce dojíždět z daleka.

Respondent č.7

Žena ve věku 42 let, která má 2.stupně invalidního důchodu. Vystudovala odborné učiliště se zaměřením kuchař/číšník. Též jí vyhovuje diverzifikace pracovního zaměření jako respondentce č.6. Kvůli jejímu zdravotnímu postižení nemůže respondentka dělat fyzicky náročnou práci, a tak je ráda i za svou pracovní pozici, která je nenáročná a sedavá.

Respondent č.8

Žena ve věku 46 let, která má 2. stupeň invalidního důchodu. Vystudovala odborné učiliště se zaměřením švadlena. Respondentka je po náročné operaci kloubů a má tak sníženou pohyblivost. Proto je velmi spokojená, že se zde v dílně nachází práce, u které může sedět a svojí práci popisuje jako nenáročnou, kdy její práce zahrnuje šití, lepení pytlíku či stříhání samolepek.

Respondent č.9

Muž ve věku 37 let, který má 1.stupeň invalidního důchodu. Vystudoval střední odborné učiliště se zaměřením obráběč kovů a poté dostudoval nástavbu pro CNC stroje. V práci je velmi spokojený a snaží se své zkušenosti, které nabral s předchozích zaměstnání předat

i ostatním. Ve firmě se stará převážně o reklamace a hodnocení produktů. Na chráněný trh práce přišel už se zkušenostmi, které má od raného věku, a tak se dokázal zařadit mezi vedoucí pozice na dílně, kde rád předává své zkušenosti.

ČESKÁ LÍPA

Respondent č.10

Muž ve věku 60 let, který má 2.stupeň invalidního důchodu. Vystudoval střední odborné učiliště se zaměřením obráběč kovů. Ve firmě je přes 2 roky. Pracuje zde jako řidič, kdy rozváží materiál dle zakázek. Jeho práce ho baví, jak sám uvedl v rozhovoru jeho pracovní den mu plyne rychle. Je názoru, že diskriminace na základě zdravotního postižení se objevuje v jiných firmách je a je proto důležité na každého zaměstnance přihlížet jinak, dle jeho zdravotního postižení.

Respondent č.11

Žena ve věku 53let, která má 1.stupeň invalidního důchodu. Vystudovala střední odborné učiliště se zaměřením švadlena. Ve firmě je spokojená, a nemůže si to vynachválit. Jediný nedostatek, který uvedla byly prodlužovací kabely od strojů, které se nachází na podlaze a toalety, které se nachází daleko od jejího pracovního místa. Dříve pracovala na trhu práce v jiné firmě. Na toto období nerada vzpomíná kvůli diskriminaci na pracovišti.

Respondent č.12

Žena ve věku 49, která má 3.stupeň invalidního důchodu. Vystudovala střední odborné učiliště přadlena. Ve firmě, kde nyní pracuje, má vyhovující podmínky ke zdravotnímu stavu, kdy se respondentka potýká se silnými bolestmi zad. Pochvaluje si zaškolení ve firmě, kdy jí bylo vše dobře vysvětleno a ze začátku napomáháno, než se naučila chodu dílny.

Respondent č.13

Muž ve věku 64 let, který má 1.stupeň invalidního důchodu. Vystudoval střední průmyslovou školu se zaměřením na textil a jeho zpracování. Tento muž je vedoucí provozu v této dílně a ve firmě je více než 10 let, podílí se velkou částí na jejím chodu. V práci si pochvaluje přizpůsobenou pracovní dobu, která odpovídá tak aby lidé se zdravotním postižením nebyli přetížení. Na vedení si pochvaluje rychlou odezvu, která

napomáhá při řešení jakýchkoliv problému. Na pracovišti se snaží, co nejvíce napomáhat lidem s handicapem a předávat jim jeho zkušenosti při práci. V dílně se nachází lidé s postižením pohybového aparátu a lidé s psychickou poruchou, proto klade důraz na přihlížení jejich potřeb. Sám přiznává, že mu tato práce napomohla více porozumět handicapovaným lidem.

VRCHLABÍ

Respondent č.14

Žena ve věku 63 let, která má 3.stupeň invalidního důchodu. Vystudovala základní školu. V této dílně si pochvaluje pracovní dobu, která činí 3 hodiny denně. Její práce je nenáročná a přizpůsobena jejím individuálním schopnostem.

Respondent č.15

Žena ve věku 54 let, která má 2.stupeň invalidního důchodu. Vystudoval střední odborné učiliště se zaměřením šička. V dílně ve Vrchlabí se cítí dobře, ale nevyhovují ji prostory dílny a ráda by byla lépe finančně ohodnocena. Vedoucí pobočky popisuje jako vstřícnou a hodnou, která jim velmi pomáhá. Její pracovní náplň je stříhání podle vzoru a sama si všímá, že se jí zlepšila jemná i hrubá motorika.

Respondent č.16

Žena ve věku 57 let, která má 1.stupeň invalidního důchodu. Vystudovala střední odborné učiliště se zaměřením jako dámská krejčová. Poté co nastoupila do firmy si obnovila zkušenost se šicími stroji, se kterými pracuje zde v dílně. V předchozí práci si zažila diskriminaci na základě zdravotního postižení. I zde v dílně se setkala s paní, která byla nepříjemná a chovala se neprofesionálně, avšak již zde nepracuje. Respondentka by byla ráda, kdyby byla lépe finančně ohodnocena.

Respondent č.17

Žena ve věku 53 let, která má 1.stupeň invalidního důchodu. Vystudovala střední odborné učiliště se zaměřením zemědělství. Pracovní pozici popisuje jako klidnou a přizpůsobivou svému zdravotnímu postižení. Je spokojená s pracovní dobou.

PRAHA

Respondentka č.18

Žena ve věku 38 let, která má 3.stupeň invalidního důchodu. Vystudovala střední odbornou školu se zaměřením na veřejnou právní činnost. Dále studovala VOŠ, kterou však nedostudovala. Respondentka se potýká se sociálními problémy, které se však učí díky své práci překonávat a trénuje tak i své myšlení a rozhodování. V práci jsou přizpůsobivé pracovní podmínky na základě zdravotního stavu. Naučila se práci v kolektivu.

Respondentka č.19

Žena ve věku 55let, která má 3.stupeň invalidního důchodu. Vystudovala střední odborné učiliště se zaměřením jako dámská krejčová. Práci získala po doporučení od své kolegyně a kamarádky (respondent č.18). V kolektivu se cítí dobře. Díky své pozici, ve které má různorodé možnosti jí práce nepřijde monotónní. V České republice se podle respondentky nenachází opatření proti diskriminaci na pracovišti. Sama přiznává, že se o daném tématu moc nemluví tolik jako třeba v jiných zemích. Dříve byla zaměstnaná jako recepční, kde pracovala na směnný provoz odkud odešla poté, co kolektiv byl nevyhovující a nepřející. Chráněné dílny si pochvaluje a je velmi spokojená.

Respondent č.20

Respondentka odmítla uvést svůj věk z osobních důvodů. Žena, která má 1.stupeň invalidního důchodu. Vystudovala vysokou školu zdravotní a certifikaci na fyzioterapii. Práce jí vyhovuje kvůli své flexibilitě a může tak díky svým osobním důvodům docházet do práce pouze od pondělí do čtvrtka. V práci se naučila novým věcem jako například práci s PC a se scanem.

7.4. Identifikace témat

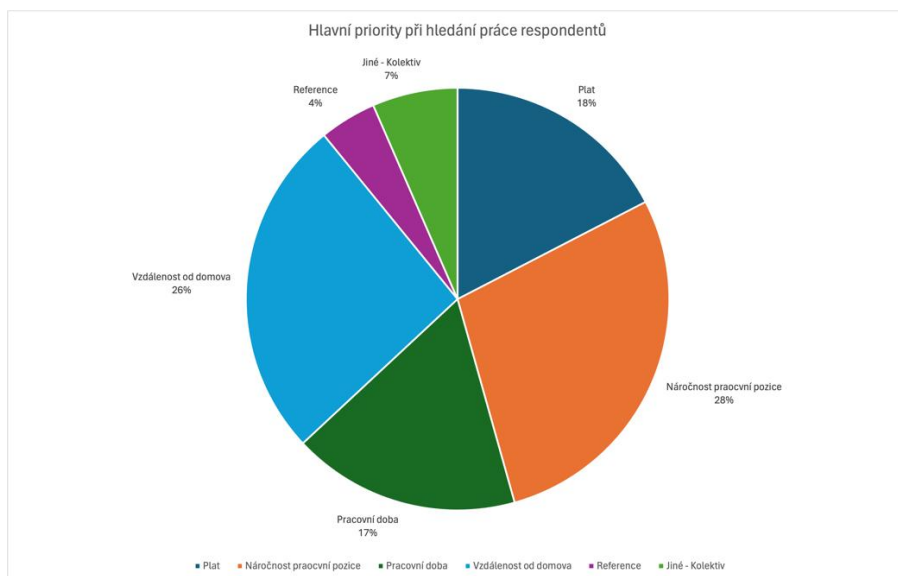
Platové ohodnocení

Respondenti se shodli na tom, že jejich platové ohodnocení v aktuálním zaměstnání je pro ně vyhovující. Avšak pokud by mělo dojít k výběru zaměstnání v budoucnu, budou usilovat o vyšší platové ohodnocení. Někteří respondenti se cítí upozaděni vůči osobám bez zdravotního postižení, kteří pobírají platy vyšší. Ačkoliv plat je to jedno z kritérií, však není nejdůležitější. Na což mimo jiné odpověděli, že platové kritérium není pro ně tak důležité. Výše platu není hlavním kritériem při výběru zaměstnání osob se zdravotním postižením. Pokud se zaměříme přímo na tuto firmu, většina respondentů je se svým platem spokojená, i když by si dokázali představit lepší finanční ohodnocení. Při analýze dat pouze 2 respondentky uvedly, že si myslí že nedostávají dostatečnou odměnu za svou práci, což je zajímavé, neboť platové ohodnocení je jedním z kritérií při výběru nové práce, avšak se nejedná o kritérium nejdůležitější.

Dostupnost práce

Pro OZP je nejvýhodnější zaměstnání v rámci chráněné dílny, protože respondenti uvádí aspekty této práce jako časově nenáročné a jsou jednoduché pro výkon práce na základě jejich zdravotního postižení.

Problémem podle respondentů je to, že na chráněném trhu práce je nedostatek pracovních míst. Dochází tedy k tomu, že poptávka po pracovních místech převyšuje nabídku, a proto mají OZP omezené možnosti výběru a často se musí spokojit s tím, co je. Dochází tak k problémům v dopravě do práce, kdy například respondentka č. 18. uvedla, že dojíždí do práce přes hodinu.



Graf č.1

Graf č. 1 znázorňuje hlavní priority při hledání práce, které jsou rozebírány v tématech platové ohodnocení a dostupnost práce.

Chráněný trh práce x Volný trh práce

Osoby se zdravotním postižením se mohou nechat zaměstnat na volném nebo chráněném trhu práce. Respondenti se shodli na tom, že chráněný trh práce je pro ně lepší z důvodu, že práce je přizpůsobena na základě zdravotního postižení.

Všichni respondenti uvedli, že práce je nenáročná a flexibilní, to znamená, že pokud jim nevyhovuje druh práce, tak vedení jim nabídne možnost jiné práce, která je pro ně více vyhovující. Při náboru na individuálních pobočkách jsou jim představeny druhy pracovních pozic a bezpečnost práce na pracovišti. Každá pobočka má vlastní záměr a druh práce. Respondenti nejvíce pracují jako montážní dělníci, při které lepí pytlíky, kompletace dílů do aut, čištění lega, výroba sójových svíček, korálků, stříhání, skládání strojků, soustruh apod. Ve dvou pobočkách se nachází pomocné šicí práce, kde se šijí oblečení pro zdravotnický materiál, dětské tepláčky.

Někteří respondenti měli i zkušenost s volným trhem práce ale neměli tam tak vyhovující podmínky. Respondent č. 5 a respondentka č. 19 pracovali na volném trhu práce. Z toho respondent č. 5 byl vyhozen z běžného trhu práce, protože ho nahradili stroje. Respondentka č. 19 uvedla, že na volném trhu práce pracovala jako recepční, avšak odešla

z důvodu špatného kolektivu a diskriminace. Načež se respondenti shodli, že je pro ně lepší se zaměstnávat na chráněném trhu práce, neboť mají strach, že v rámci volného trhu práce nebylo nahlíženo na jejich zdravotní postižení. Práce by mohla být neúměrná a mohlo by docházet k diskriminaci a problémům. Respondenti uvedli i přístup vedení, který autorka zmiňuje v jiném tématu.

Většina respondentů uvádí jako hlavní důvod rozdílu náročnosti práce, která se specifikuje např. manipulací s těžkými předměty a pracovní normou ve výrobě. Dále respondenti uvádějí směnný provoz, při kterém si nemohou vybrat, zdali chtějí pracovat denní, odpolední či noční. Práce je jim dána a není přizpůsobena k jejich zdravotnímu postižení na otevřeném trhu práce.

V čem vidíte hlavní rozdíly mezi prací na chráněném trhu práce a otevřeném trhu práce		
	Celkem počet	Relativní četnost
Náročnost	6	33,33%
Směnný provoz	4	22,22%
Finanční rozdíly	2	11,11%
Diskriminace na pracovišti	3	16,67%
Nevyhovující prac. podmínky k postižení	2	11,11%
Přístup vedení	1	5,56%
Celkem	18	100,00%

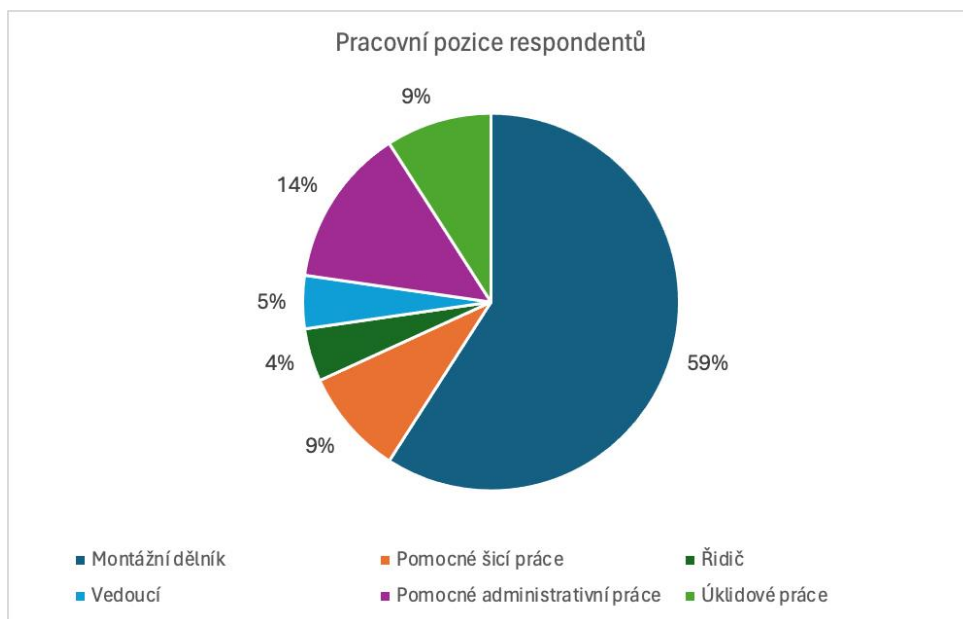
Tabulka č.1.

V této tabulce jsou specifikované nejčastější odpovědi respondentů na hlavní rozdíly, které vidí na volném trhu práce.

Pokud by jste mohli něco změnit na chráněném trhu práce, co by mohl pomoci ostatním lidem při práci		
	Celkový počet	Relativní četnost
Bezbarierový přístup	1	5%
Přístup vedení	9	41%
Diskriminaci	1	5%
Ohleduplnost vůči zdravotnímu postižení	4	18%
Více nabídek na chráněném trhu práce	1	5%
Zájem a komunikace se zaměstnanci	3	14%
Motivace zaměstnanců	1	5%
Kolektiv	2	9%
Celkem	22	100%

Tabulka č.2

Tabulka č. 2 znázorňuje přání lidí s OZP v jejich zaměstnání.

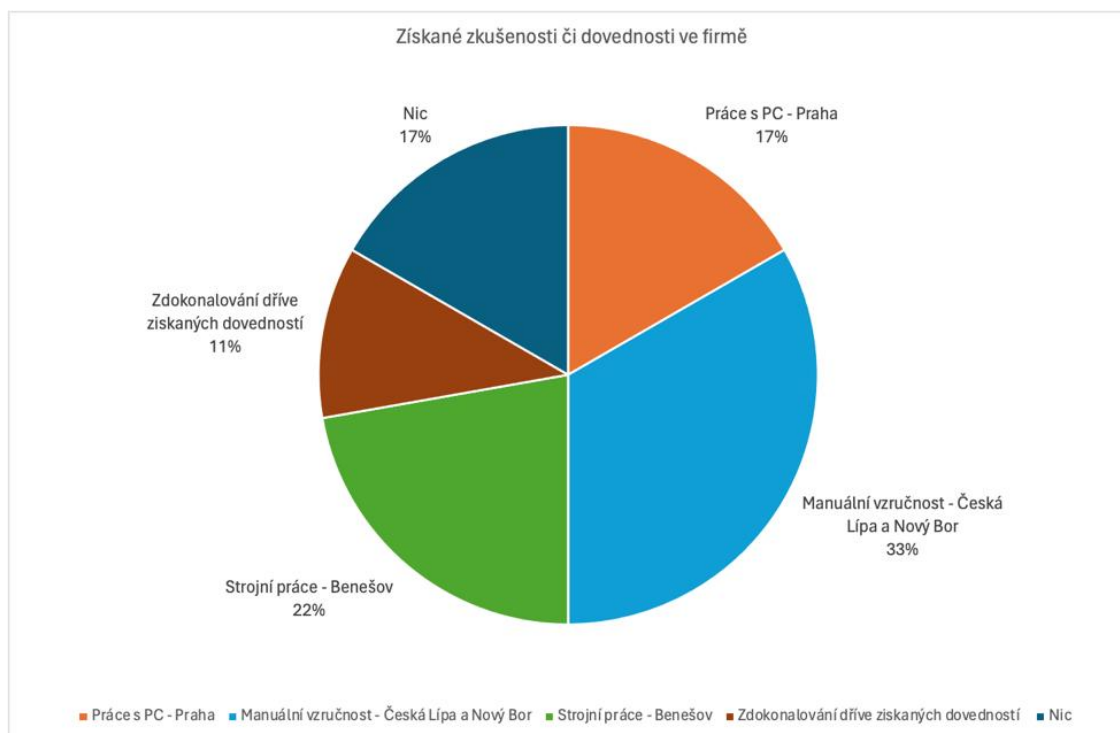


Graf č. 2

V tomto grafu jsou podrobně znázorněny pracovní pozice ve všech 5 pobočkách. Tento graf odkazuje na různorodost pracovních pozic v chráněných dílnách.

Zkušenosti

16 respondentů z celkového počtu 20 se shodlo v tom, že práce v rámci chráněné dílny jim přinesla nové zkušenosti, a to v různých oblastech. Jedná se o práci s počítačem, manuální zručnost, strojní práci a tak podobně. Zkušenosti se u jednotlivých osob liší, neboť se odvíjí od zaměření firmy, a hlavně od konkrétní pracovní pozice. 4 respondenti uvedli, že v rámci chráněného trhu žádné nové zkušenosti nezískali, a to z toho důvodu, že dříve pracovali na volném trhu práce, kde vykonávali náročnější zaměstnání. Tudíž se spoustu věcí naučili na volném trhu práce a na chráněný trh práce jim již nepřinesl žádné nové dovednosti. Obecně řečeno, zkušenosti se odvíjí podle toho, jakou mají zaměstnanci pracovní pozici. Nově získané zkušenosti se odvíjí i podle místa práce. Chráněné dílny mají různorodé zaměření výroby.



V tomto grafu je zdůrazněna různorodost zaměření chráněných dílen.

Pocit sounáležitosti

Všichni respondenti se shodli na tom, že ve své práci se cítí dobře a někteří i velmi dobře. Je to z toho důvodu, že na pracovišti se nacházejí další osoby se zdravotním postižením, nepocítují tedy žádnou diskriminaci či žádné ponižování od ostatních osob, což se může dít na volném trhu práce podle jejich zmíněných zkušeností na které odkazují v rozhovorech. Mimo jiné se shodli na tom, že v jejich případě mají nějaký problém v práci si neví rady, jak dál postupovat, tak zaměstnavatel je vždycky podpoří a pomůže jim. Důležité je zde i to, že se cítí součástí kolektivu mají tedy pocit, že někam patří.

Komunikace

Všichni respondenti uvedli, že se v aktuální firmě spokojením a mají skvělou komunikaci i vztahy s vedením dílny i se samotným zaměstnavatelem. Velmi tomu napomáhá fakt, že zde probíhají měsíční kontroly přímo od zaměstnavatele, kterého si všichni respondenti vychvalují a označují ho za empatického člověka, kterému na jeho zaměstnancích záleží. Zaměstnanci uvedli, že zaměstnavatel má individuální přístup ke každému. a naslouchá

jejím potřebám a požadavkům. Zaměstnanci uvedli, že se na tomto trhu cítí velmi dobře a nechtějí práci měnit.

Každý respondent uvedl, že kolektiv je zde velkou součástí pracovního naplnění. Zaměstnanci se do práce těší a jsou rádi, že se necítí být vyloučeni ze společnosti. V této firmě si pochvalují zejména kolektiv, který jim napomohl k navázání sociálních vztahů (přátelství), kdy dochází i k tomu, že se setkávají i mimo pracovní dobu.

Respondenti uvedli, že si jsou vzájemnou podporou a že takový kolektiv nezažili v jiných chráněných nebo otevřených dílnách.

7.5. Výzkumný vzorek

Vzhledem k tomu, že práce pojedná o osobách se zdravotním postižením, kteří jsou zaměstnáni ve firmách působících na chráněném trhu práce, byly dopředu osloveny dvě firmy, které na trhu práce podnikají a disponují pobočkami, které jsou rozmístěny po České republice jako dílny s různým zaměřením.

Od oslovených firem byl udělen souhlas k provedení v rámci polostruktovaného rozhovoru.

Výběr respondentů byl podle dvou kritérií. První kritérium bylo nastaveno tak, že dotazovaný respondent musel být plnoletý a plně svéprávný. Druhé kritérium se vztahovalo na délku pracovního poměru ve firmě, které muselo být delší než půl roku ve firmě nebo delší než dva roky zkušeností na chráněném trhu práce z předchozích povolání.

V rámci výzkumu byly provedeny rozhovory s dvaceti zaměstnanci z poboček, které se nacházeli v oblasti Benešova, Nového Boru, Česká Lípa, Vrchlabí a Praha.

Po navštívení poboček bylo získáno dvaceti respondentů pouze čtyři muži a šestnáct žen. Autorka předpokládá, že většina mužů, kteří se nachází na chráněném trhu práce, pracují v jiném odvětví, kde však neměla možnost danou problematiku ověřit kvůli nesouhlasu z daných firem pro vedení rozhovoru se zaměstnanci.

Charakteristika poboček

VRCHLABÍ

Pobočka Vrchlabí je pod firmou Benevita a.s.

Hlavně se zde vyrábí svíčky ze sójového vosku, koráلكové ozdoby, vyrábí se reklamní předměty pro Krkonošský Národní park jako jsou svíčky, přívěsky. Prodej předmětů je přes e-shop či jako stánkový prodej na akcích.

ČESKÁ LÍPA

Pobočka Česká Lípa je pod firmou Benevita a.s. Jedná se o tranzitní místo pro Prahu. Zabývá se přebalováním výrobků, montážní prací a čistěním lega pro e-shop.

vyrábí svíčky ze sójového vosku, koráلكové ozdoby, vyrábí se reklamní předměty přebalováním výrobků kompletaci mini dílů pro automobily. Montují zde jednoduché autodíly úklidové práce, jako mytí nádobí, vytírání

BENEŠOV

Pobočka Benešov je pod firmou Benevita help s.r.o.

Montážní dílna je ve spolupráci s firmou, která vytváří zakázky, kompletaci mini dílů pro automobily.

NOVÝ BOR

Pobočka Nový Bor je pod firmou Benevita a.s.

Montážní dílna pro přípravu elektrických strojků pro školy. Dále šicí dílna, kde se připravují výrobky z juty (dárkový tašky), šije se zde oblečení pro děti. Šijí se zde halenky pro zdravotnický personál, dětské tepláčky. Montují zde jednoduché autodíly a stroje pro Edu-bas.

Materiály si shání sami, zajišťuje se doprava materiálů a shání se odbyt výrobků.

V současné době je zde problém kvůli covidu-19, který zapříčinil inflaci, ale je zde snaha tímto problémem zaměstnance nezatěžovat.

PRAHA

Pobočka Praha je pod firmou Benevita a.s.

Na pobočce v Praze je práce jako administrativa. Zaměstnanci se učí, jak tisknout, práce s počítačem, programy jako je Microsoft, Excel, kopírování a skenování. Stejně jako na každé pobočce jsou tu úklidové práce, jako mytí nádobí, vytírání.

7.6. Diskuze

Díky analýze bylo zjištěno 6 společných témat, které spadají pod jedno velké téma, které autorka označuje jako pracovní podmínky pro zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce.

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit podněty, které by zlepšily podmínky vztahující se k nastavenému systému zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce a zdali jsou potřeby a preference osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce plně dostačující anebo jsou některé legislativní zákony potřeba upravit či úplně změnit. Výzkumná otázka zjišťovala, jaké jsou hlavní potřeby a preference osob se zdravotním postižením v oblasti zaměstnání na chráněném trhu práce v ČR.

Pomocí analýzy bylo zjištěno, že osoby se zdravotním postižením se cítí bezpečně na chráněném trhu práce, který je pro ně příjemnější než volný pracovní trh. Přičemž teorie potvrzuje skutečnost, že trend je přesouvání z otevřeného trhu práce na chráněný trh práce.

Téměř každý člověk potřebuje práci, aby obstaral svoje základní životní potřeby, a to také platí i u osob se zdravotním postižením.

Pro osoby se zdravotním postižením není tak jednoduché sehnat práci. Můžou si vybrat práci na volném trhu práce, která pro ně nemusí být vyhovující. Na volném pracovním trhu pociťují riziko toho, že práce by neodpovídala jejich zdravotnímu stavu, nebyla by pro ně bezpečná a zároveň je zde riziko diskriminace od ostatních osob. V souvislosti s teorií se může jednat o bariéry ze strany zaměstnavatele, které mohou spočívat v negativních postojích a předsudků na základě zdravotního postižení. V teorii je psáno, že chráněné dílny jsou pro osoby, kterým se nedařilo mít pracovní uplatnění na volném trhu práce. V chráněném trhu práce se pohybují a pracují s lidmi s jejich zdravotního postižení, tudíž se cítí být mezi nimi bezpečněji a připadají si součástí kolektivu a ve chvíli, kdy si neví rady ostatní zaměstnanci jim pomohou což souvisí i s teorií, že osoby bez zdravotního postižení by měli pomáhat k vyrovnáním stejných příležitostí.

Pokud OZP mají pracovní pozici, kde přijdou do styku s něčím, co ještě nedělali nebo co neznají, tak tato práce je pro ně výhodná, protože získají nové zkušenosti. Toto však nemusí být pravidlem, neboť některé osoby se stanou invalidními v průběhu svého života a mají zkušenosti z předchozího zaměstnání tudíž se může stát, že zkušenosti pro ně nebudou žádné.

Proto, aby se zlepšily pracovní podmínky a příležitosti pro osoby se zdravotním postižením bylo by třeba, aby se nabídlo více pracovních pozic v rámci chráněného trhu práce. Důležitým podnětem pro zlepšení zaměstnávání OZP je určitě více pracovních míst na chráněném trhu práce, který by mohlo vést k pozitivnímu efektu možnosti výběru pracovního místa, dostupnosti, větší zájem o práci na chráněném trhu práce a lepší platové podmínky.

Dále je potřeba, aby vedení těchto chráněných dílen mělo podvědomí o svých zaměstnancích, jak jsou mobilní a tím pádem i zajišťovali bezpečné pracovní prostředí pro své zaměstnance.

Pokud zaměstnavatel bude znát své zaměstnance a bude se je snažit motivovat a bude jim dávat práci, která je pro ně výhodná, tak to povede k rovným příležitostem OZP a jejich šancí. Podle teorie je jedním z nejdůležitějších faktorů správná motivace zaměstnanců se zdravotním postižením od zaměstnavatele.

Je důležité přihlídnout k tomu, že ne každá chráněná dílna má stejné vyhovující podmínky. V některých dílnách jsou zaměstnanci velice spokojeni a nic by neměnili, ale naopak někde je třeba něco zlepšit. Je právě třeba, aby v každé chráněné dílně bylo vedení, které má informace o svých zaměstnancích, o jejich zdravotním postižení, přizpůsobují jim práci na základě individuálnímu zdravotnímu stavu jako například bolesti zad.

Nejdůležitější aspekt, který ve většině chráněných dílen chybí je komunikace mezi zaměstnavatelem a osobami se zdravotním postižením. Je třeba, aby docházelo k větší motivaci a větší podpoře od zaměstnavatele čehož je výsledkem toho, aby došlo ke zlepšení v komunikaci. Při správné komunikaci zaměstnavatelé mohou přijít na jejich potřeby a více se seznámit s jejich zdravotním stavem a jeho porozumění.

Další možností a tou která se zabývá tato bakalářská práce je práce na chráněném trhu. Ačkoliv jsou respondenti ve svém aktuálním zaměstnání spokojeni, ne každá chráněná dílna a její zaměstnavatel má stejný přístup ke svým zaměstnancům. Respondenti měli zkušenosti v různých chráněných dílnách i volném trhu, tak na základě rozhovorů došlo k doporučení, které by bylo třeba zlepšit. Obecně řečeno, nejdůležitější faktor v rámci té

chráněné dílny je komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se zdravotním postižením.

Což může být vidět třeba například i u respondentů, kde potvrdili skutečnost, že pokud mají nějaký problém, že se nemůžou dostat z fyzických nebo psychických problémů do práce, práci si můžou nadělat jiný den. Práce pro OZP může být důležitá i z hlediska nasbíraných zkušeností, můžou se například naučit pracovat se stroji, práce v kolektivu a dalších mnoho jiných fyzických či sociálních dovedností. Poté tyto dovednosti můžou využít při hledání nové práce nebo v běžném životě.

Co se týče legislativních zákonů, tak bych pozměnila opatření ohledně diskriminaci vůči OZP. Opatření by bylo v rámci měsíční povinné komunikace mezi zaměstnavatelem a OZP mezi kterými by byla třetí strana, a to například Úřad práce. Komunikace by mohla vézt k pozitivnímu postoji a pochopení OZP jakožto osobám, které chtějí pracovat. Tak by se mohla omezit diskriminace na základě osob se zdravotním postižením.

8. Závěr

Osoby se zdravotním postižením by si přály motivaci ze strany zaměstnavatelů, aby je více podporovali v tom, co dělají. Zároveň zaznělo, že by si přály, aby vedení jiných chráněných dílen změnili přístup k osobám se zdravotním postižením. Aby vedení mělo větší přehled o stavu zdravotního postižení jejich zaměstnanců tudíž,

Změnit tedy již zmíněný přístup vedení, motivaci, zájem o lidi, ohleduplnost na postižení, komunikace.

Obecně řečeno, všichni respondenti se shodli na tom, že by vedení chráněných dílen mělo zlepšit svůj přístup vůči osobám se zdravotním postižením, aby se snažili přizpůsobit jejich potřebám a preferencím. Zaměstnavatelé, aby měli více znalostí s tím tedy souvisí, aby pracovní místo zajistili tak, že se na něj můžou osoby se zdravotním postižením bez problémů pohybovat. Mělo by docházet k vzájemnému respektu a porozumění.

Osoby se zdravotním postižením, jsou rizikovou skupinou na trhu práce. Zmiňovala jsem to i v praktické části, kdy bylo nutné vymezit překážky, právní opatření v českém řádu.

Při výsledcích této práce mě neudivuje, že stále je velký nedostatek u osob se zdravotním postižením.

Bakalářská práce se skládá ze 8 kapitol, první kapitolou je úvod bakalářské práce, v druhé kapitole se autorka zaměřuje na teoretickou část na téma osoby se zdravotním postižením, ve třetí kapitole nalezneme zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ve čtvrté kapitole autorka pojednává o chráněném trhu práce, jaké jsou příspěvky na chráněném trhu práce, jaké jsou jeho účely. V páté kapitole nalezneme téma vymezení pojmů integrace. Šestá kapitola pojednává o diskriminaci na základě zdravotního postižení, jaké je rozdělení diskriminace a legislativní zákony. Sedmá kapitola obsahuje metodologii, popis respondentů, popis poboček na chráněném trhu práce, identifikace šesti hlavních témat a interpretaci výsledků a diskuzi. V poslední kapitole je závěr bakalářské práce.

Cíl práce byl splněn. Autorka zodpověděla výzkumné otázky a zjistila potřeby a preference osob se zdravotním postižením a navrhla nová opatření pro zlepšení pracovních podmínek pro jedince se zdravotním postižením.

Tato práce je přínosná, protože nám může pomoci nahlédnout hlouběji do každodenních problémů lidí se zdravotním postižením a lépe tak pochopit jejich potřeby, při zaměstnávání a pomoci dosáhnout osvěty k vzájemnému respektu.

Seznam použité literatury

ČERMÁK, Michal. PROJEVY A FORMY DISKRIMINACE OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012. ISBN ISBN 978-80-87181-08-9.

HARTL, Pavel a HÁRTLOVÁ, Helena. *Velký psychologický slovník*. 4.vyd. Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5.

HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum. Praha : Portál, 2005. ISBN ISBN 80-7367-040-2.

JESENSKÝ, Ján. Kontrapunktory integrace zdravotně postižených. Praha: Karolinum, 1995. ISBN ISBN: 80-7184-030-0.

KOMENDOVÁ, Jana. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. Ostrava: Key Publishing, 2009. ISBN ISBN: 978-80-7418-022-4.

KREJČÍŘOVÁ, Olga. Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní text: projekt Equal – rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce. Praha: Rytmus; Havlíčkův Brod: Tobiáš, 2005. ISBN ISBN: 80-903598-1-7.

MICHALÍK, Jan. Zdravotní postižení a pomáhající profese. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie a OPATŘILOVÁ, Dagmar. Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN ISBN : 978-80-210-5536-0.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce. MSD, společnost s.r.o. Brno, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN ISBN: 978-80-210-7607-5.

RÖDEROVÁ, Petra. Edukace osob se zrakovým postižením v osobnostním pojetí. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN ISBN: 978-80-210-8091-1.

SLÁDKOVÁ, Petra. Sociální a pracovní rehabilitace. Karlova Univerzita. Praha: Karolinum, 2021. ISBN ISBN 978-80-246-4986-3.

Sociální práce. Sociální práce s lidmi s duševní nemocí. 2008, roč. 2008, č. 1, s. 1-134. ISSN 1213-6204.

VÁLKOVÁ, Hana. Pohybem k integraci osob se zdravotním postižením. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002. ISBN ISBN: 80-244-0535-0.

Vyhledky na zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením v transformujících se zemích. Praha : Sdružení zdravotně postižených v ČR, 1995.

Internetové zdroje

ČESKÁ REPUBLIKA. Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025: Dokumenty Vládního výboru pro osoby se zdravotním postižením. In: . 2020, s. 1-88. ISSN 978-80-7440-255-5.

HECZKOVÁ, Monika a HUTAŘ, Jan. Mám handicap, chci práci. Asociace poraden pro osoby se zdravotním postižením ČR, 2012. ISBN 978-80-904152-2-5.

Fórum sociální politiky. Online. 2011, roč. 2011, č. 2. Praha, 2011. ISSN 1803-7488. Dostupné z: https://www.rilsa.cz/wp-content/uploads/2023/01/FSP_2011-02.pdf#page5. [cit. 2024-04-27].

KLIMENTOVÁ, Eva. Osoby se zdravotním postižením v sociologickém výzkumu. Online. Univerzita Palackého v Olomouci, 2018. ISBN 978-80-244-5434-4. Dostupné z: https://books.google.cz/books?hl=cs&lr=&id=WJCRDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA4&dq=osoby+se+zdravotn%C3%ADm+postižen%C3%ADm&ots=1Q3qX8QDqw&sig=4Odb1M6S6d8mSdyB74Hpj5jSC8&redir_esc=y#v=onepage&q=osoby%20se%20zdravotn%C3%ADm%20postižen%C3%ADm&f=false. [cit. 2024-04-27].

Komendová, Jana. Úprava pracovních podmínek osob se zdravotním postižením v mezinárodních dokumentech. Časopis pro právní vědu a praxi, 2008, 16(1), s. 41-47. ISSN 1210-9126.

Literature Review on Attitudes to Disabled People. Online. Údarás Naisiúnta Michumais National Disability Authority, 2022. Dostupné z: <https://nda.ie/publications/literature-review-on-attitudes-towards-disability>. [cit. 2024-03-27].

MAGUIRE, Moira a DELAHUNT, Brid. Doing a Thematic Analysis: A Practical, Step-by-Step Guide for Learning and Teaching Scholars.*. Online. Doing a Thematic Analysis: A Practical, Step-by-Step Guide for Learning and Teaching Scholars.*. 2017, roč. 3, č. 3351, article 3, s. 1-14. Dostupné z: <http://ojs.aishe.org/index.php/aishe-j/article/view/335>. [cit. 2024-04-01].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Tisková zpráva. Online. Novela zlepší podmínky přechodu osob se zdravotním postižením na volný trh práce a zamezí zneužívání příspěvků. 2023. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_novela_zamestnavani_OZP_05122023.pdf/9fc32c4a-5377-245a-9598-3152e78df75a. [cit. 2024-04-01].

MOJŽÍŠOVÁ, Adéla. Sociální práce s osobami se zdravotním postižením. Online. ZSF JU v Českých Budějovicích, 2019. ISBN iSbn 978-80-7394-738-5. Dostupné z: <https://publi.cz/download/publication/948?online=1>. [cit. 2024-04-01].

Pracovní rehabilitace. Online. In: MPSV. Mpsv.cz. 2018. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/953327/Pracovni_rehabilitace.pdf/fb37353a-915e-46fa-16f6-f68161cf516a. [cit. 2024-04-01].

People with disabilities: perceptions, stigmas and stereotypes. Online. New York, New York: Nova Science Publisher, Incorporated, 2023. ISBN 9798886975550. Dostupné z: <https://sp.ebrary.com/Shibboleth.sso/SAML2/POST>. [cit. 2024-04-01].

Pracovní rehabilitace. Online. In: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV.cz. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/953327/Pracovni_rehabilitace.pdf/fb37353a-915e-46fa-16f6-f68161cf516a. [cit. 2024-05-03].

RICHTEROVA A KOL., Bohdana. Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice. Online. Reintegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1. Dostupné z: https://www.researchgate.net/profile/Bohdana-Richterova/publication/266492295_Teorie_a_praxe_problematiky_zamestnavani_osob_se_zdravotnim_postizenim_v_Ceske_republice/links/55643e6108ae86c06b697dbc/Teorie-a-praxe-problematiky-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-v-Ceske-republice.pdf. [cit. 2024-04-19].

RYCHTÁŘ, Karel a SOKOLOVSKÝ, Tomáš. Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR: Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Online. Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, Ostrava, 2016. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/013c67c033b59c8c/uploads/Odborná_studie_OZP_na_trhu_prá.pdf. [cit. 2024-04-29].

ŠÁMALOVÁ, Kateřina. Šance na dosažení vysokoškolského vzdělání v populaci osob se zdravotním postižením. Online. Karolinum, 2016. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/e-kniha/sance-na-dosazeni-vysokoskolskeho-vzdelani-v-populaci-osob-se-zdravotnim-postizenim-1599405/>. [cit. 2024-03-26].

TRUTNOVSKÁ, Romana. Nové trendy v podpoře lidí s postižením — podporované rozhodování dle nového občanského zákoníku. Online. In: Nové trendy v podpoře lidí s postižením — podporované rozhodování dle nového občanského zákoníku. Forem sociální práce, 2016, s. 81-85. Dostupné z: <https://www.proquest.com/docview/2224497464/2658245D9FF94BF1PQ/9?accountid=15618&sourcetype=Scholarly%20Journals>. [cit. 2024-03-27].

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. Průzkum zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných úřadech státní správy v roce 2019. Online. ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. Vláda.gov. 2019. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/vvozp/aktuality/Pruzkum-zamestnavani-OZP-ve-statni-sprave-2019.pdf#page5>. [cit. 2024-03-26].

Velký lékařský slovník. Online. MAXDORF. Velký lékařský slovník. 2022. Dostupné z: <https://slovniky.cz>. [cit. 2024-04-01].

Výzkum veřejného ochránce práv 2021. Online. OMBUDSMAN. Zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru – pohled lidí s postižením. 2021. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/dokument/vyzkum_crpd/zamestnavani_ozp_-_vyzkum_-_pohled_lidi_s_postizenim.pdf. [cit. 2024-03-26].

ZVONÍKOVÁ, A. a WERNEROVÁ, J. Pracovní rehabilitace a vydávání doporučení k zařazení na pracovní rehabilitaci. Revizní a posudkové lékařství. 2015, roč. 2015, č. 18, s. 74-77.

Zákony

Zákona č.155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Listina

Listina základních práv a svobod č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Úmluva

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením

Seznam příloh

Příloha č. 1
Šetření

Polostrukturované otázky pro bakalářský výzkum na otázku:

Vážení respondenti,

tento dotazník je součástí bakalářské práce, jejímž cílem je získat informace nezbytné k dosažení vědeckých poznatků. Všechny odpovědi budou zpracovány anonymně a použity pouze pro účely výzkumu. Pokud se některá otázka jeví jako nevhodná či nepříjemná, není nutné na ni odpovídat. Polostrukturované otázky jsou vedeny formou rozhovoru a nacházejí se zde otevřené i uzavřené otázky.

Vaše spolupráce je pro nás velmi cenná.
Děkujeme.

Žena

Muž

1. Kolik je Vám let?

Odpověď:

2. Jaký stupeň invalidního důchodu pobíráte?

Odpověď:

3. Jaké jsou vaše hlavní priority při hledání práce?
(Vyberte z jedné či více možností)

- Plat,
- Náročnost pracovní pozice,
- Pracovní doba,
- Vzdálenost od domova,
- Reference od okolí,
- Jiné (Pokud zvolíte tuto možnost, prosím napište jí sem:

4. Jak byste popsala bezpečnost pracovního prostředí na současném pracovišti?
(Vyberte jednu z možností)

- Na pracovišti se cítím bezpečně
- Na pracovišti se cítím nejistý/á
- Nepociťuji ani nebezpečí ani ohrožení
- Na pracovišti se necítím bezpečně

5. Jakou máte pracovní pozici a jste s ní spokojená? Proč?

Odpověď:

6. Cítíte se dobře finančně ohodnocen/a na základě vaší pozice?
(Vyberte jednu z možností)

- Ano, jsem spokojený/á
- Ne, nejsem spokojený/a

7. Vyhovují Vám pracovní podmínky v této firmě a v čem Vám vyhovují?
(Vyberte jednu z možností)

Ano, pracovní podmínky mi vyhovují v této firmě
Pracovní podmínky mi vyhovují v (doplňte).

Ne, pracovní podmínky mi nevyhovují v této firmě
Pracovní podmínky mi nevyhovují v (doplňte).

8. Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání a Váš obor?

Odpověď:

9. Jak prožíváte své začlenění do pracovního prostředí naší firmy a komunity?
(Vyberte jednu z možností)

- Cítím se velmi dobře
- Cítím se dobře
- Cítím se nepříjemně

10. Cítíte se být součástí pracovního kolektivu?
(Vyberte jednu z možností)

- Ano
- Ne

11. Myslíte si, že máte stejné možnosti jako osoby bez postižení, proč?

12. Měl(a) jste pocit diskriminace ze strany vašich kolegů?
(Vyberte jednu z možností)

- Ano, měl/a
- Ne, neměl/a
- Nevím

13. Pokud jste měl(a) pocit, že činnost v prostředí nezvládáte nebo selháváte, byla Vám věnována pomoc a podpora ze strany vedení?
(Vyberte jednu z možností)

- Ano měl/a jsem problém a vedení mi pomohlo
- Ano měl/a jsem problém, ale nikomu jsem o tom neřekla
- Ano měl/a jsem problém a ze strany vedení by nebyl/a nabídnuta pomoc
- Ne, neměl/a jsem problém a s touto situací se neztotožňuji

14. Jaké nové dovednosti nebo znalosti jste získala od chvíle, co jste začala pracovat v naší firmě?

Odpověď:

15. Pokud by Vás napadlo jakékoliv zlepšení, které by pomohlo osobám se zdravotním postižením při zaměstnání, jaké by to bylo?

Odpověď:

