

Uplatnitelnost osob se zdravotním postižením na trhu práce

Romana Nyklová

Bakalářská práce
2020



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Romana Nyklová**
Osobní číslo: **H17668**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Uplatnitelnost osob se zdravotním postižením na trhu práce**

Zásady pro vypracování

Studium odborné literatury a zdrojů.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti trhu práce, osob se zdravotním postižením a zákona o zaměstnanosti.

Příprava metodiky výzkumné části, zpracování projektu výzkumu.

Realizace kvalitativního výzkumu formou rozhovorů.

Zpracování, vyhodnocení a následná interpretace získaných dat.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Forma zpracování bakalářské práce: **Tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- BARTOŇOVÁ, Miroslava, Jarmila PIPEKOVÁ a Marie VÍTKOVÁ, ed. *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi: sborník k projektu „Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce“, spolufinancovaný z Evropské unie a českého státního rozpočtu*. Brno: MSD, 2005. ISBN 80-86633-31-4.
- KREJČÍROVÁ, Olga. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7.
- ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. S. aktualizované a doplněné vydání*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 80-7263-751-5.
- OPATŘILOVÁ, Dagmar a Dana ZÁMEČNÍKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3718-0.
- HRDÁ, Jana. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Praha: Jedličkův ústav a školy, 2007. ISBN 978-80-254-1306-7.
- SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. ISBN 978-80-87414-10-1.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Helena Skarupská, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **4. října 2019**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2020**

L.S.

Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan

doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 22. ledna 2020

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 1.4.2020

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá pracovním uplatněním osob se zdravotním postižením. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části si popíšeme pojmy jako chráněný pracovní trh nebo pracovní rehabilitace. Více si přiblížíme i zákon o zaměstnanosti. Praktická část se věnuje analýze výsledků kvalitativního výzkumu, která byla provedena pomocí rozhovorů s osobami se zdravotním postižením za použití interpretativní fenomenologické analýzy.

Klíčová slova:

Pracovní uplatnění, osoba se zdravotním postižením, pracovní rehabilitace, zákon o zaměstnanosti

ABSTRACT

This bachelor thesis deals with the employment of person with disabilities. The thesis is divided into theoretical and practical part. In the theoretical part we will describe terms such as protected labor market or occupational rehabilitation. We will take a closer look at the Employment Act. The practical part is devoted to the analysis of the results of qualitative research, which was carried out through an interviews with people with disabilities using interpretive phenomenological analysis.

Keywords:

Employment, person with disabilities, occupational rehabilitation, employment law

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucí práce paní PhDr. Heleně Skarupské, Ph.D. za pomoc při realizaci mé bakalářské práce, za trpělivost, toleranci, ochotu a cenné rady.

„Uprostřed každého problému se nachází příležitost.“

(Albert Einstein)

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	12
1.1 KVALITA ŽIVOTA OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	12
1.2 PRÁVA OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	14
2 OSOBY S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM	16
2.1 PŘÍSTUPY SPOLEČNOSTI K JEDINCŮM S POSTIŽENÍM	17
2.2 SPECIFICKÉ ÚPRAVY PRO OSOBY S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM NA PRACOVIŠTI	18
3 FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	19
3.1 INVALIDNÍ DŮCHOD	20
3.2 PŘÍSPĚVEK NA PÉČI.....	21
4 PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	23
4.1 UCELENÁ REHABILITACE OZP	24
4.2 PRACOVNÍ REHABILITACE	25
4.3 PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	26
5 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI	28
5.1 CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO	29
5.2 CHRÁNĚNÝ TRH PRÁCE.....	29
Statistiky podle ČSÚ	30
5.3 PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ	31
II PRAKTICKÁ ČÁST	33
6 METODIKA VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	34
6.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	34
6.2 VÝZKUMNÉ CÍLE	34
6.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	34
6.4 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU	35
6.5 METODA SBĚRU DAT	35
6.6 ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT.....	36
7 INTERPRETACE A PREZENTACE VÝSLEDKŮ	40
7.1 ROZHOVOR Č. 1 - RESPONDENTKA MONIKA	40
7.1.1 Tělesné postižení a pracovní uplatnění	41
7.1.2 Kvalifikace	43
7.1.3 Finanční zabezpečení	43
7.1.4 Tělesné postižení a zaměstnavatel.....	44
7.1.5 Důvody k práci.....	45
7.1.6 Shrnutí.....	46
7.2 ROZHOVOR Č. 2 - RESPONDENTKA ANDREA	47
7.2.1 Tělesné postižení a pracovní uplatnění	48
1. Před tělesným postižením	48
7.2.2 Rekvalifikační kurzy	49
7.2.3 Finanční zabezpečení	51

7.2.4	TP a zaměstnavatel.....	51
1.	Práva OZP dnes.....	51
2.	Práva OZP v minulosti.....	51
7.2.5	Důvody k práci.....	52
1.	Společenský kontakt a řád dne.....	52
2.	Peníze.....	52
7.2.6	Shrnutí.....	53
7.3	ROZHOVOR Č. 3 - RESPONDENTKA DANA.....	54
7.3.1	Tělesné postižení a pracovní uplatnění.....	55
7.3.2	Kvalifikace.....	56
7.3.3	Finanční zabezpečení.....	57
7.3.4	Tělesné postižení a zaměstnavatel.....	58
7.3.5	Důvody k práci.....	59
7.3.6	Shrnutí.....	60
7.4	ROZHOVOR Č. 4 - RESPONDENTKA JANA.....	61
7.4.1	Tělesné postižení a pracovní uplatnění.....	61
7.4.2	Kvalifikace.....	64
7.4.3	Finanční zabezpečení.....	64
7.4.4	Tělesné postižení a zaměstnavatel.....	65
7.4.5	Důvody k práci.....	66
7.4.6	Shrnutí.....	66
7.5	SPOLEČNÁ TÉMATA.....	67
8	VYHODNOCENÍ ŠETŘENÍ.....	68
9	DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	73
	ZÁVĚR.....	75
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	77
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	82
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	83
	SEZNAM TABULEK.....	84
	SEZNAM PŘÍLOH.....	85

ÚVOD

Bakalářská práce se zabývá pracovním uplatněním osob se zdravotním postižením na trhu práce.

Sehnat práci může být složité i pro zdravého člověka. Tím, že člověk získá nějakou kvalifikaci, dosáhne určitého vzdělání, tento proces nekončí. Ať už se jedná o osoby se zdravotním postižením, nebo nikoliv, je důležitá motivace k práci nebo osobní předpoklady jedince. Problém je ten, že osoby, které mohou pracovat, mnohdy nechtějí. A osoby, které by chtěly, tak nemůžou nebo jsou jejich možnosti omezeny. V dnešní době nabízí pomoc a ochranu těmto osobám hlavně Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím pracovní rehabilitace nebo chráněným trhem práce.

Podle Českého statistického úřadu je v České republice přibližně 13 % obyvatel se zdravotním postižením z celkového počtu. Asi 9 % z nich není schopno vyjít ven nebo se pohybovat po okolí bez pomoci jiné osoby. Většinou se jedná o osoby svobodné nebo s nižším vzděláním. Přibližně jedna čtvrtina je osob mladších 55 let. (Cieslar, 2019)

Podle statistik na Úřadu práce (MPSV, 2019) můžeme sledovat, že osoby se zdravotním postižením představují 15,6 % z celkového počtu nezaměstnaných.

Cílem bakalářské práce je analyzovat situaci na současném trhu práce a zjistit, s jakými problémy se osoby se zdravotním postižením reálně potýkají při hledání a výběru vhodného zaměstnání, popř. po nástupu do zaměstnání.

V teoretické části této bakalářské práce se zaměříme na vymezení základních pojmů, jako jsou osoby se zdravotním postižením, pracovní rehabilitace nebo chráněný trh práce. Seznámíme se se situací na současném trhu práce a dále, jaká škála možností se nabízí těmto osobám ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí. Zmíníme i podporované zaměstnávání, které je jednou z možností zaměstnávání i udržení práce pro OZP. A také se budeme zabývat zákonem o zaměstnanosti.

V praktické části se zaměříme na identifikaci rizikových faktorů z pohledu osob se zdravotním postižením. Bude použita metoda kvalitativního výzkumu. Ten bude realizován formou polostrukturovaných rozhovorů přímo s osobami s určitým typem postižení. K dotazování budou použity otevřené otázky. Výsledky budou zpracovány za pomoci interpretativní fenomenologické analýzy.

Bakalářská práce by mohla sloužit pro osoby se zdravotním postižením. Mohou zjistit, jakou uplatitelnost mají na trhu práce. S čím se potýkají ostatní osoby. Jaká je pravděpodobnost, že naleznou na otevřeném trhu práce volné pracovní místo. Dále může sloužit pro zaměstnavatele nebo vedoucí různých firem, aby zjistili, čeho se vyvarovat nebo jak zlepšit situaci na trhu tím, že budou více zaměstnávat tyto osoby.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Podle Světové zdravotnické organizace je postižení „*částečné nebo úplné omezení schopnosti vykonávat některou činnost či více činností, které je způsobeno poruchou nebo dysfunkcí orgánu*“ (Novosad, 2009, s. 12).

Podle Českého statistického úřadu je v České republice přibližně 13 % osob se zdravotním postižením (dále také OZP) z celkového počtu. Asi 9 % z nich není schopno vyjít ven nebo se pohybovat po okolí bez pomoci jiné osoby. Většinou se jedná o osoby svobodné nebo s nižším vzděláním. Přibližně jedna čtvrtina je osob mladších 55 let (Cieslar, 2019).

V celosvětovém měřítku je počet OZP asi 15 % z celkové populace. Příčinou je stárnutí populace, a tím zvýšený počet seniorů se zdravotním postižením. Problematiku postižení nelze chápat individuálně, že se týká jednoho konkrétního člověka, ale je nutné se dívat na situaci globálně z pohledu celé společnosti (Šámalová, 2016, s. 49).

Lidé nazýváni zdravotně postižení napříč minulostí, přítomností i budoucností, vždy budou součástí této společnosti. Bez ohledu na pohlaví, věk, bydliště či postavení. Lidé s daným postižením si svou situaci dobrovolně nevybrali, a tudíž ji nemohou nijak ovlivnit. Postižení můžeme rozdělit na vrozené a získané. Příčiny vrozeného postižení mohou být různé, jde například o důsledek některé nemoci. Nejčastěji se jedná o užívání léků během těhotenství matky. Důvodem postižení mohou být i porodní komplikace nebo dědičné vlivy. Do příčin získaných vad bychom mohli zařadit postižení vznikající užíváním drog. Ale ve většině případů se jedná o úrazy nebo nemoci, např. somatické nebo duševní, které mohou být akutní nebo i chronické (Krhutová, 2013, s. 19-24).

Bohužel se v dnešní době setkáváme s představou toho, že všechny osoby se zdravotním postižením nutně potřebují pomoc, péči nebo ochranu. Tento pohled na situaci se mění podle prostředí, výchovy anebo míře informovanosti o dané problematice (Michalík a kol., 2011, s. 31).

1.1 Kvalita života osob se zdravotním postižením

Alespoň průměrná kvalita života je podstatně důležitá pro nás všechny. Tím spíše pro osoby, které jsou zdravotně postižené nebo mají specifické potřeby. Jak bychom ale mohli definovat kvalitu? Pro každého tento pojem znamená něco jiného, záleží na hodnotách a prioritách každého z nás. Obecně osoby s nějakým omezením mají jiné hodnoty než ostatní lidé. Přejí si spíše zdraví a majetkové věci pro ně nejsou tak podstatné. A proto se kvalita života liší.

Synonyma, která mohou s termínem kvality života souviset, jsou například štěstí, spokojenost, sociální pohoda a blahobyt nebo lidský rozvoj. Ovšem tato synonyma nebo spíše kvalita života je ovlivněna několika faktory. V našem případě se jedná hlavně o faktor zdravotní. Mohou být ale i jiné, například sociální, psychologické či environmentální. Vzhledem k tématu bakalářské práce je asi nejstěžejnější součástí **kvalita pracovního života**. Ta je determinována zdravím jak fyzickým, tak duševním, spokojeností v pracovním poměru nebo pocitem zdraví, jako celková pohoda organismu (Dvořáková, 2005, s. 19, In Ludvíková a kol., 2013, s. 10-12).

Kvalita pracovního života se odvíjí od pracovní spokojenosti, motivace nebo hodnoty práce. **Pracovní spokojenost** můžeme rozlišit na dvě pojetí. První pojetí pojednává o tom, jak je člověk spokojen s prací a druhým pojetím je právě spokojenost jedince v práci. Spokojenost s prací se odvíjí na vztahu, který má osoba vzhledem k práci, kterou vykonává. Opakem je spokojenost v práci. Tím dává osoba najevo, že souhlasí s podmínkami, které musí v zaměstnání dodržovat nebo je pro osobu příjemné celkové klima zařízení, ve kterém pracuje. Právě spokojenost v práci může zapříčinit zvýšení sebehodnocení a seberealizaci pracovníka, tedy osoby se zdravotním postižením. **Motivace** může dokonce zlepšit pracovní spokojenost. Pokud je osoba ochotna pracovat a má touhu se nadále sebevzdělávat, je velkým předpokladem zvýšená kvalita práce. Vztah čili nějakou motivaci k práci si člověk utváří během celého života. Mohou ji ovlivnit vnější i vnitřní faktory. **Hodnota práce** představuje pro člověka určitou důležitost. Zaměstnání pro většinu lidí znamená prostředky na bydlení či stravu. Pracovní činnost je zdrojem osobního růstu a utváření vlastní identity jedince (Ludvíková a kol., 2014, s. 139-142).

Více jak polovina lidí s postižením žije v institucích a příčinou toho nemají možnost se podílet na pracovním životě. Když už nějakou práci seženou, většinou se jedná o chráněný trh práce, nikoliv otevřený pracovní trh. Záleží ovšem na typu a stupni postižení. I sebemenší zapojení do pracovního procesu se počítá (Slašťanová, 2012, s. 5).

Proto je velice důležité, jakou hodnotu člověk práci udělí. Pokud bude hodnota představovat vrchní příčky jeho pomyslného „pracovního žebříčku“, je možné předpokládat, že i jeho motivace k práci se zvýší. A motivace, jak už víme, může vést k pracovní spokojenosti. Tím bude naplněna jeho kvalita pracovního života a celková kvalita života se ještě více prohloubí a zvýší.

1.2 Práva osob se zdravotním postižením

Velmi důležitým dokumentem je **Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením**. Jedná se o smlouvu o lidských právech a základních svobodách, kterou přijalo Valné shromáždění OSN. V České republice je platná od roku 2009. Zabezpečuje osobám zdravotně postiženým rovné zacházení. Tímto způsobem se snaží o jejich aktivní zapojení do společenského života, čímž se zvyšuje jeho kvalita. Podle Úmluvy mají osoby právo na protidiskriminační přístup, na genderovou vyváženost (mužů a žen), na zapojení do života společnosti, na stejné příležitosti pro všechny osoby a hlavně na přístupnost či nezávislost (MPSV, © 2020).

Pojem, který s tímto tématem souvisí, a najdeme ho také v Úmluvě OSN, zní *přiměřené úpravy*. Jedná se o úpravy, které jsou nezbytné pro standardní fungování zdravotně postižených ve společnosti. Pokud by nebyly zmiňované úpravy povoleny, dalo by se hovořit o určité diskriminaci těchto osob. Přiměřenými úpravami mohou být nezbytné změny v dopravě, ve vzdělávání, v justici nebo při poskytování informací. Pojem *univerzální design*, související také s Úmluvou OSN, znamená, že služby, výrobky nebo různé programy jsou vyráběny takovým způsobem, aby mohly být využity všemi osobami. To znamená, že synonymem pro slovo univerzální bychom mohli použít slovo bezbariérový nebo přístupný. Jde o to, že přímo vyrobený program bude dostupný i pro zdravotně postižené osoby bez toho, aniž by musel program projít další úpravou (Slašťanová, 2012, s. 14-15).

Výše uvedené pojmy slouží jako prevence před diskriminací i v oblasti zaměstnání. Termín **diskriminace** je také popsán v Úmluvě OSN. Diskriminaci můžeme rozdělit na přímou a nepřímou. Obě formy jsou v rozporu s Úmluvou OSN. Pod tento termín spadá i navádění nebo pokyn k diskriminaci či pronásledování. V souvislosti se zdravotním postižením můžeme přímou diskriminaci chápat jako jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě kvůli jejímu zdravotnímu stavu. Důsledkem takového jednání může být odmítnutí zaměstnavatele zaměstnat tuto osobu. Za nepřímou diskriminaci označujeme takové jednání, kdy dojde k odmítnutí opatření za účelem zaměstnání. Například se osoba nemůže účastnit školení z důvodu zdravotního stavu a to jí brání v odborné přípravě a v dalším vzdělávání (Man, 2013, s. 249).

Dalšími dokumenty OSN jsou Standardní pravidla OSN pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením a Deklarace práv osob se zdravotním postižením.

Národní rada osob se zdravotním postižením v České republice (NRZP) je organizace pomáhající od roku 2002. Snaží se zastupovat osoby s postižením a hájit jejich práva zejména při jednáních s institucemi veřejnými nebo státními. Usilují také o spojení více asociací osob se zdravotním postižením. Abychom mohli spolek či asociaci zahrnout do NRZP ČR, musí mít přes 50 % OZP. Národní rada působí na celostátní úrovni a pracoviště této organizace nalezneme v každém kraji ČR. Např. poskytují sociální služby, kdy se nejvíce zaměřují na odborné poradenství. Pokud se osoba dostane do tíživé situace a neví, jaké má práva a možnosti, jak svou situaci řešit. Dále se snaží o vytváření pracovních míst a to i tím, že kooperují s Úřady práce. Pořádají sbírky a publikují časopisy a články. NRZP se snaží o vytvoření takového systému, který by pomohl OZP na trhu práce. „*Vytváří podmínky pro podporu a začleňování sociálně znevýhodněných skupin občanů, podporuje vytváření rovných příležitostí a jejich společenského, kulturního a především pracovního uplatnění.*“ Jedná se tedy o zlepšení podmínek a zpřístupnění prostředí, aby se osoby se zdravotním postižením mohly lépe integrovat do společnosti (NRZP ČR, © 2010).

Národní rada realizuje různé projekty, mezi které patří i EUROKLÍČ. V roce 2007 byl tento projekt oceněn titulem „nejvýznamnější počín roku 2007.“ Cílem je zajistit dostupnost osobám se sníženou mobilitou za pomoci speciálních klíčů i mimo Českou republiku. Osoby s průkazem TP, ZTP nebo ZTP/P mohou zdarma zažádat a získat euroklíč v místě svého bydliště, většinou na sociálním odboru městského úřadu. K vyřízení klíče stačí občanský průkaz nebo jiný průkaz totožnosti a průkaz OZP. Nemusí se jednat pouze o osoby s průkazem, ale i o lidi s roztroušenou sklerózou, onkologickým onemocněním, diabetiky, stomiky nebo dlouhodobě zapůjčit pro rodiče dětí do tří let. Tyto osoby předloží prohlášení, ve kterém bude sděleno, o jaké postižení se jedná. Jde o to, že výtahy, schodišťové plošiny nebo WC v obchodních centrech, na vlakových stanicích a autobusových nádražích, na úřadech, v knihovnách, na letištích, čerpacích stanicích, v kinech, divadlech, muzeích nebo poliklinikách a jiných lékařských ambulancích jsou opatřeny eurozámkem. Osoby tak mají zjednodušený přístup na místa ve všech krajích. Díky univerzálnímu klíči, který jedinec vlastní, nedochází ke zneužití, vandalismu či znečištění jinými osobami, například lidmi bez domova (Řezníčková, 2015).

2 OSOBY S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM

V první kapitole jsme si vysvětlili pojem zdravotní postižení. V této kapitole se více zaměříme na tělesné postižení, aby později při výzkumu mohla být zajištěna homogenita výzkumného vzorku. A také z toho důvodu, že podle Českého statistického úřadu (ČSÚ) bylo v minulém roce nejvíce osob se zdravotním postižením právě v pohybové oblasti, které převládalo nad problémy se sluchem či zrakem. (ČSÚ, 2019)

Definic pro osoby s tělesným postižením je několik. Ve většině případů se jedná o osobu, která má omezenou mobilitu. Její hybnost může být znemožněna z více příčin. Jedná se například o vývojovou vadu nebo centrální či periferní poruchu. Okruh těchto osob je charakteristický tím, že jejich dysfunkce je viditelná na první pohled a jejich výkon je v důsledku takového omezení snížen. Mylně se můžeme domnívat, že lidé mají omezení pouze v této oblasti, jakožto pohybové. Jejich postižení se může v průběhu života měnit a vyvíjet. Proto oblasti, kterých se to dotkne, je rozhodně více. Jak jsme se dozvěděli v předchozí kapitole, dojde k ovlivnění jejich pracovního života, ale také soběstačnosti nebo celkové kvality života (Michalík a kol., 2011, s. 186-187).

Co se týče pohledu společnosti, je nutné hodnotit podmínky života osob s postižením trochu diferencovaně. Sice se každá společnost již setkala s lidmi s postižením, avšak k vyrovnání dochází odlišnými způsoby. Záleží totiž na konkrétní společnosti a na specifických okolnostech, které se odehrávají v určitém prostoru a čase (Pančocha, 2013, s. 47-48).

Z dvou předchozích odstavců můžeme zjistit, že důležitý je osobní postoj ke zdravotnímu stavu ze strany jedince, záleží však i na postavení společnosti k těmto lidem.

Nyní se budeme více věnovat rozdělení postižení na vrozené a získané a také tomu, jak jsou tyto dvě odlišné skupiny lidí přijímány společností. U osob, které se narodily nebo brzy po narození získaly tělesné postižení, mají odlišný pohled na situaci. Jedná se hlavně o sociální postavení a psychiku. Jedinec, který celý život žije s postižením, tuší, co může od života čekat. Ve společnosti si osvojil určité dovednosti a plní sociální role. Má více času, aby se přizpůsobil své situaci a mohl žít životem jako každý druhý. Neznamena to ovšem, že je se svým zdravotním stavem natolik „spokojený“, že nedochází ke krizi nebo psychickým potížím. Na rozdíl od lidí se získaným postižením je situace docela jiná. Celý život žili spokojeným životem a během okamžiku se jim zhroutil celý svět. Ať už následkem úrazu nebo neúspěšné operace. Situace je o to horší, pokud má osoba trvalé následky. Najednou se obrátí život vzhůru nohama. Zasáhne to oblast jak osobní, tak rodinnou, pracovní nebo

sociální. Osoba se ocitne v tíživé situaci a může dojít k rozpadu manželství nebo ke ztrátě zaměstnání. Není na tyto okolnosti připravena a mnohdy osoby ani neví, kam nebo na koho se obrátit (Novosad, 2011, s. 113-114).

2.1 Přístupy společnosti k jedincům s postižením

Podle Pančochy (2013, s. 48-58) můžeme přístupy rozdělit do pěti kategorií, které se navzájem provázejí, doplňují a ztrácejí ve vztahu ke kultuře a společnosti. Typologii přístupů představila v roce 1948 J. Hanksová a kol. První přístup charakterizovala jako **společenské riziko**. Definovala jej jako omezení pomoci či podpory ze strany většinové společnosti. Dokonce byla lidem odepírána i některá práva. Druhý přístup označila jako **ekonomický a sociální problém**. Tento přístup předpokládá větší finanční zatížení pro společnost a narušení vitality. Dalším přístupem je **tolerující utilita** osob s postižením. Tato kategorie umožňuje osobám s postižením účast na společenském životě, avšak rozhodnutí záleží na většinové společnosti. Čtvrtým typem je **omezená participace**, spojená se statutem a sociálními rolemi osob s postižením. Tyto role vycházejí ze schopnosti být produktivní vzhledem ke standardům majority. Předposlední kategorie je **liberální přístup**. Jedná se o ucelené vztahy mezi lidmi s postižením a ostatními, které jsou založeny na vzájemné podpoře. **Aktivní participace** je posledním přístupem, který se snaží o přijetí všech členů společnosti bez rozdílu postižení.

S přístupy také souvisejí modely zdravotního postižení. Mohou nám poskytovat obraz, jak se osoby s postižením účastní a podílí na životě ve společnosti. Prvním modelem je *funkční*, který má deskriptivní charakter. Důležité determinanty pro udržení či rozvoj jedince závisejí na pohlaví, věku, životních zkušenostech. Výjimkou nejsou ani psychika nebo délka trvání zdravotního postižení. Další model nazýváme *sociální*. Jedná se o bariéry a problémy, s kterými se lidé s postižením musí každodenně setkávat, jelikož společnost není stoprocentně organizována pro všechny. Bariéry mohou být individuální nebo strukturální. Individuální zahrnují postoje, předsudky a emoce. Strukturální naopak překážky spojeny s bezbariérovou dostupností budov, s dopravou nebo se zaměstnáním. V konečném důsledku může dojít k vyčlenění těchto osob ze společnosti. Poslední je tzv. model *Independent Living* (nezávislý život). Už podle názvu se jedná o svobodný výběr. Lidé s postižením mají právo rozhodnout se podle sebe. Musí být ovšem připraveni vzít za svá rozhodnutí zodpovědnost (Krhutová, 2013, s. 29-32).

2.2 Specifické úpravy pro osoby s tělesným postižením na pracovišti

Pokud se zamyslíme nad zaměstnáním osob s tělesným postižením, je nutné si uvědomit pár specifických potřeb, které je nutno udělat dopředu. Jako první je **doprava**. Než nabídneme osobě práci, musíme se ujistit, zda bude schopna do zaměstnání dojíždět. Jelikož s největší pravděpodobností využívá vozík nebo jiné kompenzační pomůcky, může být způsob dopravy mírně omezen. Po překonání první překážky je nutno si uvědomit **vstup do budovy**, pokud nadále bereme v potaz osobu na vozíku. Zde není důležitá pouze bezbariérovost budovy, ale také velikost dveří a umístění kliky, popř. madla. Nejčastějšími možnostmi jsou nájezdy a v dalším případě i plošiny. Avšak plošiny jsou více finančně náročné. Kliky mohou být osazeny vysoko a osoby na ně mnohdy nedosáhnou. Proto je lepším řešením umístit madla po celé šířce dveří, které je instalováno níže. Po vstupu do budovy je další překážkou **vstupní hala**, tedy recepce. Většinou je pult příliš vysoko a lidé na vozíku ani nevidí na osobu za pultem. Je tedy vhodné na jednom konci snížit výšku pultu a přizpůsobit ji osobě sedící na vozíčku. Interiér je potřeba také změnit. Například **velikost výtahu** tak, aby byl dostatečně prostorný i pro elektrický vozík, který je širší. Pokud se jedná o tělesné postižení, ale osoba nemá vozík a pro svůj pohyb potřebuje francouzské hole, nedoporučuje se položit na podlahu koberec. Vhodnějším řešením jsou protiskluzové podlahy. Potřebnou úpravou musí projít i **vlastní pracovní místo**. Jednoznačně musí být přizpůsobena velikost vstupních dveří, umístění vypínačů a také oken. Aby mohl sám okno zavřít, či otevřít, je nutno instalovat ovládací páku. Stejně úpravy poté budou platit i při obsluze WC a podobných příslušenství (Hrdá a kol., 2007, s. 45-46).

Situace, které nám přijdou úplně normální, mohou být pro tyto osoby velkou překážkou. Je nutné si to neustále opakovat a snažit se jim zlepšit nebo alespoň zpříjemnit život. Úpravy samozřejmě neprobíhají jenom na pracovišti, ale také v jejich domácnosti. V podstatě řeší stejné problémy, jako jsou velikosti dveří, umístění madel nebo bezbariérový vjezd do bytů či domů.

Veškeré bezbariérové úpravy musí být v souladu s vyhláškou č. 398/2009 Sb., o obecných technických požadavcích zabezpečujících bezbariérové užívání staveb podle zákona č. 183/2006 Sb., o územním plánování a stavebním řádu (stavební zákon).

Cílem je zajistit bezpečnost osobám s poruchami zraku, sluchu, těhotným ženám, pohybově postiženým a dalším osobám se sníženou orientací či pohyblivostí při pohybu a užívání veřejných prostor (Machačková a kol., 2018, s. 1102).

3 FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Důsledkem zdravotního znevýhodnění mají tyto osoby nárok na finanční vyrovnání. Stěžejními dávkami jsou invalidní důchod a příspěvek na péči, kterým se více budeme věnovat v následujících podkapitolách. Samozřejmě existuje i jiná forma pomoci. Může se jednat o průkazy osob se ZP, příspěvek na mobilitu nebo příspěvek na zvláštní pomůcku. Nárok získávají osoby, které jsou hlášeny na území ČR k trvalému pobytu.

Průkaz osob se zdravotním postižením mohou získat osoby od jednoho roku, které jsou duševně, smyslově nebo tělesně postiženy. Důsledkem jejich zdravotního stavu jsou omezeny buď v oblasti orientace, nebo mobility. Osoba se středně těžkým postižením má nárok na průkaz označený **TP** (těžké postižení). Osoba je schopna se sama pohybovat v domácnosti. Problém jí ovšem dělá chůze po nevyrovnaném terénu nebo různé bariéry. Držitel průkazu má zajištěné místo k sezení v MHD nebo veřejné dopravě. Dále při vyřizování osobních věcí, jestliže je osoba nucena déle stát a není možnost si sednout. To neplatí například při nákupu nebo v nemocnici při vyšetření (Kaczor, 2015, s. 147).

Nárok na průkaz **ZTP** získá jedinec se značně těžkým postižením pohybového ústrojí. Zdravotní postižení osobě umožňuje pohyb po domácí půdě, avšak ne chůzi na delší vzdálenosti. Osoba získává stejné výhody jako předchozí typ průkazu. Kromě místa k sezení má nárok na jízdu v dopravních veřejných prostředcích zdarma a 75% slevu na vlakovou a autobusovou dopravu (Kahoun a kol., 2009, s. 337).

Posledním typem je **ZTP/P**. Nárok mají jedinci s těžkou formou omezení v orientaci, mobilitě nebo osoby s PAS (poruchou autistického spektra). Pohyb v domácnosti osobám působí obtíže. Pohyb ve venkovním prostředí zvládají zpravidla za pomoci invalidního vozíku. Jedinec s touto průkazkou má výhody z předešlých typů průkazů. Jestliže se jedná o nevidomou osobu, má nárok na dopravu zdarma s vodícím psem (Koutová, 2020).

Pomocí těchto průkazů mají osoby nárok alespoň na malou kompenzaci jejich postižení. Sice to jejich mnohdy vážnou situaci nevyřeší, ale rozhodně pomůže v začleňování. Díky slevám s průkazem ZTP nebo ZTP/P mají osoby nárok i na zlevněné vstupné v některých divadelních nebo jiných společenských akcích. Mohou se tak podílet na životě ve společnosti jako kdokoliv jiný, a zvýšit tím jeho kvalitu.

Příspěvek na mobilitu je určen pro osoby od jednoho roku. Dávka se vyplácí těm osobám, které se dopravují samy nebo jsou dopravovány několikrát do měsíce. Poskytuje se osobám, které dosahují nároku na výše zmíněné průkazy, a to pouze ZTP (zvláště těžké postižení) a ZTP/P (zvláště těžké postižení s průvodcem). Výše dávky je 550 Kč za měsíc. Osoba může zažádat o výplatu dávky 1x za 3 měsíce, za které příspěvek náležel (Veselíková, 2019).

Příspěvek na mobilitu je poměrně novou dávkou. Nahrazuje ji dřívější příspěvek na individuální dopravu a příspěvek na provoz motorového vozidla, které se vyplácely jednou ročně. Dávka příspěvek na mobilitu byla zavedena až v roce 2012 od 1. ledna. Společně s průkazy ZTP a ZTP/P dávají osobám větší šance a možnosti. Alespoň částka 550 Kč, která jim v měsíci pomůže při dopravě.

Příspěvek na zvláštní pomůcku mohou dostat osoby s těžkou formou pohybového, sluchového nebo zrakového postižení. Toto postižení musí trvat alespoň jeden rok. Příspěvek se rozděluje podle věku osoby s postižením. Nárok na vodícího psa má osoba od 15 let věku. Na motorové vozidlo nebo potřebnou úpravu bytu mají nárok jedinci od 3 let. Všechny ostatní pomůcky mají osoby dostupné od jednoho roku. Samozřejmě jsou částky nějak omezeny. Například na pořízení automobilu nejvyšší možná částka činí 200 000 Kč. Dávka příspěvku na zvláštní pomůcku nemůže přesáhnout 350 000 Kč. Pokud osoba žádá o více příspěvků na zvláštní pomůcku, nesmí celková částka přesáhnout 800 000 Kč za 60 kalendářních měsíců, které jsou po sobě (MPSV, © 2020).

3.1 Invalidní důchod

Požadavky na invalidní důchod splňují osoby, které nedosáhly 65 let věku, staly se invalidní a splnily dobu pojištění pro přiznání důchodu. Při posouzení důchodu je důležitý stupeň invalidity. Ten vznikne tehdy, pokud pracovní schopnost klesne alespoň o 35 % z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu (Arnoldová, 2012, s. 116).

Posuzují se tři stupně invalidity:

1. stupeň - pracovní schopnost se snížila nejméně o 35 % a nejvíce o 49 %.
2. stupeň - pracovní schopnost se snížila nejméně o 50 % a nejvíce o 69 %.
3. stupeň - pracovní schopnost se snížila nejméně o 70 %.

Doba pojištění:

- méně než 1 rok u osob do 20 let věku,
- jeden rok (od 20 do 22 let věku),

- dva roky (od 22 do 24 let věku),
- tři roky (od 24 do 26 let věku),
- čtyři roky (od 26 do 28 let věku),
- pět let (nad 28 let věku) (Arnoldová, 2012, s. 118).

Výše důchodu závisí na základní a procentní výměře. Zatímco je základní výměra pro všechny důchody stejná, procentní výměra se vypočítává podle doby pojištění za celý rok. Základní výměra od roku 2020 činí 3 490 Kč. Opět se doba pojištění stanovuje podle stupně invalidity. U prvního stupně se jedná o 0,5 % výpočtového základu měsíčně. U druhého stupně se jedná o 0,75 % a třetí stupeň invalidity činí 1,5 % výpočtového základu měsíčně. Nárok na invalidní důchod může vzniknout v mimořádných případech a to tehdy, jestliže osoba dosáhla 18 let věku, je invalidní ve III. stupni. Podmínkou je, že invalidita vznikla před 18. rokem, a tudíž se osoba neúčastnila potřebné doby pojištění. Jedinec musí mít trvalý pobyt v ČR (Arnoldová, 2007, s. 185).

Invalidní důchod zanikne, jestliže osoba není invalidní (ani v prvním stupni). Dalším důvodem pro zrušení důchodu je dosažení 65 let věku. Tímto dnem má osoba nárok na starobní důchod. Neprovádí se nová výměra, pouze na požádání poživatele důchodu. Poté má osoba nárok na výši starobního důchodu, podle toho, který z těch dvou důchodů byl vyšší (ČSSZ, © 2019).

3.2 Příspěvek na péči

Příspěvek na péči je platný od roku 2007 a upravuje ho zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách spolu s vyhláškou č. 505/2006 Sb., kterou se provádí některá ustanovení již zmíněného zákona. Dříve existovaly jiné dávky, které se touto úpravou zrušily a přejmenovaly na příspěvek na péči. Dávka slouží osobám závislým na pomoci druhých. Tudíž si z výplaty příspěvku musí uhradit sociální službu nebo osobu, která bude potřebnou pomoc poskytovat. Příspěvek je určen pro osoby, které jsou starší jednoho roku. Výše příspěvku se odvíjí od věku a stupně závislosti. Podle věku jsou osoby rozděleny do dvou skupin, a to na osoby do 18 let a od 18 let věku. Stupeň závislosti se posuzuje podle deseti základních životních potřeb. Těmi jsou například mobilita, komunikace, orientace v čase a prostoru. Dále stravování, kde se posuzuje, zda si osoba dokáže připravit jídlo sama, zda jí s příborem apod. Dalšími oblastmi jsou oblékání a obouvání, péče o zdraví, výkon fyziologické potřeby, osobní aktivity nebo tělesná hygiena. Poslední potřebou je péče o domácnost, která se posuzuje pouze u osob starších 18 let (Kahoun a kol., 2009, s. 349).

Rozlišujeme čtyři stupně závislosti. První stupeň se označuje názvem lehká závislost. Druhý stupeň má označení středně těžká závislost. Následující, tedy třetí stupeň, definujeme jako těžkou závislost a poslední, čtvrtý stupeň, nazýváme úplnou závislostí (Sokol, 2008, s. 69).

Osoby mladší 18 let

Pokud osoba sama nezvládá tři úkony, které byly popsány výše, zařadíme ji do prvního stupně závislosti. Středně těžká závislost je determinována nezvládnutím čtyř až pěti základních životních potřeb. Těžká závislost se stanoví po nezvládnutí šesti až sedmi úkonů. U posledního stupně jde o zvládnutí maximálně jednoho úkonu z devíti (Kaczor, 2015, s. 136).

Výše příspěvku v prvním stupni lehké závislosti je 3 300 Kč za měsíc. U středně těžké závislosti činí výše 6 600 Kč. U těžké závislosti se rozlišuje částka podle toho, zda je osoba v domácí péči nebo v pobytové službě podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách nebo v dětském domově či v hospicovém zařízení. Jedinec, který se nachází v domácí péči, pobírá částku 13 900 Kč a v druhém případě se jedná o výši příspěvku 9 900 Kč. Úplná závislost se rozděluje stejně jako u předchozího typu, akorát výše vyplácené částky je jiná. V domácí péči jedinec dostává 19 200 Kč a v pobytové službě má nárok na 13 200 Kč za měsíc (Mach, 2019, s. 40).

Osoby starší 18 let

Jelikož se u osob nad 18 let posuzuje deset životních potřeb, jsou stupně závislosti stanoveny trochu odlišně. Jestliže osoba nezvládne tři až čtyři úkony, lze ji zařadit do lehké závislosti. Další stupeň je omezen na pět až šest základních potřeb, které osoba nedokáže sama zvládnout. Těžká závislost je redukována na sedm až osm úkonů pro osobu nezvladatelných. Nezvládnutí devíti až deseti potřeb u osob nad 18 let je připisováno čtvrtému stupni závislosti, tedy závislosti úplné (Kaczor, 2015, s. 136).

Výše příspěvku u osob starších 18 let se liší a jsou poměrně nižší než u předchozí skupiny. V prvním stupni má osoba nárok na 880 Kč a druhý stupeň představuje částku 4 400 Kč za měsíc. Těžká závislost se i zde rozlišuje na domácí a pobytovou službu. Jedinec v domácí péči pobírá 12 800 Kč a v nějakém druhu pobytové služby 8 800 Kč. Poslední stupeň, tedy úplná závislost, zůstává stejný jako u osob mladších 18 let (Mach, 2019, s. 40).

4 PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Možnosti pracovního uplatnění u těchto osob mohou být z důvodu jejich zdravotního postižení omezeny. Důležité je začleňování těchto osob jak do společnosti, tak i na trh práce. Pokud to není vzhledem k postižení jedince možné, nikdy by nemělo dojít k úplné izolaci. Zvláště u přípravy na povolání je nutné nepřetržité zdokonalování dosud získaných vědomostí, dovedností a návyků (Zámečnicková, 2005, s. 120).

Pro osoby se zdravotním postižením je pracovní uplatnění velmi důležité. Nejedná se u nich pouze o začlenění do pracovního procesu, ale celkově o získání nových kontaktů, pracovních návyků, pocit svobody a soběstačnosti. Jsou vděční za to, že mohou přispět společnosti. Může se jednat i o zvýšení jejich sebevědomí a nezávislosti (Vítková, 2014, s. 127).

Najít vhodné pracovní místo může záležet také na stupni postižení. U lehčích forem by bylo nejlepším možným řešením najít místo na otevřeném trhu práce. Existuje však i chráněný trh práce, kterému se budeme věnovat později. Velkou výhodou je rozvoj alternativních přístupů, které pomáhají osobám se začleněním na trh práce a pracovnímu uplatnění. Bohužel ještě úplně nezmizela diskriminace handicapovaných a i nadále je počet nezaměstnaných vysoký (Slowík, 2016, s. 39-40).

Důvodů, proč zaměstnávat osoby s postižením, je hned několik. Někteří zaměstnavatelé to dělají kvůli sobě, protože z toho mají určité benefity. Jiní mohou zaměstnávat právě kvůli osobám s postižením. Některým přijde takové zaměstnávání jako prostředek ke zvýšení prestiže firmy nebo to dělají kvůli spolupracovníkům. Pokud se podíváme na první typ zaměstnavatele, který to bude dělat kvůli sobě nebo již zmíněným finančním výhodám, je to rozhodně pozitivní krok. Zaměstnavatele můžeme označit jako zodpovědnou a zralou osobnost, která se snaží o vytváření pozitivního klimatu ve společnosti. Pokud nebudeme brát ohled na to, z jakého důvodu to dělá, můžeme se domnívat, že je dobrým vzorem pro ostatní zaměstnavatele a dělá pozitivní věc jak pro sebe, tak pro ostatní. Pokud budeme hovořit o finančních výhodách, ty zajišťuje stát. Konkrétněji zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, o kterém se blíže dozvíme v další kapitole. Může nastat situace, že ředitel firmy bude znát jednu konkrétní osobu s postižením a ví, že je důležité, aby dostal práci. V tomto okamžiku si může uvědomit a změnit názor i na ostatní osoby s postižením. Že mnohdy nezáleží na zdravotním stavu, ale na dovednostech a schopnostech, jakými osoba disponuje. S tím úzce souvisí zaměstnávání osob kvůli spolupracovníkům. Rozmanitější skupiny mohou být více pracovně kreativní. Také si ostatní spolupracovníci uvědomí, že

osoby s postižením mají jiné hodnoty. Řeší daleko důležitější věci než jiní lidé. Spolupráce s postiženými lidmi může vést k větší motivaci a i pracovní výkony jsou na vyšší úrovni. Důvod zaměstnávat osoby kvůli prestiži firmy může značit vospělost dané organizace. Pokud má být firma úspěšná a produktivní, je důležité naplnit očekávání většinové společnosti. V tomto případě je výběr zaměstnanců, ať už s postižením nebo bez, úplně stejný. Jenom je nutné brát ohledy na specifické potřeby nebo případné úpravy, jinak se nic neliší (Hrdá a kol., 2007, s. 17-18).

4.1 Ucelená rehabilitace OZP

V této podkapitole se budeme věnovat ucelené rehabilitaci. Abychom pochopili jednotlivé složky rehabilitace, musíme si definovat právě tento termín. A pro koho je určena ucelená rehabilitace?

Jestliže chceme použít pojem ucelená rehabilitace, budeme jej zmiňovat v tom případě, pokud má osoba následkem postižení či nemoci komplikace, které nelze léčit pouze zdravotními prostředky. Tyto komplikace musí trvat delší dobu nebo musí být tento stav nevyléčitelný. Ucelená rehabilitace se skládá ze čtyř složek. Jedná se o složky léčebné, sociální, pedagogické a pracovní. Propojenost a návaznost těchto složek má sloužit ke zlepšení zdravotního stavu jedince. Je zajišťována odborníky, kteří musí určit, kdo je za jakou složku zodpovědný, aby byl naplněn cíl rehabilitace (Votava, 2003, s. 14-15).

První složka je většinou **léčebná**. Tuto část zajišťují zaměstnanci ve zdravotnických zařízeních. Není však pravidlem začínat touto složkou. Tam, kde se jedná o postižení vrozené, zvolíme jako první sociální rehabilitaci. Protože nelze vyléčit vrozenou vadu, ale cílem je naučit jedince žít s tímto postižením, např. sluchovým. Druhou složkou je rehabilitace **sociální**. Cílem této složky je zmírnit závislost jedinců se zdravotním postižením tak, aby došlo k navýšení soběstačnosti, což představuje další krok a připravenost na pedagogickou a pracovní rehabilitaci. Osoby se musí také smířit se svou zdravotní situací a plně se integrovat do společnosti. Potom následuje u starších osob **pracovní** rehabilitace. Ve vztahu k postižení u těchto osob je nejlepší volbou podporované zaměstnávání. Zajišťuje pomoc při hledání zaměstnání a udržení vhodného pracovního místa s pomocí asistenta. Více se podporovanému zaměstnávání budeme věnovat níže. Poslední složkou je rehabilitace **pedagogická**. Ta má za úkol pomoci dosáhnout co nejvyššího stupně vzdělání u osob s postižením. Cílem je i soběstačnost a celkový osobní rozvoj u dětí a mládeže (Neubauerová, 2011, s. 19-20).

4.2 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je činnost specializovaná na to, aby osoba se zdravotním postižením našla a dokázala si udržet vhodné pracovní místo. Součástí pracovní rehabilitace je poradenství, které slouží k vhodnému výběru zaměstnání. Žádosti zajišťují krajské pobočky Úřadu práce ČR. Vždy musí být v souladu s trvalým bydlištěm, kde osoba žije. Veškeré náklady jsou hrazeny právě Úřadem práce (Leiblová, 2012, s. 63).

Pracovní rehabilitace zahrnuje také přípravu praktickou a teoretickou, kam patří například příprava k práci a specializované rekvalifikační kurzy. Osoba žádá o pracovní rehabilitaci sama. Společně s osobou je sestaven individuální plán pracovní rehabilitace. Důraz je kladen na míru schopnosti a způsobilosti OZP. Plán obsahuje cíle, způsoby hodnocení, časový průběh a formy pracovní rehabilitace (Kaczor, 2015, s. 128).

Pracovní rehabilitace má několik fází. První fázi můžeme označit jako pracovní poradenství, které je nezbytnou součástí celého procesu. Odborníci pomáhají zmírňovat a překonávat překážky a problémy. Druhou fází je předprofesní a profesní orientace. Jde o výběr povolání, které by chtěla daná osoba vykonávat na základě svých schopností a dovedností. Profesní orientaci ovlivňují dva činitele - jednotlivce a instituce. Podle Hučíka se namísto profesní orientace používá pojem kariérové poradenství. Pomáhá osobám nasměrovat je na správnou cestu a také nabízí pomoc ve všech fázích profesního života. Třetí fází je příprava k práci, jejíž cíl je popsán níže. Závěrečnými fázemi pracovní rehabilitace jsou začlenění do pracovního procesu a vytváření pracovních příležitostí. Na samotný závěr celého pracovního procesu je udržení se na trhu práce (Hučík, 2009, In Harčaríková, 2016, s. 81-82).

Příprava k práci slouží osobám se zdravotním postižením na zaučení. Pomáhá jim získat pracovní návyky či dovednosti, které následně uplatní při výkonu zaměstnání. Příprava k práci je časově ohraničena, a to na 24 měsíců. Stejně jako u pracovní rehabilitace, tak i tady ji zajišťuje Úřad práce podle dohody. Osoba má nárok využít pomoc asistenta, která je hrazena také Úřadem práce. Na závěr osoba získá osvědčení o účasti na přípravě k práci (Zámečnicková, 2005, s. 123).

4.3 Podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je služba pro osoby se zdravotním postižením, které chtějí být zaměstnány, ale jejich schopnosti a možnosti jsou omezeny kvůli zdravotnímu stavu. Zaměstnání probíhá v běžném pracovním prostředí. Služba je časově vymezená, maximálně na 2 roky. Podporované zaměstnávání, na rozdíl od běžného, se liší tím, že příprava na práci probíhá až po nástupu do zaměstnání, přímo na pracovišti. Hlavním cílem je poskytnout stejné příležitosti pro všechny, i těm, kteří mají znesnadněný příchod na trh práce (Zámečnicková, 2005, s. 124).

Stejně jako u pracovní rehabilitace se i zde vypracovává individuální plán (dále jen IP). Hlavním bodem IP je cíl a dílčí cíle, kterých bude postupem času dosaženo. Dále se zde dozvíme, jakými prostředky budou tyto cíle realizovány. Individuální plán se uzavírá po dohodě o poskytování služeb. Po uzavření dohody následuje vypracování osobního profilu. Ten obsahuje informace týkající se představ o zaměstnání, motivace klienta nebo zjištění schopností a zájmů uživatele služeb (Krejčířová, 2005, s. 23).

Pro tuto skupinu osob je nejdůležitější, aby si po nalezení vhodného místa tuto práci udržely a aby se zvýšila jejich soběstačnost a staly se tak nezávislými. Vzhledem k podporovanému zaměstnávání se zvyšuje možnost uplatnitelnosti na otevřeném trhu práce pro osoby se zdravotním postižením (Zámečnicková, 2005, s. 125-126).

Rekvalifikace občanů se zdravotním postižením

Pojem rekvalifikace podle Zámečnickové (2005, s. 122) znamená „*získání nové kvalifikace nebo rozšíření kvalifikace stávající*“. Nejvíce ohroženy jsou skupiny osob se základním vzděláním nebo osoby bez žádné kvalifikace.

Rekvalifikace se stanovuje dohodou s Úřadem práce ČR. Uchazeči o zaměstnání mají nárok na zaplacení veškerých nákladů, které souvisejí s rekvalifikací. Důležitou roli hrají i individuální zkušenosti jedince. Právě od toho se odvíjí, co bude rekvalifikace obsahovat a jaký bude rozsah. Vzdělávání na středních a vysokých školách nelze označit za rekvalifikaci. Rekvalifikace je realizována určitou formou vzdělávání. Probíhá ve vzdělávacích programech jako rámec mezinárodního programu nebo dalšího profesního vzdělávání anebo ve speciálních programech (Leiblová, 2012, s. 48-49).

Specializované rekvalifikační kurzy

Realizace specializovaných rekvalifikačních kurzů probíhá stejně jako u rekvalifikace. Uskutečňuje se za pomoci písemné dohody mezi Úřadem práce a žadatelem o rekvalifikaci (Leiblová, 2012, s. 65).

Úprava prostředí nebo změna pracovní doby

Jako první při zaměstnávání osob s postižením nás napadne, že je nutno upravit prostředí nebo změnit pracovní dobu či podmínky, aby mohla být osoba zaměstnána.

Je nutné si uvědomit, že úprava prostředí se netýká pouze osob s postižením. Tím, že je v budově výtah, nedochází k označení „bezbariérová budova“. Musíme brát zřetel na to, že i osoby bez zvláštních potřeb se někdy mohou ocitnout v situaci, kdy budou potřebovat alespoň minimální úpravu prostředí. Ať už dojde ke zlomení nohy nebo ke krátkodobé indispozici. Je třeba se nad takovými situacemi zamýšlet dopředu a nějakým způsobem je předpokládat. V každodenním životě si vybavíme pár situací, kdy i osobám bez postižení usnadní život některé z úprav. Například jízda vlakem, kdy názvy příštích stanic můžeme číst na obrazovkách. Většinou si nikdo v danou chvíli neuvědomí, za jakým účelem se tato opatření realizují. Využívají je i ostatní cestující, například lidé, kteří poslouchají hudbu ve sluchátkách a zrovna se jim hodí, že si přečtou další zastávku (Hrdá a kol., 2007, s. 44).

5 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI

Ve třetí části Zákona o zaměstnanosti najdeme stěžejní část, která se věnuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Přesněji v § 67-84 najdeme podrobný popis již zmíněné pracovní rehabilitace. Níže si objasníme chráněný trh práce a přiblížíme si práva a povinnosti zaměstnavatelů.

Podle zákona č. 435/2004 Sb. je za jedince se zdravotním postižením považována fyzická osoba, která je invalidní nebo uznána zdravotně znevýhodněnou. Osoba se zdravotním postižením je v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu omezena vykonávat povolání jako dříve, využít stávající kvalifikaci nebo ji získat. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav lékaři považují omezení v oblasti smyslové, fyzické nebo psychické, které trvá více než 12 měsíců (Zámečnicková, 2005, s. 62).

Obecně je známo, že lidé po celém světě mají právo na volný výběr zaměstnání, pracovního místa. V mnoha oblastech je to osobám s postižením odepíráno. „*Pro postižené osoby existují nepřekonatelné bariéry. Přístup k pracovním místům je pro ně značně omezen*“ (Bartoňová, 2005, s. 8-9).

V předchozím odstavci dochází k protikladným sdělením. Právo na zaměstnání má každý jedinec podle svého výběru, ale pro osoby s postižením je toto právo omezeno. Podle mého názoru, pokud se jedná o osobu na invalidním vozíku a má omezený pouze pohyb, nikoliv intelektuální možnosti, dochází k určitým předsudkům. Zaměstnavatelé automaticky nedají možnost osobu zaměstnat. Myslím, že dnešní doba nabízí hodně pracovních uplatnění z domu, tzv. home office. To dává osobám alespoň nějakou naději na zdárné zapojení do pracovního procesu.

Aktivní politika zaměstnanosti

Jedná se o postupy, jimiž se snaží aktivní politika zaměstnanosti (dále jen AZP) docílit co možno nejvyšší míry zaměstnanosti osob. **Nástroje** zajišťující tyto kroky jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (MPSV, © 2020).

Opatřením AZP je poskytování poradenství, které zajišťují pobočky Úřadu práce ČR (ÚP). Na základě poradenství dojde ke zjištění současné situace klienta a vhodné volbě nástrojů AZP. Na základě rozhovoru pracovníci ÚP zjistí kvalifikační a osobnostní předpoklady,

kteří pomohou ke správné volbě zaměstnání. Dalšími opatřeními jsou chráněná pracovní místa, která si více přiblížíme v následující podkapitole a pracovní rehabilitace, kterou jsme si již popsali v předchozí kapitole (Krejčířová, 2005, s. 9-10).

5.1 Chráněné pracovní místo

Od 1. 1. 2015 došlo v zákonu o zaměstnanosti ke zrušení pojmu chráněná pracovní dílna.

Chráněným pracovním místem máme na mysli pracovní pozici pro osobu se zdravotním postižením. Takové místo se zřizuje po dohodě s Úřadem práce, o které žádá zaměstnavatel. Podmínkou vytvoření chráněného pracovního místa je doba, po kterou musí být místo obsazeno. Jedná se tedy o 3 roky. Pracovní místo nehradí sám zaměstnavatel, ale může požádat o příspěvek Úřad práce (Zámečnicková, 2005, s. 121).

Podle Slovníku sociálního zabezpečení se chráněným pracovním místem rozumí „*místo, které vyžaduje přizpůsobení úpravou pracoviště, pracovního výkonu nebo pracovního režimu*“ (Arnoldová, 2002, s. 103).

Podmínkou přiznání příspěvku je zaměstnavatel povinen předložit důkazy o tom, že nemá žádné nedoplatky na finančním či celním úřadu nebo penále na zdravotním a sociálním pojištění. O příspěvek na zřízení takového místa může požádat sama osoba s jakýmkoliv typem postižení. Ovšem v případě, že bude schopna provádět samostatně výdělečnou činnost. Příspěvek se nevrací v případě úmrtí nebo při ukončení pracovní činnosti z důvodu zdravotních komplikací (Kaczor, 2015, s. 129).

Dohoda mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce musí obsahovat identifikační údaje, popis pracovního místa, výši příspěvku, dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo obsazeno nebo podmínky, které vypoví smlouvenou dohodu (Michalík, 2011, s. 75-76).

5.2 Chráněný trh práce

Podle § 78 chráněný trh práce tvoří zaměstnavatelé, jejichž počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením přesahuje 50 % souhrnného počtu zaměstnanců. Každý zaměstnavatel na chráněném trhu musí být Úřadem práce uznán pomocí dohody. Zaměstnavatelem může být právnická nebo fyzická osoba, která má trvalé bydliště v obvodu krajské pobočky ÚP. Dohoda je určena na dobu určitou, na tři roky. Pokud zaměstnavatel opět požádá o dohodu do tří měsíců po skončení stávající, dohoda je platná na dobu neurčitou (MPSV, © 2020).

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce

Zaměstnavatel může požádat o příspěvek, který slouží jako podpora při vyplácení mzdy nebo dalších nákladů, které souvisejí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Pro osobu se zdravotním postižením je nejvyšší možná částka 12 000 Kč. A částka 5 000 Kč je pro osoby zdravotně znevýhodněné. V obou případech je možné využít i paušální částku ve výši 1 000 Kč. Příspěvek pro zaměstnance se zdravotním postižením se vyplácí za osoby v 1., 2. a 3. stupni invalidity (Jelínková, 2018).

Zaměstnavatelé mohou uplatnit také slevu na dani. Pokud se jedná o osoby v 1. a 2. stupni invalidity, sleva na daních dosahuje částky 18 000 Kč. Jedinci ve 3. stupni mají slevu ve výši 60 000 Kč za rok (Beránková, 2019).

Statistiky podle ČSÚ

Podle Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) můžeme zjistit, že **celkový počet OZP** v roce 2018 (s platností k prosinci 2019) na volném trhu práce byl 197 700 osob. Naopak na chráněném trhu práce jsme mohli zaznamenat 16 800 osob. Celkový počet pracujících osob byl tedy 214 500. Na volném trhu práce bylo okolo 8 800 míst zřízeno přímo pro osobu se zdravotním postižením a dalších 188 900 zajišťovala běžná pracovní místa. Situace na chráněném trhu práce v počtu míst pro OZP byl 16 800 a stejný počet zaujala i běžná pracovní místa pro tyto osoby.

Z celkového počtu osob na volném trhu práce má upravený **pracovní režim** 66 400 osob. Dále je 19 700 osob, které žádné úpravy nemají, ale potřebovaly by. Nejvyšší počet zaujímá skupina lidí, které nemají úpravy režimu a navzdory postižení ani žádné nepotřebují. Tato kategorie obsahovala 111 600 osob. Co se týče úprav **pracovního prostředí**, je z celkového počtu osob 14 500, které mají nějaké úpravy. Opět nejpočetnější skupinou jsou osoby, které úpravy prostředí nemají, ani nepotřebují. Těch je okolo 171 400 z celkového počtu 197 700. A 11 700 OZP úpravu prostředí potřebuje, ale nemá.

Více jak polovina osob na volném i chráněném trhu práce nemusela měnit zaměstnání kvůli svému postižení. Přesněji se jedná o 131 100 osob. Ostatní osoby, tedy 83 400, musely odejít ze stávajícího zaměstnání, kdy příčinou odchodu je jejich postižení. Jako pozitivní zjištění je to, že kvůli postižení nebylo diskriminováno 192 200 osob z celkového počtu. A 22 300 OZP bohužel zažilo jistou diskriminaci zapříčiněnou postižením, které mají (ČSÚ, 2019).

Výsledky pracujících osob (mužů i žen), které neměly **potíže s hledáním současného zaměstnání**, bylo 90 200 z celkového počtu. S velkými potížemi se setkala 28 700 lidí. Celkem 37 400 OZP nemělo v tehdejší době žádné postižení, které by bránilo s hledáním zaměstnání. A 58 200 osob mělo určité potíže, které považovaly za příčinu spojenou s hledáním nového pracovního místa. Co se týče pohlaví těchto osob, je ve většině případů počet mužů vyšší než počet žen. Jediná kategorie „určité potíže“ při hledání práce je naopak u žen vyšší než u mužů.

Další statistika poukazuje na pracující osoby s postižením a jejich **potíže se zvládnutím změn nebo stresu v práci**. Z počtu 214 500 bylo 127 500 osob, které nemělo žádné potíže. Další skupinou „určité potíže“ zaznamenalo okolo 78 800 OZP. A nejméně početnou skupinou jsou osoby s velkými potížemi, kterých bylo 8 300. Ve srovnání mužů a žen je ženské pohlaví v převaze, kromě kategorie „žádné potíže“. Tady byl počet mužů asi o 10 000 vyšší než u žen, čímž by se dalo konstatovat, že muži lépe zvládají změny či stres v práci (ČSÚ, 2019).

5.3 Práva a povinnosti zaměstnavatelů

Práva a povinnosti zaměstnavatelů vůči osobám se zdravotním postižením jsou uvedeny v zákoně č. 435/2004 Sb., tedy zákon o zaměstnanosti. Povinností každého zaměstnavatele je kooperace při pracovní rehabilitaci s Úřadem práce ČR, vedení evidence a označení volného pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením (Červinka, 2012, s. 33).

Dále mají zaměstnavatelé zákonem stanovené povinné plnění podílu. To znamená, že každý zaměstnavatel, který má v pracovním poměru více jak 25 zaměstnanců, musí splnit podíl 4 %. Tzn. zaměstnat alespoň jednu osobu se zdravotním postižením. Pokud zaměstnavateli neumožňuje zaměstnat tuto osobu, musí přistoupit na návrh jiného řešení. Důvody nemožnosti plnění jsou různá, například z důvodu těžkého provozu nebo náročné dopravy. V takové situaci musí zaměstnavatel odebírat produkty od zaměstnavatelů, jejichž počet zaměstnanců se zdravotním postižením přesahuje 50 % z celkového počtu pracovníků. Vhodné plnění podílu představuje i kombinace těchto dvou možností (Zámečnicková, 2005, s. 63).

„Úřady práce jsou územním orgánem státní správy, jejich nadřízeným orgánem je MPSV - Správa služeb zaměstnanosti.“ V rámci pomoci osobám se zdravotním postižením mají úřady práce několik následujících úkolů. Jedná se především o vedení evidence, zajištění

pracovní rehabilitace nebo rekvalifikace, poskytování poradenství o vhodném pracovním místě pro OZP, anebo vyhodnocují statistiky a situaci na trhu práce (Zámečnicková, 2005, s. 58).

Jelikož se jedná o velmi rizikovou skupinu, je podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro Úřad práce ČR klíčová. Úřad práce se snaží pomáhat prostřednictvím koordinací s různými svazy a organizacemi zastupujícími tyto osoby (Beránková, 2019).

Na závěr lze konstatovat, že osoby se zdravotním postižením mají ztíženy podmínky na trhu práce, ale stát jim poskytuje dostatečnou podporu v pracovním životě, která jim pomáhá se začleněním do společnosti. Potom už záleží na konkrétním jedinci, jak se k celé situaci postaví.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 METODIKA VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

V této kapitole praktické části se budeme věnovat realizaci výzkumu. Představíme si výzkumný problém spolu s výzkumnými cíli a výzkumnými otázkami. Dále si přiblížíme výzkumný soubor. A na závěr se zaměříme na metodu sběru dat a způsob zpracování dat.

Jelikož se bude jednat o kvalitativní výzkum, je nutné zmínit alespoň 3 důležité koncepty kvality. Jako první je **validita**, tedy jiným slovem ji můžeme označit za platnost. „*Že bylo změřeno to, co změřeno být mělo.*“ Dalším kritériem je **reliabilita**. Při opakovaném měření, za předpokladu, že se jev nezměnil, nám vyjdou shodné výsledky jako při minulém měření. Ovšem reliabilita v kvalitativních výzkumech není vysoká. Třetím kritériem je **zobecnitelnost (přenositelnost)**, kdy u zobecnitelnosti není možné, aby byla na kvalitativním výzkumu provedena. Jedná se o malý výzkumný vzorek. Proto se v kvalitativním výzkumu užívá pojem přenositelnost. „*Kdy a za jakých okolností mohou být závěry platné pro jiné skupiny v jiných prostředích?*“ (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 28-31)

6.1 Výzkumný problém

V praktické části se zaměříme na problematiku uplatnitelnosti osob se zdravotním postižením na trhu práce. Zda při jejich dosavadní kvalifikaci mohou najít práci nebo zda musí svou kvalifikaci snížit, či zvýšit, tedy upravit, aby mohly být zaměstnány. Převážně se zaměříme na identifikaci problémů a překážek z hlediska zaměstnavatelnosti z pohledu osob se zdravotním postižením.

6.2 Výzkumné cíle

Hlavním cílem výzkumu je zjistit, jaká je *uplatnitelnost osob se zdravotním postižením na trhu práce*.

Na základě toho jsme stanovili dílčí cíle:

1. Zjistit, jaké problémy a překážky musely zdolat, aby byly zaměstnány.
2. Zjistit, jak musely upravit dosavadní kvalifikaci pro získání zaměstnání.
3. Zjistit, nakolik jim vyšel zaměstnavatel vstříc vzhledem k jejich postižení.

6.3 Výzkumné otázky

Na základě výše uvedených cílů jsme stanovili výzkumné otázky. Hlavní výzkumná otázka zní: **Jaká je uplatnitelnost osob se zdravotním postižením na trhu práce?**

1. Jaké problémy a překážky musely zdolat, aby byly zaměstnány?
2. Jak musely upravit dosavadní kvalifikaci, aby získaly zaměstnání?
3. Nakolik vyšel vstříc zaměstnavatel při zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

6.4 Charakteristika výzkumného souboru

Základním výzkumným souborem jsou všechny osoby v České republice se zdravotním, konkrétněji s tělesným postižením.

V rámci výzkumného šetření jsme oslovili osoby na základě záměrného výběru. Kdy máme jasný cíl, s kým by měly být rozhovory prováděny, tedy tělesně postižené osoby. Technikou záměrného výzkumu je pravděpodobně výběr na základě dostupnosti. Jelikož se jedná o docela citlivé téma, je pochopitelné, že o něm nebudou chtít hovořit všichni.

Výběrovým souborem tohoto výzkumu jsou čtyři ženy, které mají získané tělesné postižení. Své postižení získaly v produktivním věku, okolo 30- 50 let. Všechny ženy jsou také v podobné věkové kategorii. Hranice věku se pohybuje od 50 do 60 let.

Jelikož budeme data zpracovávat pomocí interpretativní fenomenologické analýzy (dále jen IPA), je vzorek zkoumaných osob menší a výsledky našeho šetření nejsou zobecnitelné na populaci. „*IPA studie obvykle pracují s nižším počtem respondentů a podstatnou zásadou výběru respondentů je **homogenita vzorku***“ (Smith, Flowers a Larkin, 2009, In Řiháček, Čermák a Hytych, 2013, s. 13).

6.5 Metoda sběru dat

Vzhledem ke kvalitativnímu charakteru zkoumaného tématu jsme zvolili techniku hloubkového rozhovoru, který bude polostrukturovaně orientován. Každý rozhovor obsahoval sedm otázek. Podle nutnosti se dalo pořadí otázek měnit nebo postupně doplňovat o další, které více přiblížily problematiku a odpověděly na námi stanovené výzkumné otázky. Otázky byly otevřené, aby respondentova odpověď byla co možná nejrozsáhlejší. Na začátku byly stanoveny úvodní otázky. Představil se celý projekt a ujistili jsme respondenta o anonymitě. Pro nahrávání rozhovoru a spoluúčast na projektu jsme museli požádat o souhlas respondenta. Poté rozhovor pokračoval hlavními otázkami, které jsou jádrem celého rozhovoru. Otázky musí mít spíše deskriptivní charakter a rozhodně by neměly být sugestivní. Měli bychom si připravit okolo dvaceti otázek, ale samozřejmě se nedotazujeme na všechny. Je lepší jich připravit více než méně. Mohlo by se stát, že některé

otázky budou nevhodné, a tím se rozhovor ukončí kvůli nepřipravenosti tazatele. Dále se v rozhovoru objevily otázky navazující, které sloužily pro lepší pochopení a ujasnění dosavadně zjištěných odpovědí, a také pro získání hloubky a detailů v rozhovoru. Na úplný závěr jsme zvolili otázky ukončovací. Zde vysvětlujeme, kam bude výzkum směřovat a kdy bude publikován. Nutné je zdůraznit princip důvěrnosti (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 162-169).

Tvorba dat

Celý rozhovor byl cílen na témata nebo oblasti, které výzkumník považuje za důležitá. Od toho se odvíjí zbytek rozhovoru, kdy se v průběhu dochází na jiné oblasti, které ovšem s probíranou tematikou souvisí. Rozhovor musí být co možná nejvíce „otevřený“, aby poskytl cenné informace a náhled na celou situaci. Po prvním rozhovoru je doporučeno, aby byl přepsán a byly očíslovány jak řádky, tak strany. To bude sloužit jako pomůcka i pro další analýzu dat. Podstatným krokem je doslovný přepis nahrávky, kdy je důležité se zaměřit na obsah rozhovoru. Není nutno přepisovat i emoční či neverbální projevy, jako jsou smích, pláč apod. (Smith, Flowers a Larkin, 2009, In Řiháček, Čermák a Hytych, 2013, s. 15).

6.6 Způsob zpracování dat

Způsobem, kterým jsme data zpracovali, je interpretativní fenomenologická analýza (IPA). Proto je nejpoužívanější metodou v IPA polostrukturovaný rozhovor. Výhodou je, „že *respondent může o tématu volně mluvit, reflektovat svůj postoj k němu a rozvíjet o něm své myšlenky*“ (Smith, 2004, In Čermák, 2013, s. 15).

Pomocí IPA jsou analyzovány výpovědi (data) respondentek, které jsme získali pomocí rozhovorů.

Postup analýzy

Postup není označován za špatný, nebo správný způsob. IPA nabádá nebo podporuje výzkumníky, aby projevili svou kreativitu (tvořivost). Samozřejmě pro začátečníky se může zdát vyhodnocení nebo analyzování dat složité, a proto autoři (Smith, Flowers a Larkin, 2009, In Řiháček, Čermák a Hytych, 2013, s. 16-22) vytvořili jednodušší postup, jak celý tento proces s daty zvládnout:

První krok, který můžeme považovat za nultou fázi, se nazývá **reflexe výzkumníkovy zkušenosti s tématem výzkumu**. Jak podle názvu napovídá, je nutné si před celým výzkumem uvědomit, co pro nás téma výzkumu znamená. Čím více nám bude téma

osobnější, tím lépe dokážeme pochopit výpovědi respondentů a více se ponořit i do analýzy dat. Můžeme tak učinit na základě rozhovoru sama se sebou, kdy si dialog nahrajeme nebo si v hlavě poznamenanáme hlavní body.

Reflexe výzkumníka byla ve výzkumu jednoznačná. Od roku 2012 se sama potýkám s tělesným postižením. Představa pracovního uplatnění je pro mě tedy stěžejní. Již po vystudování střední školy jsem se dívala na nabídku pracovních míst pro OZP a celkové statistiky na trhu práce. Sice jsem neměla možnost být zaměstnána, ale úplně živě jsem si dovedla představit, jak tato situace bude probíhat, až nastoupím do zaměstnání. Příběhy žen si byly hodně podobné, což mě dost překvapilo. Ovšem nemusí být každý životní příběh stejný, záleží na zaměstnavateli a na lidech samotných.

První fáze nebo krok se nazývá **čtení a opakované čtení**. Jak jsme již uváděli, je důležité rozhovor přepsat a následně celý přečíst. Pomůže nám to také ještě víc se dostat nebo vcítit do situace respondenta. Další v pořadí je nejdůležitější krok, a tím jsou **počáteční komentáře a poznámky**. Po přepsání rozhovoru je doporučeno psát po stranách vlastní poznámky, které nám ještě více pomohou „navázat vztah“ se zkoumanou osobou, tedy respondentem. To můžeme udělat podtržením významných vět či sloves nebo co nám při prvním čtení přijde důležité. Třetí fáze je **rozvíjení vznikajících témat**. V tomto kroku se snažíme pracovat s poznámkami, které jsme vytvořili v předchozím kroku. Není pro nás až tak důležitý obsah rozhovoru. Jde o organizaci dat, kdy poznámky přepracováváme do témat, s kterými následně budeme pracovat. Na ukázkou jsme vytvořili tabulku s tématy, která nám po čtení vycházela z rozhovoru. Vedle názvu témat je číslo, které se skládá z čísla stránky a řádku, kterému náleží.

Tabulka 1 Ukázka abecedního seznamu témat

6.	Nedostatečná nabídka práce	1.17
7.	Osobní naplnění	4.107
8.	Pomoc ÚP?	2.29
9.	Práce a peníze	4.106
10.	Práce z domova	5.122
11.	Pracovní kolektiv	4.112
12.	Překážky v zaměstnání	5.136

13.	Rekvalifikační kurzy	2.40
14.	Výhody pro OZP	4.100

- 59 RM: Tak v této práci ano. Jinde jsem s postižením nepracovala, takže nemůžu
60 posoudit. Ale co jsem se setkala s lidmi s postižením, tak většinou ano. I když podle
61 mě, sice ne z vlastní zkušenosti, tomu tak není všude. Když to vezmu obecně, tak jsem
62 četla i na internetu jak zaměstnavatelé přidávali práci postiženým a nebrali na to moc
63 ohledy.
- 64 V: Jakou zkušenost mají podle Vás se zaměstnáváním OZP?
- 65 RM: No spíš si myslím, že moc velkou ne. Buď se toho bojí, nebo si myslí, že se jim
66 to nevyplatí. Někteří to dělají z větší části kvůli úlevám nebo různým výhodám. Ale to
67 si myslím jenom já, samozřejmě to nevím jistě. Záleží na člověku, každý je jiný.
- 68 V: Jaké spatřujete omezující faktory při zohlednění zdravotního stavu ze strany
69 zaměstnavatele?
- 70 RM: No to asi záleží na tom, jestli člověk pracuje v chráněné dílně nebo v normální
71 práci, kde nejsou lidé postižení. Jako asi omezující faktor je samotné to postižení a s
72 tím souvisí ty další věci. Nejvíce asi záleží na tom, jak moc to toho člověka ovlivňuje
73 při práci. Jako jakou činnost zvládne a co je pro něho nemožné, z hlediska práce. Na
74 mě by to asi nikdo normálně podle chůze nepoznal. Mám ale problémy se zády. A
75 skoro v každé práci se člověk musí zohnout nebo nosit těžké věci. Takže kvůli tomu
76 bych nemohla dělat různá povolání. Pak je to asi kvůli tomu, že lidé s postižením
77 chodí na různé vyšetření, takže si berou neschopenky. A tím pádem častěji chybí
78 v práci, což pro toho zaměstnavatele taky není moc dobrý, když tam člověk víc není,
79 než je.
- 80 V: Vy jezdíte často na vyšetření kvůli zdravotnímu stavu nebo býváte často nemocná?
- 81 RM: Já chodím na pravidelné kontroly každý rok. Asi nějak 2-3 do roka. Takže to si
82 myslím, že není nějak často. A nemocná bývám tak normálně. Není to nějak časté, že
83 by to mělo vadit. Nebo jako asi jak ostatní, i ti co nejsou postižení. Jako nemá to s tím
84 moc souvislost.
- 85 V: Jaký je Váš pohled na vstřícnost zaměstnavatelů při úpravě prostředí nebo úpravě
86 pracovní doby?
- 87 RM: Tady nám vychází vstřícně. Jako prostředí se tady nijak upravovat nemuselo. Naše
88 prostory jsou sice až ve třetím patře, ale je tu výtah. Takže i pro lidi na vozíku nebo
89 jinak omezené v pohybu je to dostupné. I prostor před budovou je bezbariérový, takže
90 k žádným úpravám dojít nemuselo. Co se týče pracovní doby, tak je to taky super.
91 Když se stane, že třeba nemůžeme jít do práce, tak se omluvíme a nic se

Obrázek 1 Ukázka textu s počátečními poznámkami

Proto se další krok nazývá **hledání souvislostí napříč tématy**. Snažíme se najít nějaké propojení mezi tématy. Tím si vytvoříme nadřazená témata, některá témata se spojí v jedno. Potom existuje několik možností, jak hledat podobnost mezi tématy. Nejlépe si sepsat témata tak, jak šla po sobě a poté s nimi pracovat. Jak najdeme několik témat, které se v přeepsaném textu objevují, dalším krokem je udělat všechny čtyři předchozí kroky i u dalších rozhovorů. V tabulce č. 2 můžete vidět ukázkou, jak vznikala z hlavních témat podtémata.

Tabulka 2 Ukázka vynořujícího se seznamu z nadřazených témat s podtématy

TP a zaměstnavatel	
<u>Práva OZP</u>	<u>Úprava prostředí a pracovní doby</u>
Nedostatečná nabídka práce (1.17)	Zvýšená nemocnost (3.76)
Dodržení práv (3.62)	Bezbariérovost (3.86)
Zkušenost zaměstnavatelů (3.66)	Osobní naplnění (4.107)
Výhody pro OZP (4.100)	Překážky v zaměstnání (5.136)

Posledním krokem je **hledání vzorců napříč případy**, kdy si klademe otázku: „*Jaká je mezi zkušenostmi našich respondentů souvislost? Jak téma z jednoho případu osvětluje jiný případ?*“ (Smith, Flowers a Larkin, 2009, In Řiháček, Čermák a Hytych, 2013, s. 16-22)

V tabulce č. 3 si znázorníme vznikající nadřazená témata respondentek podle rozhovorů, jak šla za sebou.

Tabulka 3 Nadřazená témata

Respondentka MONIKA	Respondentka ANDREA	Respondentka DANA	Respondentka JANA
TP a pracovní uplatnění	TP a pracovní uplatnění	TP a pracovní uplatnění	TP a pracovní uplatnění
Kvalifikace	Kvalifikace	Kvalifikace	Kvalifikace
Finanční zabezpečení	Finanční zabezpečení	Finanční zabezpečení	Finanční zabezpečení
TP a zaměstnavatel	TP a zaměstnavatel	TP a zaměstnavatel	TP a zaměstnavatel
Důvody k práci	Důvody k práci	Důvody k práci	Důvody k práci

TP - zkratka pro tělesné postižení

7 INTERPRETACE A PREZENTACE VÝSLEDKŮ

Výsledky budou prezentovány podle pořadí respondentek, v jakém byly rozhovory uskutečňovány. Nejde pouze o seznam témat, ale vyprávění, které je doplněno o přímé citace z rozhovoru a poznámky, které jsme si v průběhu analýzy dělali. Musíme si dát pozor, abychom nezaměnili výpověď respondenta s našimi tvrzeními (Willig, 2001, In Řiháček, Čermák a Hytych, 2013, s. 23).

Proto je přínosné se vrátit k poznámkám, které jsme si dělali na samotném začátku při přepisu rozhovoru, abychom se dostali do situace respondenta, a postupem času se nám mohou nějaká témata dostávat do popředí. „*IPA zprostředkovává čtenáři vyprávění ze dvou perspektiv: z perspektivy témat a z perspektivy jednotlivých případů/respondentů*“ (Smith, 2011, In Řiháček, Čermák a Hytych, 2013, s. 22-23).

Nyní si představíme čtyři rozhovory a znázorníme si prezentaci výsledků z pohledu výzkumníka, který je označen písmenem V.

7.1 Rozhovor č. 1 - respondentka Monika

Respondentku Moniku jsem nikdy předtím osobně neviděla. Dostala jsem doporučení od vedoucí pracovnice Svazu tělesně postižených v Kyjově. Na základě mailové a později i telefonické komunikace jsme si domluvily osobní schůzku. Místo setkání vybrala paní Monika a já jsem její přání respektovala. Zpočátku jsem byla velice nervózní, ale po pár minutách ze mě veškerá nervozita spadla. Paní byla příjemná už na první pohled. Vysvětlila jsem jí, kvůli čemu se na ni obracím a ona ochotně spolupracovala. Rozhovor probíhal téměř 50 minut.

Paní Monice je 54 let. Má tělesné postižení, které získala následkem úrazu v 50 letech, tedy před čtyřmi lety. Na první pohled není viditelný žádný handicap. Respondentka ke svému pohybu nepotřebuje žádné kompenzační pomůcky. Jelikož v důsledku svého postižení nemohla tři roky pracovat, je pro ni situace poměrně nová. Před úrazem pracovala jako prodavačka v jednom supermarketu.

V přepisu rozhovoru respondentku označuji jako RM a výzkumníka písmenem V.

Tabulka 4 Seznam témat vzešlých z analýzy rozhovoru s respondentkou Monikou

Nadřazená témata	Podtémata
TP a pracovní uplatnění	Před TP
	Po získání TP
	Nabídka práce
Kvalifikace	Před zaměstnáním
	Rekvalifikační kurzy
Finanční zabezpečení	Invalidní důchod a jiné výhody
TP a zaměstnavatel	Práva OZP
	Úprava prostředí a pracovní doby
Důvody k práci	Peníze
	Kolektiv a práce z domova

7.1.1 Tělesné postižení a pracovní uplatnění

1. Před tělesným postižením

Pro respondentku, která celý život pracovala v jednom zaměstnání, musela být náhlá změna, zapříčiněná úrazem, velký šok. Sama paní Monika říká: *Pracovala jsem jako prodavačka skoro celý život. Vystřídala jsem několik druhů obchodů. Až po tak těžké životní situaci si uvědomila, že pracovat jako prodavačka by nechtěla. A v nejhorším případě ani nemohla. Až po tom, co jsem měla úraz na motorce, jsem si uvědomila, že to nechci dělat. Spíše bych ani nemohla.*

V té době začala přemýšlet nad zvýšením své kvalifikace. Proto se v závěru rozhodla, že si udělá rekvalifikační kurz na sociálního pracovníka. Tím s největší pravděpodobností bude mít větší šance se po úrazu zaměstnat a najít práci, která bude i dobře finančně ohodnocena. Sama v rozhovoru sdělila: *Proto jsem si dělala rekvalifikační kurz na sociálního pracovníka.*

2. Po získání tělesného postižení

Pokud je člověk zdravý a má práci, která ho naplňuje, má v podstatě všechno. Jelikož je v dnešní době poměrně těžké najít práci. O to víc to platí pro člověka s jakýmkoliv typem postižení. Respondentka získala kontakt na vedoucí Svazu tělesně postižených. *No tak já jsem to vlastně přes Káju, přes Svaz tělesně postižených. Že když jsem byla nebo jsem marodila vlastně ty tři roky a ona mě oslovila.* Tak došlo k tomu, že paní Monika získala povědomí o kurzech, a tak si jeden z nich udělala. *Kája dělala nějaký ten projekt jakoby rekvalifikace a tak jako, takže jsem si udělala rekvalifikaci té sociální pracovnice.* Respondentka práci po rekonvalescenci sama aktivně moc nehledala. Samozřejmě ne z toho hlediska, že by nechtěla, ale kvůli tomu, že nevěděla, jak dlouho bude na nemocenské dovolené. *Víte, já jsem teda ani moc nehledala, protože já jsem v podstatě ty tři roky marodila, takže já jsem ani nevěděla, kdy v podstatě ukončím to marodění, takže jsem moc nehledala.*

3. Nabídka práce

I po získání zaměstnání má pořád snahu a stále hledá nové nabídky práce. Ne z toho důvodu, že by chtěla odejít, ale kdyby se náhodou našlo místo, které by ji více zaujalo. *Jako občas na to narazím. Podívám se, co je tam nového, ale jako že bych to hledala záměrně, to se říct nedá.* Paní Monika by ráda do budoucna pracovala v oblasti sociální. Nikam ale nespěchá a jde na vše pomalu. Asi kvůli tomu, že je to poměrně krátká doba od úrazu a s celou situací na trhu práce se ještě seznamuje. *Docela jsem se našla v té sociální sféře. Tam by mě to mohlo bavit. Jsem ráda za ten rekvalifikační kurz. Časem bych chtěla dělat něco v této oblasti.*

Pokud by ovšem musela práci opustit nebo by odešla dobrovolně, obrátila by se s největší pravděpodobností na Úřad práce. *Kdybych musela z této práce odejít, tak bych šla asi na „pracák“.* Tam bych se podle nabídky nebo možností snažila něco získat. Nevylučuje ale možnost, že nepřestane sama dobrovolně hledat zaměstnání. Sama respondentka říká: *Ale určitě bych se snažila najít i něco sama. Nikdy jsem tady toto nemusela řešit, takže fakt nevím, co bych dělala.*

Na první pohled u paní Moniky nejde tělesné postižení nijak vidět. Chůze je normální. Ani nepoužívá kompenzační pomůcky. Bariéry v práci mohou být ale odlišné. Ne každou práci by zvládla i bez viditelných omezení. *I když je to pro tělesně postižené, tak je tam nabídka na úklid kanceláří a tak. Což by pro mě nebylo. To bych nemohla vzhledem k mému*

zdravotnímu stavu dělat. Ale jak říkám, mám postižení čtyři roky, z toho 3 roky jsem marodila. Uvidíme časem, možná se něco ještě najde. K celé situaci přistupuje pozitivně a rozhodně se nehodlá vzdát.

7.1.2 Kvalifikace

1. Před zaměstnáním

Jak už bylo řečeno, paní Monika celý život pracovala jako prodavačka, ale není to její nejvyšší dosažené vzdělání, jak sama prozradila... *No, mám vystudovanou zemědělskou školu, ale nikdy jsem to nedělala. Jak jsem říkala, byla jsem prodavačka. I při práci se věnovala před úrazem na motorce kurzům cizího jazyka. Ještě před úrazem jsem si dělala kurzy angličtiny a němčiny, protože mě jazyky celkem bavily, ale jak to člověk nepoužívá, tak se to časem zapomene, což je škoda.*

2. Rekvalifikační kurzy

Proto došlo k tomu, jak už jsme se dozvěděli, že si respondentka dělala rekvalifikační kurz, aby zvýšila svou kvalifikaci, což jí dávalo větší šanci na zaměstnání. Proto na otázku, zda si dělala rekvalifikační kurz, odpověděla: *Ano, to jsem si dělala. Jako tady to byl vlastně v tom Svazu tělesně postižených nějaký projekt na podporu zaměstnanosti. Takže přesně jsem si dělala ten rekvalifikační kurz. Pro paní Moniku je vzdělávání důležité. Ráda by zdokonalila své vědomosti a znalosti alespoň v anglickém nebo německém jazyce. Ráda bych si to aspoň oprášila doma, že bych se postupně znovu učila základy. Přemýšlela jsem i do budoucna. Člověk nikdy neví, jak na tom bude. Konstatuje, že situace je někdy hodně nevyzpytatelná a člověk nikdy neví, v jaké situaci se ocitne. Jeden den má práci a druhý den zase ne. Ocitne se v obtížné situaci. A jak to potom má řešit, že? Vždy je lepší mít nějaký ten plán, s čím člověk může do budoucna počítat.*

7.1.3 Finanční zabezpečení

1. Invalidní důchod a jiné výhody

Paní Monika pobírá invalidní důchod. Je to alespoň nějaká kompenzace a finanční pomoc. Jak sama uvedla: *Já mám částečný invalidní důchod. O jeho požádání nebo této možnosti však mnoho informací neměla. Poradila mně to švagrová, která si kdysi také žádala o invalidní důchod. Jako asi by mě to časem napadlo, ale jak je člověk v šoku z té životní změny, tak na to ani nemyslí.*

Po vysvětlení názvu „příspěvek na mobilitu“ respondentka potvrdila, že využívá i tuto výhodu pro osoby se zdravotním postižením. *Jo, ten mám vlastně taky. To je to na tu dopravu, že? To jsem žádala spolu s tím důchodem.*

Respondentka má k dispozici i další výhody. *A potom ještě ty průkazky. To mám ten typ ZTP. A ještě tu modrou průkazku na parkování.* Je určitě přínosné, že i bez přímé finanční podpory mohou tyto úlevy a výhody pomoci v každodenním životě. I sama paní Monika s tím určitě souhlasí. *Je to aspoň taková kompenzace za to naše postižení. Nejvíc to využívám na autobus, jak je zlevněné jízdné. Každý den jezdím do práce nebo nakupovat. Určitě se to vyplatí (smích).*

7.1.4 Tělesné postižení a zaměstnavatel

1. Práva OZP

Je určitě dobré slyšet, že zkušenosti první respondentky jsou pozitivní, co se týče uplatňování práv v souvislosti se zaměstnáváním postižených osob. Jak při rozhovoru sdělila: *Tak v této práci ano.* Jedná se sice o první práci, ve které má respondentka postižení, ale rozhodně je to úspěšný krok do budoucna. *Nebude mít žádnou negativní zkušenost v budoucím zaměstnání. Jinde jsem s postižením nepracovala, takže nemůžu posoudit. Ale co jsem se setkala s lidmi s postižením, tak většinou ano. I když podle mě, sice ne z vlastní zkušenosti, tomu tak není všude. Když to vezmu obecně, tak jsem četla i na internetu, jak zaměstnavatelé přidávali práci postiženým a nebrali na to moc ohledy.* Proto i paní Monika moc nepotvrzuje velkou zkušenost zaměstnavatelů se zaměstnáváním osob s postižením. *No spíš si myslím, že moc velkou ne. Bud' se toho bojí, nebo si myslí, že se jim to nevyplatí. Někteří to dělají z větší části kvůli úlevám nebo různým výhodám. Ale to si myslím jenom já, samozřejmě to nevím jistě. Záleží na člověku, každý je jiný.*

2. Úprava prostředí a pracovní doby

V případě respondentky ani tak nebyla důležitá úprava prostředí, jelikož nepoužívá kompenzační pomůcky. Budova, ve které pracuje, je bezbariérová. Proto v tomto směru nebyl žádný problém ze strany zaměstnavatele. *Tady nám vychází vstříc. Jako prostředí se tady nijak upravovat nemuselo. Naše prostory jsou sice až ve třetím patře, ale je tu výtah. Takže i pro lidi na vozíku nebo jinak omezené v pohybu je to dostupné. I prostor před budovou je bezbariérový, takže k žádným úpravám dojít nemuselo.* Pracovní doba není pro paní Moniku taky žádnou překážkou. Je spokojená i v tomto směru. *Co se týče pracovní*

doby, tak je to taky super. Když se stane, že třeba nemůžeme jít do práce, že náhle onemocníme, tak se omluvíme a nic moc se neděje. Tím, že je to chráněná dílna, tak to berou jinak. V jiné práci, jak jsem dělala v obchodě, by to asi takhle nešlo.

7.1.5 Důvody k práci

1. Peníze

Pro respondentku Moniku jsou asi tím hlavním důvodem k práci peníze. *Tak je to samozřejmě hlavně o penězích jako každá práce. Ale jako baví mě to i takto. Ale je pozitivní, že ne jenom to. I přes všechny okolnosti ji práce baví. Je mezi svými. Naplňuje mě to tady s těmi lidmi. Člověk se obohatí o něco nového. Ne jen v práci. Jak nás tu je víc s postižením, tak si říkáme naše příběhy, jako co se nám stalo. Dalo by se říct, že jsme taková komunita. Snažíme se pomáhat navzájem a hlavně podporovat. Je zřejmé, že i kolektiv a pracovní prostředí ovlivňuje respondentku Moniku při práci, což si více přiblížíme v dalším bodě.*

2. Kolektiv a práce z domova

Mít práci z domu a nebýt mezi lidmi, může být někdy stresující. Ale mít stálou práci na částečný úvazek a ještě k tomu si přivydělávat, je rozhodně výhodnější. Proto je pro paní Moniku tato myšlenka příznivější. *No jak už jsem na tom byla lepší, tak se mně naskytla tady tato práce, takže mě to ani upřímně nenapadlo. Ale kdyby to bylo něco zajímavého, co by se dalo stíhat i při této práci, tak bych se tomu samozřejmě nebránila. Akorát jde o ten kontakt. Tady můžeme vidět, jak je i kontakt a celkově kolektiv při práci lidí s postižením důležitý. Respondentka sděluje: Jsme tady rozdělení na několik skupin. Tam, kde jsem já, jsme zatím samé ženské pohlaví. Jako rozumíme si určitě. Kdyby ne, bylo by to horší. V těch ostatních skupinách jsou i muži. Jako společně s ženami, to už nevím, jaké by to bylo. I jak jsem pracovala v obchodě, tak tam byly většinou ženy. Ale kolektiv je super.*

I špatný kolektiv může někdy práci ovlivnit, s čímž souhlasila i respondentka Monika. *No jako zatím jsem se nesečkala s negativními zkušenostmi. Těžko říct, ale kdybych na pracovišti s někým neměla dobré vztahy, tak by mě to asi ovlivnilo. Nebo spíš by mně to bylo nepříjemné. Podle mě jsme na tom všichni podobně. Jako máme postižení, že jo. Takže jsme si prošli nějakou cestou, každý máme nějaký příběh a nemusíme se povyšovat nad ostatníma.*

7.1.6 Shrnutí

Z rozhovoru s paní Monikou můžeme na závěr sdělit, že po získání postižení si musela zvýšit svou dosavadní **kvalifikaci**. Udělala si kurz sociálního pracovníka a této oblasti by se chtěla věnovat i do budoucna. Své postižení získala před téměř krátkou dobou a měla velké štěstí, že se jí podařilo sehnat práci poměrně rychle. Pomohl jí v tom Svaz tělesně postižených. Dříve pracovala jako prodavačka a tuhle práci by kvůli omezení už nemohla dělat. Jak bylo řečeno, sehnat práci bylo pro respondentku docela lehké a rychlé. V opačném případě sdělila, že kdyby nemohla práci najít, obrátila by se na Úřad práce ČR. Chtěla by se nadále zdokonalovat i v cizích jazycích, aby měla v budoucnu lepší možnosti při uplatnění.

Nabídku práce posuzuje podle vlastní zkušenosti jako nedostatečnou nebo z hlediska postižení pro lidi nepřístupnou. A také neadekvátní vzhledem k tomu, že se jedná o lidi s určitým omezením v pohybu. Konstatuje také, že to záleží podle konkrétního člověka a typu postižení.

Co se týče **zaměstnavatele**, vychází jí vstřícně. V budově není nutná úprava prostředí, jelikož je budova bezbariérová. V budově se nachází výtah. Ona sama vzhledem k postižení nepoužívá kompenzační pomůcky, takže v tomto ohledu ji tělesné postižení nijak neomezuje. Pracovní doba jí vyhovuje a nic by neměnila. Podle jejích slov dochází k dodržování práv ze strany zaměstnavatele. Nesetkala se dosud s žádnou negativní reakcí či situací, jelikož je to její první zaměstnání s postižením, ve kterém pracuje poměrně krátkou dobu.

Vyhovuje jí i **kolektiv**, kvůli kterému jí práce naplňuje. Uvádí, že i špatný kolektiv by změnil atmosféru a celkový pohled na práci. Za primární důvod k práci uvádí peníze. Ale nejenom ty. Za důležité považuje i sociální kontakt. Proto ani nemá v plánu pracovat z domu. Přišla by o kontakt s lidmi, a tím víc je celá situace psychicky náročnější.

V začleňování do společnosti jí také pomáhá průkaz OZP, kvůli kterému má zlevněné jízdné. Dojíždí tak každý den do práce. Další velkou podporou je rozhodně **invalidní důchod**. Spolu s příspěvkem na mobilitu je to pro paní Moniku velká kompenzace.

Celkově tedy můžeme na závěr říct, že paní Monika měla i trochu štěstí při hledání zaměstnání. Kvůli dlouhému léčení z úrazu si se svou situací poradila a je na ní vidět, že se nestala pasivní a je ochotna se vzdělávat a zdokonalovat i v pracovním životě.

7.2 Rozhovor č. 2 - respondentka Andrea

Respondentka Andrea má 54 let. Před naším rozhovorem jsem ji tak jako předchozí respondentku neznala. Kontakt i doporučila stejná paní ze Svazu tělesně postižených. Rozhovor probíhal přibližně 45 minut. Paní Andrea byla vstřícná a ochotná odpovídat na mé dotazy.

Paní Andrea onemocněla pře čtyřmi lety. Jedná se u ní tedy o získané postižení, stejně jako u paní Moniky. Má rodinu a žije nedaleko místa, kam dochází do práce. Na první pohled jde poznat mírný pohyb na pravou stranu, ale není nutná kompenzační pomůcka. Právě proto pobírá paní Andrea invalidní důchod 2. stupně. Před onemocněním pracovala v pečovatelské službě, kde kvůli omezenému pohybu musela svůj pracovní vztah ukončit.

V přepisu rozhovoru bude respondentka Andrea označována jako RA a písmeno V- výzkumník.

Tabulka 5 Seznam témat vzešlých z analýzy rozhovoru s respondentkou Andreou

Nadřazená témata	Podtémata
TP a pracovní uplatnění	Před TP
	Po získání TP
	Nabídka práce
Rekvalifikační kurzy	Pečovatelská služba
	Masérský kurz
Finanční zabezpečení	Invalidní důchod a jiné výhody
TP a zaměstnavatel	Práva OZP dnes
	Práva OZP v minulosti
Důvody k práci	Společenský kontakt a rád dne
	Peníze

7.2.1 Tělesné postižení a pracovní uplatnění

1. Před tělesným postižením

Druhá respondentka pracovala před získáním postižení jako pečovatelka. Své zaměstnání vykonávala několik let. Po dvouroční pracovní neschopnosti se vrátila na stejnou pracovní pozici, avšak nebylo v jejích silách, aby vykonávala stejnou práci jako před úrazem. *„Já jsem vlastně původně dělala pečovatelku, potom jsem onemocněla, takže jsem z pečovatelské služby odešla nebo teda spíše řečeno mě paní ředitelka propustila.“*

2. Po získání tělesného postižení

Po propuštění ze zaměstnání a ztráty jistoty, kdy si myslela, že se vrátí na stejné pracovní místo a bude pracovat dál, byla realita trochu odlišná. Paní ředitelka pečovatelské služby jí sice místo držela, ale paní Andrea nebyla schopná zastupovat stejnou pozici jako doposud. Poté bylo obtížné najít práci a tak se ocitla dva roky na Úřadě práce. Po delší době získala zaměstnání jako prodavačka. Tato pracovní jistota jí vydržela necelé dva roky. Respondentka Andrea se opět ocitla na Úřadě práce. *„Potom jsem byla myslím dva roky na „pracáku“ a pak jsem prodávala 2 roky v obchodě a teďka jsem byla od října do ledna na Úřadě práce a potom jsem získala tady toto.“*

Nynější zaměstnání získala přes Svaz tělesně postižených. Je rozhodně přínosné, že paní Andrea našla zaměstnání, kde byly splněny její podmínky. Tou hlavní bylo pracovat 6 hodin denně. Dalo by se říct, že ve většině případů, kdy se jedná o zaměstnávání osob s postižením, musí být i pracovní doba trochu odlišná. Z důvodu nepříznivého zdravotního stavu nemohou pracovat celých 8 hodin denně. Problém jim dělá jak dlouhé stání, tak někdy i sezení. To bylo i v případě naší respondentky. *„Ano, volala mi paní ze Svazu tělesně postižených, že nově nabírají. A že je práce vhodná pro lidi s postižením. Nic jsem od toho neočekávala, ale samozřejmě jsem byla ráda za tu příležitost. Splňovali i mé podmínky pracovní doby, tak proč ne. Ted' at' to nevyzní nějak špatně, že si ještě kladu podmínky. Jenomže jsem si dala požadavek na práci maximálně 6 hodin. Protože plný úvazek, jako 8 hodin, by byl pro mě nemožný. At' už by se jednalo o stání nebo i dlouhé sezení v práci. Je to nepředstavitelné. Těch 6 hodin je tak akorát.“*

3. Nabídka práce

Nabídka práce může být pro některé osoby velkou komplikací, s kterou se setkala i paní Andrea. Ne že by se jednalo o nedostatek pracovních míst, ale místa jsou i podle

respondentky nevhodná k zaměstnávání osob s postižením, jak sama uvedla v rozhovoru. *„Ne, co mi nabízeli na Úřadu práce lepit plakáty a takové jo, protože já jsem si tam dala požadavek jenom na 6 hodin denně a to mi vždycky nabízeli jenom takovou práci. Tak jsem byla ráda, že mi pak volali tady na toto. Je to pro nás postižené velká překážka. Hlavně sehnat vhodné pracovní místo. Potom už ti lidé, co jsem se setkala, tak jsou rádi, když pracují. Mají kontakt s více lidmi, najdou si přátele. Ale tak nemají ani možnost něco sehnat. Nedá se jim ta příležitost k tomu, aby byli potřební a užiteční.“*

Na otázku, zda je nedostatek pracovních míst, uvedla: *„Jako to úplně říct nemohu. Nedostatečná ne. Někdy mně přijde nevhodná. Jak jsem sdělila, lepení plakátů je toho příkladem. Každý to má rozdílné. Jiné požadavky na pracovní dobu a různá omezení. Mně osobně to nesedělo, takže jsem odmítla. Jiný by byl rád i za to lepení plakátů. A pak jak jsem říkala o práci z domu, ale to taky není pro každého.“*

V době, kdy respondentka neměla zaměstnání a nabízela se jí nevhodná pracovní místa, zvolila práci ve formě brigády. *„Ale jak jsem byla na pracáku a nemohla jsem najít práci, než jsem nastoupila jako prodavačka do obchodu, tak jsem měla něco jako brigádu, kde mě to sehnala kamarádka. Šlo tam o to, že se lepily krabičky pro nějakou firmu. Ale nebylo to normální zaměstnání jako. Nedělala jsem to pravidelně. Jenom dvakrát do týdne, kdy se musel splnit určitý počet. Jinak práce jako taková je těžší najít.“*

7.2.2 Rekvalifikační kurzy

1. Pečovatelský kurz

Bylo pro mě až neuvěřitelné, jak se paní Andrea snaží zvýšit si svou kvalifikaci. Sama tvrdí, že je to dobrý krok k úspěšnému získání zaměstnání a také, že má člověk více možností na trhu práce. Udělala si tedy pečovatelský kurz a k tomu i masérský. Do budoucna by chtěla svou kvalifikaci ještě rozšířit. *„Dodělávala jsem na tu pečovatelku, to jsem dodělávala rekvalifikaci v Břeclavi. Pak jsem dělala ještě na masáže rekvalifikaci. To jsem zase jezdila dělat do Brna. Podle mě jsou ty kurzy taky dost podstatný. Člověk má potom větší možnosti. Nejlepší na tom je, když ho to ještě baví a chce se dále vzdělávat. A ne, že to dělá jenom protože „musí“. Tím nemyslím, že ho nutí, ale člověk sám ví, že má větší možnosti. Proto je nutné si vybrat kurzy, které ho baví, dělá je rád a dále se v té konkrétní oblasti chce vzdělávat a přiučovat nové věci.“*

I když respondentka pracovala před získáním svého postižení v pečovatelské službě a měla odborné znalosti, i přesto po nástupu na stejnou pozici svou stávající kvalifikaci rozšířila rekvalifikačním kurzem. *„No jak jsem onemocněla, tak vlastně po nástupu znovu na místo pečovatelky jsem si zvýšila kvalifikaci a dodělávala jsem si vlastně kurz. Ale potom mně stejně ředitelka dala výpověď. Ale jsem ráda, že jsem si to udělala. Docela se mi to hodí do života i k této práci.“*

Jak již bylo zmíněno, respondentka využije prvky z rekvalifikačního kurzu i při stávajícím zaměstnání. Proto nemusela snižovat svou dosavadní kvalifikaci a naopak, chce si ji nadále rozšiřovat a učit se nové věci. *„Tady toto, s těmito postiženými lidmi, to je vlastně tak, jak když jsem dělala pečovatelku, akorát že tam více méně byli jakoby někdy i ležící pacienti a kdežto tady toto je zase všechno jinak. Jako jsou tu lidé na vozíku, ale ne přímo ležící.“* Nemá proto pocit, že by musela svou kvalifikaci snížit. *„Ne. To si nemyslím, že by došlo ke snížení. Podle mě je to stejný. A snažím si ještě kvalifikaci zvýšit. Protože si teď dělám ještě kurz na znakový jazyk. Ale to je tak jenom pro zábavu, to si nejsem úplně jistá, že využiju v praxi nebo v zaměstnání.“*

2. Masérský kurz

I když má paní Andrea stálé zaměstnání, ve volném čase se věnuje i další zálibě. Díky získanému rekvalifikačnímu kurzu masérky si ve svém volném čase přivydělává. I přesto, že se masérství nevěnuje nastálo, je správné, že respondentka svou zálibu a také čas a peníze dokázala zužitkovat i ve svém životě. Člověk nikdy neví, jak se mu budou získané dovednosti v průběhu života hodit. *„Já dělám vlastně i ve volném čase masáže. Tím si tak jako přivydělávám. Není to zatím nějak rozšířené. Chodí tam pouze lidé z obce, kde bydlím a některé okolní vesnice jakoby. A zatím mně to stačí. Mám to tak pro zábavu a je to super. Vlastně když pracujeme 4 hodiny denně, tak podle zájmu ještě denně zvládnou tak dvě až tři masáže. Někdy se stane, že se po práci necítím, jsem unavená. V tomto případě masáže odvolám. Chci to dělat pro zábavu a ne za každou cenu, do únavy.“* Jelikož je i volný čas hodně důležitý, zvláště pro lidi s postižením, paní Andrea si s tím dokázala poradit na výbornou.

7.2.3 Finanční zabezpečení

1. Invalidní důchod a jiné výhody

Není asi překvapující, když i paní Andrea je zabezpečena invalidním důchodem. Na moji otázku, zda pobírá invalidní důchod nebo i jiné dávky, odpověděla: *„Invalidní akorát. Ten druhý stupeň. Měla jsem teda, když jsem byla na Úřadě práce, tak vlastně ještě mně šla podpora, protože jsem tam byla chvilku, takže ještě mně šla podpora, než jsem nastoupila sem vlastně. Jinak žádné jiné nemám.“*

7.2.4 TP a zaměstnavatel

1. Práva OZP dnes

Respondentka Andrea má doposud z větší míry pozitivní zkušenost se svými zaměstnavateli. Největší starosti jí dělaly právě předsudky, které si utvořila z doslechu od ostatních lidí. Rozhodně si myslím, že ji tahle zkušenost bude pozitivně provázet i do budoucnosti a zbaví se tak svých předsudků. Lze tedy konstatovat, že práva jsou ze strany zaměstnavatelů právě v jejím případě dodržována. *„Zatím ano. V této práci jo. Ze začátku to bylo obtížné. Měla jsem i předsudky nebo strach, co se týče zaměstnavatelů. Velkou zkušenost v práci s postižením jsem neměla, protože jsem získala postižení „teprve“ před čtyřmi lety. Měla jsem obavy, že když už jsem našla práci, tak budu svým způsobem diskriminována. Představa, že bych následně musela zase hledat práci. Nechci na to ani pomyslet. Tady jsem měla docela štěstí, za jakých podmínek jsem práci dostala nebo spíše sehnala. Takže tady můžu říct, že dochází k dodržení práv.“*

2. Práva OZP v minulosti

I vzhledem k minulosti se pohled na dodržování práv nijak zvlášť neliší. V případě, že doba od uplynutí, kdy paní Andrea získala postižení, jsou čtyři roky, nemohla získat s tímto tématem bohatou zkušenost. *„Tam to bylo jiné. V pečovatelce mě zaměstnavatel vyhodil nebo jako propustil. Jako chápu to, když jsem byla na nemocenské, že tam tu práci nemůže držet napořád. Ale cítila jsem se z jeho strany trochu utlačena. Potom jsem si tedy našla práci jako prodavačka, kde jsem vydržela tak dva roky, ale odchod z této práce nebyl kvůli šéfovi. Měla jsem tam pracovní poměr na dobu určitou. A po skončení doby jsem si to nechtěla prodlužovat, protože se mi horšil můj zdravotní stav a nějak jsem cítila, že tu práci nedávám. Z hlediska toho, že jsem byla unavená a byla to celkem namáhavá práce. Tak jsem*

šla pak na pracák a našla jsem tohle zaměstnání. A tady teda, jak jsem řekla, tady dodržují ta práva.“

7.2.5 Důvody k práci

1. Společenský kontakt a řád dne

Jak již bylo zmíněno, paní Andrea se ráda vzdělává a je ráda ve společnosti druhých osob. I to rozhodně přispívá jejímu zdravotnímu stavu. Proto si uvědomuje, jak je kontakt s lidmi důležitý. Proto svou práci z větší části vykonává i kvůli společenskému kontaktu. *„Abych jako i mezi lidmi byla. Aby člověk byl ve společnosti. Jak jsem už říkala, jsem zvyklá pracovat mezi lidmi. Jako pečovatelku jsem taky nedělala hlavně kvůli penězům. Šlo mi hlavně o pomoc lidem a být s nimi a být jim nápomocná. Sama jsem se ocitla mnohokrát ve špatné situaci a dokážu si představit, jak se lidé asi cítí. Proto se jim snažím pomoci. U toho získá člověk i nějaké zkušenosti, přiučí se novým věcem a navzájem se tak všichni ovlivňujeme. Doufám, že pozitivně.“*

Pro většinu lidí je potřebné, aby i oni měli nějaký časový plán nebo rozvržení celého dne. Není tomu jinak ani u naší respondentky Andrey. *„No, takže tak. Ten řád je taky potřebný. Pro někoho je to zbytečné, ale kdybych si i představila pracovat doma, tak to by pro mne nebyl žádný řád nebo bych si ho těžko udělala. Přece jenom jak je člověk v práci a musí ráno vstát a má určité povinnosti, je to jiné. Potom dojde domů a už jede v tom zaběhnutém režimu a přece je to jiné. Potom i lidé s postižením, jako já, se cítí i více potřební jako. Chápete, že všechno to spolu jakoby souvisí. Lidé pak mají pocit, že jsou užiteční. A ne že nemají co dělat, žádný řád nebo povinnosti.“* S čímž v této situaci souvisí i pohled na práci z domova. *„Ne. Jak jsem pracovala na pečovatelce, tak jsem byla pořád mezi lidmi. Potom jsem prodávala v obchodě, kde byl kontakt s lidmi také nutný a teď kdybych měla být zavřená doma. To ne. Nedovedu si to představit. Už jsem tak zvyklá. Doma by to pro mě bylo asi frustrující. Když jsem byla na podpoře, jako na tom Úřadu práce, tak jsem měla nějaké brigády. Šlo tam o práci z domu, ale hned jsem věděla, že to nechci dělat napořád. Byla jsem ráda za tuhle nabídku práce.“*

2. Peníze

Je asi víc jak jasné, že i peníze hrají v zaměstnání svou roli. Pro paní Andreu to však není primárním důvodem k práci. *„Tak peníze jsou taky potřeba. Ne, že by nebyly. Peníze jsou taky, protože ten důchod zas není tak jako velký, aby se z toho dalo vyžít. Ten invalidní, když*

není plný, tak ten částečný není tak velký, aby se z toho dalo vyžít. Zase je člověk rád, když je mezi těmi lidmi. Tak peníze ano, ale zas jak to ten člověk bere, do určité míry. Peníze nejsou všechno. To je problém, který si hodně lidí neuvědomuje. Když jste se ptala, tak primárně kvůli penězům rozhodně ne.“

7.2.6 Shrnutí

Za závěr můžeme shrnout informace, které jsme se postupně dozvídali z podrobného rozhovoru s paní respondentkou Andreou. Dříve pracovala jako pečovatelka v jedné nejmenované pečovatelské službě. **Po získání postižení**, před čtyřmi lety, se do stejného zaměstnání vrátila. Následně byla propuštěna z důvodu velké námahy a neschopnosti zvládat práci na takové úrovni, jako před těžkou životní situací - tělesným postižením. V průběhu času během čtyř let se ocitla několikrát na Úřadě práce, kdy i přes veškeré tíživé okamžiky dokázala svou situaci zvládnout. Jako prioritní se jí jeví **rekvalifikační kurzy** a jiné formy vzdělávání a prohlubování znalostí za účelem lepšího zařazení na trhu práce. Proto si také udělala kurz pečovatelky a masérský kurz.

Nabídku práce podle svých zkušeností považuje jako nepřiměřenou pro osoby s postižením. Konstatuje však, že celkově je dostatek nabídek. Záleží na každém jedinci individuálně, jaká pracovní pozice je pro něj nejvhodnější. Avšak paní Andrea, která dostala z Úřadu práce nabídku, nebyla vhodná vzhledem ke zdravotnímu stavu a tak ji musela odmítnout.

Jako **finanční pomoc** přidruženou ke svému zaměstnání dostává respondentka invalidní důchod. V době při nezaměstnanosti pobírala podporu, jinak žádnou jinou pomoc ve formě dávek nepobírá.

Práva ze strany zaměstnavatele jsou z jejího hlediska dodržována. Zatím se nesešla se zvlášť negativními zkušenostmi. Spíše šlo o její předsudky, které ale záhy zmizely, jakmile nastoupila do nového zaměstnání. Zaměstnavatel vyšel vstříc, i co se týče pracovní doby, kdy měla paní Andrea podmínku pracovat 6 hodin denně. Úprava prostředí podle jejích slov nebyla vzhledem k jejímu postižení nutná.

Společenský kontakt je pro ni tou nejdůležitější motivací a důvodem k práci. Proto by si nedokázala představit dobrovolně pracovat z domu. Pouze jen brigádně nebo ve formě přivýdělnku. S tím souvisí i potřeba být nápomocná a užitečná. Většinu času pracovala jako

pečovatelka a tak se její záliba pomáhat lidem promítla i do současného zaměstnání. Co se týče peněz, nejsou pro ni hlavním důvodem. I když jak sama tvrdí, jsou taky potřeba.

7.3 Rozhovor č. 3 - respondentka Dana

Respondentka Dana je ve věku 50 let. Své postižení získala ve 30 letech následkem autonehody. Žije se svým postižením 20 let a má tedy bohatou zkušenost s pracovním uplatněním. Dříve pracovala v hotelu jako recepční. Po získání postižení respondentka šla, pracovala v charitě v Opavě a poté prodávala v malém obchůdku v Kyjově. Paní Dana má částečný invalidní důchod. Po prvním setkání jsem nepoznala žádný problém v chůzi nebo jiné omezení.

Rozhovor na žádost respondentky probíhal v pracovním prostředí paní Dany. Aby bylo zachováno soukromí, měly jsme možnost rozhovor provést v jedné z místností o samotě. Paní byla velice vstřícná a detailně popsala svou zkušenost se zaměstnáváním a bez problémů odpověděla na mnou dotazované otázky.

V přepisu rozhovoru je zkratka pro paní Danu - RD a označení V- výzkumník.

Tabulka 6 Seznam témat vzešlých z analýzy rozhovoru s respondentkou Danou

Nadřazená témata	Podtémata
TP a pracovní uplatnění	Po získání TP
	Nabídka práce a práce z domova
Kvalifikace	Švadlena
	Pracovník v sociálních službách
Finanční zabezpečení	Invalidní důchod a jiné výhody
TP a zaměstnavatel	Práva OZP
	Úprava prostředí a pracovní doby
Důvody k práci	Peníze
	Společenský kontakt

7.3.1 Tělesné postižení a pracovní uplatnění

1. Po získání tělesného postižení

Paní Dana získala své postižení před 20 lety. V průběhu této doby pracovala jako recepční na hotelu, v charitě a poté prodávala v jednom stánku, než si sama našla současné zaměstnání. *„Dělala jsem v charitě v Opavě. Potom tady charita Opava měla krámk ve Zlaté uličce. No a krámk skončil a přišla jsem tady. No a předtím jsem dělala i na hotelu.“*

Důvody k ukončení pracovního poměru v předchozích zaměstnáních byly různé. Pozitivní na tom ovšem je, že příčinou propuštění nebyl zdravotní stav, tedy postižení paní Dany. *„V charitě to bylo kvůli zaměstnavateli, propustil mě kvůli nadbytečnému stavu pracovníků. Neměla jsem se šéfem problém, ale bylo jasné, koho propustí, když jsem měla zdravotní problémy. Pak otevřeli ten stánek a zaměstnavatel mě poprosil, zda bych tam chtěla pracovat, tedy prodávat výrobky a jiné věci. Tak jsem souhlasila. Byla tam i kratší pracovní doba a nebylo to až tak náročné. Tak jsem to vzala. Potom i ten stánek skončil, protože tam měli smlouvu jenom na jedno období a hned jsem si našla tady toto vlastně. A na hotelu jsem dělala recepční, takže to nebylo zapříčiněno náročností práce, ale spíš kvůli dojíždění. Nevyplatilo se to a za ty peníze to nestálo. Tady to mám blíž a je výhodná i pracovní doba.“*

Jak již bylo sděleno, nynější zaměstnání si respondentka našla sama. Kdežto práci na charitě sehnala přes Úřad práce. *„Ne. Sama. Vlastně tuto práci jsem si sama sehnala. Bylo to fakt rychle. Jak zavřeli stánek, kde jsem pracovala, tak do týdne jsem měla možnost pracovat tady. A když jsem pracovala na charitě, tak tam jsem se dostala přes Úřad práce. A na hotelu jsem to měla přes kamarádku. Kdy ona znala vedoucího a tak mě tam dohodila. Ale tuto práci jsem našla sama.“*

Někdo má obrovské štěstí v hledání zaměstnání, což je případ i paní Dany. *„Jedna paní povídala. Slyšela jsem, že tady nabízí práci pro postižené, tak jsem se šla zeptat a vzali mě. Nebylo to přes Úřad práce nebo jinou organizaci. Měla jsem štěstí. Byla to asi náhoda. Jsem za ni ráda. Nevím, co víc říct, sama to nechápu, že tak rychle se něco našlo. Vzhledem ke všem zaměstnáním, kde jsem kdysi pracovala, jsem měla štěstí, že mě vzali tak hned. Nemusela jsem chodit na pracák ani nikam.“* Je vidět, že šlo o náhodu, která byla v této situaci pozitivní. Jaký má ale paní Dana pohled na nabídku práce pro osoby s postižením?

2. Nabídka práce a práce z domova

Jak sama respondentka tvrdí: „Není dostatek těchhle prací pro postižené nebo zdravotně znevýhodněné. Já jsem měla teda opravdu štěstí, že jsem nemusela být na Úřadu práce nějakou dobu, že jsem to našla vždycky hned po sobě, v krátkém časovém období. Samozřejmě na tom není nic špatného být na pracáku, to se tak někdy stane. Ale ta nabídka je tam nedostatečná. To vím z vlastní zkušenosti. I když jsem šla vždy ze zaměstnání do zaměstnání, tak jsem průběžně sledovala ty nabídky. Nikdy jsem tam nenašla žádnou, která by mi vyhovovala, a když jo, tak byla daleko a muselo by se tam dojíždět. Takovou už jsem měla, že kvůli dojíždění se mi to nevyplatilo.“

Podobný pohled jako na nabídku práce má paní Dana i na práci z domova. Chybí jí důvěra, jelikož z předchozích žádostí o práci nemá dobrou zkušenost. „Já šiju, takže jsem psala dotazník. Tady někde v Brně je nějaká kancelářská tvorba. Vyrábějí se hračky. Loni jsme se byli podívat a tím to zhaslo. Pořád jsem v poradníku. Oni něco naslibují, že se ozvou a podobně. Ale pak z toho nic není. Člověk musí pořád dávat nějaké životopisy a tak. Jak zjistí, že máte postižení, tak už se jim do toho nechce. Tím pádem moje zkušenost s prací z domova je spíš negativní. Víckrát už jsem to nezkoušela, jako podat životopis nebo odpovědět na inzerát. Víím, jak by to dopadlo. Stejně bych nakonec byla zase jenom zklamaná. Ale třeba se jednou překonám, a když už mi nic jiného nebude zbývat, tak někam životopis pošlu. Když ale bude fakt nejhůř. Jinak chci být mezi lidmi a pomáhat jim. Doma bych zase na druhou stranu byla jenom zavřená. Možná dobře, že mě tehdy nikam nevzali. Ted' jsem ráda za tohle. Taky tvoříme různé výtvary a mám možnost být ve společnosti skvělých lidí.“

7.3.2 Kvalifikace

1. Švadlena

Paní Dana má vystudovanou střední odbornou školu. Vyučila se švadlenou, ale zaměření oboru ji nijak pracovně nenaplnovalo a práce švadleny je pro ni spíše koníčkem a zábavou ve volném čase. „Střední odborné. Jsem ze školy už hodně dlouho pryč, ale vyučila jsem se švadlenou. Ale tomuto zaměstnání jsem se nikdy moc nevěnovala. Pouze ve volném čase, jako zábava. Ono se to nezdá, ale také je to hodně náročné na záda. Jak pořád sedíte a máte předkloněnou hlavu, tak tím hodně trpí záda a z toho mě i občas bolela hlava. Takže jsem to omezila.“

2. Pracovník v sociálních službách

Možná i problémy způsobené při výkonu práce švadleny respondentku donutily nebo popohnaly ke zvýšení své dosavadní kvalifikace. Rozhodla se pro kurz pracovníka v sociálních službách, který absolvovala díky Úřadu práce. *„Pak jsem si dělala kurz pracovníka v sociálních službách. Vlastně to bylo přes Úřad práce. Jak jsem skončila s prací na hotelu, tak jsem si ho chtěla udělat, abych měla lepší nabídky práce. Následně jsem se tomu nevěnovala, protože jsem šla pracovat na charitu, jak jsem říkala. No a z tama jsem potom byla propuštěna a oni otevřeli stánek, kde mi nabídli, že bych mohla pracovat. Tak jsem tam chvíli prodávala. A až v současném zaměstnání, po pár letech, jsem využila kurz pracovníka v sociálních službách. A jsem ráda, že mě to tehdy napadlo a můžu teď být nápomocná.“*

I přes to, že kurz delší dobu nevyužila, nastala jednoho dne situace, kdy mohla své znalosti a dovednosti z rekvalifikačního kurzu využít. A to při zaměstnání, které vykonává dnes. *„Já jsem si to udělala vlastně jenom proto, kdyby náhodou. Abych něco měla. Tušila jsem, že to bude náročnější sehnat práci. Už podle toho, jak jsem se dívala na tu nabídku. Řekla jsem si, že radši si něco udělám, jako ten kurz. Takže ano, musela jsem ji zvýšit, jinak nevím, co bych našla za práci. Bylo by to určitě obtížnější. Ted' jsem ráda, že jsem si ten rekvalifikační kurz vůbec udělala. Dodá to člověku i trochu sebevědomí, že „něco má“.*

7.3.3 Finanční zabezpečení

1. Invalidní důchod a jiné výhody

Není samozřejmostí, že každá osoba s postižením má nárok na invalidní důchod. Naštěstí respondentka má to štěstí, že je příjemcem invalidního důchodu. *„Mám částečný invalidní důchod. Na začátku jak se mi to stalo, jsem měla plný invalidní. A za nějakých 5-6 let mně to dali na částečný. Jako mírné zlepšení tam bylo a za to jsem byla ráda. Peníze nejsou všechno, radši budu mít o něco míň peněz, ale budu se cítit zdravotně líp.“*

Jiné výhody nebo dávky pro osoby se zdravotním postižením nepobírá. *„Ne. Nic takového nepobírám. Pouze důchod. Jsem ale ráda aspoň za něco.“*

7.3.4 Tělesné postižení a zaměstnavatel

1. Práva OZP

I přes veškeré ne moc pozitivní zkušenosti, když se snažila najít práci z domova, se paní Daně podařilo najít zaměstnání, kde zaměstnavatel plní přání zaměstnanců, a tak dochází k dodržení jejich práv. Jen z doslechu se dozvídá, jak někdo umí být neuctivý ke svým zaměstnancům. A ještě když se jedná o osoby s postižením. „*Ano, jsou. Ale jako mně se to nestalo. Jen z doslechu, že opravdu ty lidi dokážou zneužívat. Neberou ohledy na postižení nebo znevýhodnění, které člověk má. Když už dostane práci, tak je hodně nepřiměřená k jeho zdravotní situaci. V druhém případě ji nemůže sehnat vůbec, protože o takové lidi nestojí. Ale já osobně jsem se s tím nesečkala. Jako znevýhodňovány mohou být i zdravé osoby, ale ty postižené to mají složitější. Ti s vyšším postavením si někdy myslí, že můžou všechno.*“

Sama osobně se s negativním přístupem nesečkala, a tudíž nedokáže posoudit zkušenosti, jaké mají zaměstnavatelé se zaměstnáváním osob s postižením. „*To jsem takhle nestudovala. Ani v předchozím zaměstnání jsem se nesečkala s dalšími lidmi s postižením. Těžko říct, jak k tomu zaměstnavatelé přistupují nebo jaká je jejich zkušenost. V každé práci jsem se nesečkala s ničím přehnaně negativním apod. Takže doufám, že mají pozitivní zkušenost, když už se jedná o lidi s postižením.*“

2. Úprava prostředí a pracovní doby

Velkou výhodou při současném zaměstnání spatřuje respondentka při úpravě pracovní doby. Je přiměřená, a tak si paní Dana může v naléhavých situacích dovolit volno. Stačí, když dá den předem vědět vedoucímu a jiní zaměstnanci ji zastoupí. „*Pracovní doba je taky super. Chodíme každý den od osmi hodin tak do jedenácti, někdy dvanácti. To záleží na tom, kolik je práce. Ale je to upraveno pro všechny, aby to vyhovovalo. Když třeba nemůžete, že potřebujete nutně k lékaři nebo si něco důležitého vyřídit, není problém to ohlásit alespoň den dopředu. Potom zaměstnavatel ví, že nedojdete a sežene za vás náhradu. Ono se to zdá, že by se toho mohlo zneužívat, ale zatím se tak opravdu neděje. Všichni jsme vděční, že tu můžeme pracovat a být. Takže když se jedná o pracovní dobu, tak nám určitě vychází vstříc.*“

S tím souvisí i přístup zaměstnavatele, který, jak jsme se výše dozvěděli, je velice pozitivní. Vzhledem ke zdravotnímu stavu nemuselo dojít k úpravě prostředí, které je vhodné i pro osoby s postižením. „*Většinou ano. Úpravu prostředí jsem individuálně nepotřebovala. Nemám žádné berle, vozík nebo jiné pomůcky. Tady je to bezbariérové, používáme výtah. Tím pádem je to vhodné prostředí i pro osoby na invalidním vozíku. Jinak se snaží vycházet*

vstříc. Vždy jsem se kvůli postižení musela snažit najít práci, kde bych spíše seděla nebo na krátkou dobu stála, protože jinak pracovat 8 hodin za den, to nejde. Tady pracujeme tak akorát. Nějaký čtyři hodiny. To stačí bohatě. Když jsem někdy více unavená, tak i tak je to dlouho a ten den se vleče a člověk je rád, že dojde dom a nic nemusí dělat.“

7.3.5 Důvody k práci

1. Peníze

Obdobně jako u předchozích respondentek, tak i u paní Dany, nejsou hlavním důvodem k práci peníze. *„Tu práci dělám vlastně, abych měla ze sebe spíš dobrý pocit. I jak jsem dělala na charitě, tak jsem chtěla pomáhat lidem. Ale jak jsem říkala, že šiju, tak některé svoje výrobky i prodávám, a tím si trochu přivydělám. Tohle zaměstnání neberu jako jenom kvůli penězům. K tomu mám ten důchod, který není tak velký, ale určitě to pomůže k tomu měsíčnímu platu.“* Kromě peněz je obdivuhodné, že jde respondentce i o nějaké uznání. Mít ze sebe dobrý pocit. Seberozvoj. Tím i ona se bude cítit více potřebná a k těmto věcem žádné peníze nepomohou. To musí člověk chtít a je skvělé, že paní Dana si tyto věci uvědomuje. Možná je to i tím, že žít dvacet let s postižením není lehké a člověk musí najít tu správnou cestu, aby se mohl cítit šťastný.

2. Společenský kontakt

Být potřebný, užitečný, pomáhat druhým. To jsou věci, na kterých lidem s postižením záleží snad i více než na těch ostatních. Dnes už není mnoho zaměstnání, kdy by jedinec nepřišel během pracovní doby do kontaktu s druhou osobou. Ale zaměstnání jako recepční, pracovní charity nebo prodavačka jsou zrovna práce, kde je kontakt nezbytný. Proto by si bez společenského kontaktu paní Dana ani nemohla představit pracovat. *„A s tou pomocí je spojený i ten společenský kontakt. Na hotelu jako recepční jsem byla dennodenně v kontaktu s mnoha lidmi. Potom se i něco přiučím. Nové znalosti a dovednosti jsou taky potřebné a důležité. Je třeba se vzdělávat a zdokonalovat. Jít s dobou. Dnešní doba jde strašně rychle dopředu, a tím i člověk může zaostávat. Potom si připadá, že žije v jiném století. Je třeba se učit novým věcem.“*

A jak i souvisí se společenským kontaktem, je důležité pomáhat druhým. Teda alespoň respondentka Dana to tak vnímá. *„Jo, protože když mně někdo pomohl, tak abych mohla já pomoci tomu druhému. Na charitě jsem viděla, jak je to potřeba, jako pomáhat lidem. A teď jsem ráda za to, že i já můžu pomoci. Nemusím být jenom doma zavřená. Zapojuju se do*

společenského života a i s postižením se dá žít celkem kvalitní život. Záleží, co se lidem stalo a jak to přijali. Já s tím žiju už 20 let a už jsem přijala samu sebe takovou, jaká jsem. A je to lepší, než se trápit a utápět v minulosti. Někdy ten život a společnost nabízí takové výhody. Stačí se jenom dívat a být pozorný. Jinak je člověk nikdy neuvidí.“

7.3.6 Shrnutí

Respondentka Dana se vyučila švadlenou, ale zaměstnání se dlouho nevěnovala. **Po získání postižení** začala pracovat jako recepční na hotelu a kvůli dojíždění musela svůj pracovní poměr ukončit. Následně pracovala na charitě v Opavě a příčinou jejího propuštění byl nadbytečný stav pracovníků. Zaměstnavatel jí však umožnil prodávat ve stánku, který charita otevřela. Ten po nějakém čase také skončil.

Nabídku práce a práci z domova nehodnotí až tak kladně. Podle paní Dany je nedostatek pracovních míst pro postižené. Práci z domova chtěla zkusit, ale po zaslání životopisu se jí neozvali, což dává za vinu svému postižení. Díky jejímu vyučení se švadlenou však šije doma, ale pouze pro zábavu a ve volném čase.

Udělala si také **rekvalifikační kurz** pracovníka v sociálních službách, který delší dobu neuplatňovala. Nyní ale pracuje v zaměstnání, kde může získané znalosti využít. Věděla, že po zvýšení své kvalifikace bude mít lepší příležitosti a možnosti se uplatnit na trhu práce.

Jako **finanční podporu** ke svému zaměstnání pobírá částečný invalidní důchod. Žádné jiné výhody, například příspěvek na mobilitu nemá.

Ve všech zaměstnáních, ve kterých pracovala už jako tělesně postižená, podle ní docházelo k **dodržování práv ze strany zaměstnavatele**. Nemá žádnou osobní zkušenost se zneužíváním nebo diskriminováním OZP. Zaměstnavatel v nynějším zaměstnání vychází vstřícně i při úpravě pracovní doby, která paní Daně vyhovuje. Úprava prostředí nemusela být podle ní nijak zvlášť upravována.

Nejspíš hlavním nebo důležitým aspektem k výkonu práce je **společenský kontakt**. Už podle zaměření výkonu svých povolání byla zvyklá na práci s lidmi. A právě tento kontakt by jí při zaměstnání velice chyběl.

Peníze jsou až druhořadé, avšak stále potřebné, důležité. Je otevřena se učit novým věcem a stále se zlepšovat. Podstatné je pro respondentku i pomoci druhým lidem, jelikož sama dobře ví, jak je pomoc důležitá. Hlavně v momentě, kdy ji sama potřebovala.

7.4 Rozhovor č. 4 - respondentka Jana

Respondentka Jana je ve věku 51 let. Má získané tělesné postižení, které po úraze získala ve 30 letech. Kvůli místu bydliště a dojíždění paní Jany jsme zvolily místo na rozhovor v jejím pracovním prostředí. Rozhovor trval přibližně 40 minut. Kontakt na respondentku jsem získala též od vedoucí paní ze Svazu tělesně postižených. Paní Jana pobírá invalidní důchod třetího stupně a ještě k tomu má příspěvek na mobilitu. Před a krátce po získání postižení pracovala ve stejném podniku v potravinách, ale kvůli zhoršenému stavu musela z téhle práce odejít.

Respondentku Janu nazývám v prepisech rozhovoru jako RJ a výzkumníka- V.

Tabulka 7 Seznam témat vzešlých z analýzy rozhovoru s respondentkou Janou

Nadřazená témata	Podtémata
TP a pracovní uplatnění	Před TP
	Po získání TP
	Nabídka práce a práce z domova
Kvalifikace	Obsluha osobního počítače
	Pracovník v sociálních službách
Finanční zabezpečení	Invalidní důchod a jiné výhody
TP a zaměstnavatel	Práva OZP
	Úprava prostředí a pracovní doby
Důvody k práci	Společenský kontakt x peníze

7.4.1 Tělesné postižení a pracovní uplatnění

1. Před tělesným postižením

Před úrazem paní Jana pracovala v potravinářství, i když má vystudovanou střední školu - obor kuchař. Jak následně zjistíme, po úraze se na stejnou pracovní pozici vrátila, ale na částečný úvazek. „Mám střední odborné vzdělání - obor kuchař. Tomuto oboru jsem se

chvíli věnovala před úrazem do 28 let. Potom jsem pracovala v potravinách, kam jsem se i vrátila po získání postižení, jak jsem říkala. Takže to nebylo daleko od oboru. Když si teď vzpomínám, tak už tehdy jsem tam chtěla dát výpověď, ale jak se mi to stalo, tak bylo ještě těžší si něco hledat, když se člověk s novou situací seznamuje a neví, co může a zvládne. Tak jsem se vrátila do potravin na zkrácený úvazek.“

2. Po získání tělesného postižení

Z důvodu zhoršení stavu musela respondentka zaměstnání opustit. Určitou dobu byla na Úřadu práce, ale současné zaměstnání si našla sama. *„No tak já jsem vlastně před úrazem dělala v potravinách. Takže jsem se tam potom vrátila na půl úvazku. Jenže potom jsem měla nějaký problémy další, že se mi to vlastně zhoršilo. Takže jsem zůstala doma. A tak jako sem jsem šla s tím, že přijdu mezi lidi a jako třeba se něco naučím nového. Pořád lepší, než sedět doma a nic nedělat. Tak jsem měla možnost se seznámit i s novými lidmi.“*

Nespoléhala se však pouze na pomoc Úřadu práce, ale pravidelně navštěvovala internetové stránky. Právě to jí pomohlo najít práci, jakou vykonává dnes. *„Na Úřadě práce jsem byla zaevidovaná, ale jak se můj stav neustále měnil, tak jsem nemohla přijímat nabídky. Přitom jsem i sama hledala na webu a internetových stránkách. Hlavně při tom hledání práce jsem věděla, že se nesmím spoléhat jenom na pracák, ale i na sebe. Posílala jsem životopisy, párkrát jsem byla i na pohovoru, který sice nevyšel.“*

V době po zlepšení zdravotního stavu se respondentka ihned pustila do hledání, ale nic není jenom tak. Setkala se i s menším nepochopením a problémem ze strany zaměstnavatele. *„Jak jsem projížděla ty nabídky, tak jsem volala ještě do podobných organizací, ale tam byl problém se zaměstnavatelem. Když jsem mu řekla, že mám třetí stupeň invalidního, tak se domníval, že tu práci nebudu schopná zvládnout. Možná to tak nakonec mělo být. Nevím, jestli vadil ten třetí stupeň nebo celkově postižení. Nic jsem od toho neočekávala, jenom jsem zavolala a zkusila to. Jsem ráda, že to vyšlo aspoň tady.“*

Sdělila také rady a doporučení, kterých se sama držela při hledání vhodného pracovního místa. Nesmí chybět hlavně odhodlání a trpělivost. *„Důležité při tomto je hlavně to nevzdávat. Neustále být obezřetný a sledovat nabídky. Nečekat, že ta práce sama dojde. Nebo si myslet, že rozhodně nikam nepatříte, že vás nikde nechtějí. A potom se snažit snížit z našich nároků. A i když tam nebude moc velký plat, tak aspoň se seznámit s lidmi, být ve společnosti nebo vždy se člověk může něčemu novému přiučit.“*

Následně popsala její proces, který předcházel nalezení zaměstnání, ve kterém pracuje doposud. „Potom, co jsem byla doma, tak jsem viděla nabídku práce na internetu. Zavolala jsem a vzali mě. I v té době mi chodili nějaké nabídky práce z pracáku, ale kvůli zhoršení mého stavu jsem je musela odmítnout. Takže sama jsem si tohle místo našla potom, co se mi zlepšil stav. Někdy to opravdu není jednoduchý něco sehnat. Hlavně když jste dlouho doma. Bez práce... Kdy nevíte, kdy budete schopna nastoupit do zaměstnání. Je to ze dne na den. Hned tak narychlo něco sehnat, to nejde ani u zdravých lidí. Věděla jsem to ale dopředu a počítala s tím. Nic mě zkrátka ani nepřekvapilo. Jsem ráda, že to dopadlo tak, jak to nakonec dopadlo.“

3. Nabídka práce a práce z domova

Nabídka práce paní Janě přijde nevhodná, až nepřiměřená k zdravotnímu postižení lidí. Sama dostala několik nabídek od Úřadu práce, které se neztotožňovaly s jejím stavem. „No tak jako nic moc. Někde jsem byla poslána z pracovního úřadu, tak tam bylo nějaké rozebírání motorů nebo něčeho takového a to je prostě ve stoje. Možná někdo by to byl schopný dělat, ale já s mým omezením ne. Setkala jsem se tak i s více lidmi, kteří byli posláni z Úřadu práce, a ta nabídka zaměstnání jim nevyhovovala. Ale je dobrý, že se nějaké práce najdou vůbec. Jako ono ty práce jsou, ale ne pro každého.“

Práce z domova je pro respondentku Janu z větší části nepředstavitelná. Jako u většiny je problémem kontakt s lidmi a pobyt ve společnosti. „Uvažovala, ale to je pro nás lidi postižené takové jako špatné. Protože to jako, člověk je potom pořád na jednom místě. A je to na hlavu. To je víc zase na psychiku. Takže jsem od toho postupně upustila. Jak jsem zůstala nějaký čas doma, tak jsem zjistila, že to nebude nic pro mě. Už jsem se i těšila potom do práce, mezi lidmi. To by opravdu nešlo, si myslím.“

Popsala, jak to vnímá ona, jako osoba postižená a jiní lidé, s jejichž názory se setkala nebo co vypožorovala za 21 let od doby, kdy získala své postižení. „No, přesně tak. Spousta lidí si to ani neuvědomuje, jak je důležitý ten kontakt, dokud o něj nepřijdou. Samozřejmě se setkávají s lidmi a je to pro ně úplně normální. Lidí, kteří si něčím prošli, byli dlouhou dobu v nemocnici nebo v jiném zařízení, berou tuhle situaci odlišně. Někdo si ty problémy a překážky, s kterými se setkávají lidé jako my, s postižením, neumí ani představit. Není to tak snadné někdy. Těch překážek je víc.“

7.4.2 Kvalifikace

1. Obsluha osobního počítače

Jak už bylo řečeno, paní Jana pracovala v potravinách, ale přitom si dělala rekvalifikační kurz na obsluhu počítačů. Více se ale této oblasti nevěnovala. *„Ano, zkoušela jsem počítače. Pak jsem ho udělala, ale jak se to chvíli nepoužívá, tak to člověk zapomene. Kdybych teď měla něco udělat na počítači, tak to základní umím, ale spoustu věcí už bych si nevybavila.“*

Svou kvalifikaci si tedy zvýšila, ale ne v oblasti, které by se aktivně věnovala. Nyní si dělá rekvalifikační kurz na pracovníka v sociálních službách.

2. Pracovník v sociálních službách

Na doporučení ostatních pracovníků v organizaci respondentka právě teď absoluuje již zmíněný kurz. Doufá, že jí právě tento krok přinese lepší možnosti, nejen v oblasti zaměstnávání. *„Jo, teď na jeden chodím. Tady v práci mi všichni doporučovali ten kurz pracovníka v sociálních službách. Ten tady má celkem dost lidí. Potom bych mohla mít i větší perspektivu, co se týče nabídek práce do budoucna. O něm jsem hodně přemýšlela. Po té padesátce už je to složitější pro všechny si myslím, jako najít vhodnou práci. Nebo spíš jakoukoliv. Zatím mě to baví. Uvidím, co bude dál. Já se ráda naučím něco nového, takže i kdybych nepracovala v této oblasti, tak si myslím, že to někde v osobním životě využiji. Tady kde pracuji, to sice není podmínka, ale je to lepší. Alespoň pro můj pocit.“*

Je sama ochotna se vzdělávat a učit. Hlavně aby jí to přineslo užitek a vnitřní naplnění. *„Ono ve finále by to vždy měl člověk z větší části dělat kvůli sobě a až potom kvůli ostatním. Zase nutit se do něčeho, co vám opravdu nejde, je zbytečné. Potom hlavně když to ani pořádně nevyužijete. Tak jako já ty kurzy počítačů. Zkušenost to byla dobrá, ale když to člověk nedělá každý den a nevěnuje se tomu i pracovně, tak je to trochu ztráta času.“*

7.4.3 Finanční zabezpečení

1. Invalidní důchod a jiné výhody

Paní Jana pobírá invalidní důchod třetího stupně i příspěvek na mobilitu. Jak sama sdělila: *„Ano, invalidní. Třetí stupeň. Ten mám od té doby, co jsem získala postižení.“*

Po zeptání na otázku, zda pobírá i příspěvek na mobilitu, odpověděla: *„Ano, na mobilitu také. O tento příspěvek jsem si požádala hned po přiznání důchodu. Nejvíce ho využívám při*

dopravě do práce a na nákupy. Mám i průkazku ZTP. Jak dlouho nemůžu stát, tak třeba ve vlaku nebo autobusu si můžu kdekoliv sednout. A ještě ta sleva na dopravu.“

7.4.4 Tělesné postižení a zaměstnavatel

1. Práva OZP

Nejednalo se přímo o porušení jejich práv jako takových, ale občas narazila paní Jana i na bariéry nebo mírné překážky, s kterými si musela poradit. Důležité je neztrácet naději a bojovat až do konce. Postižení je sice omezení, ale vše se dá zvládnout, pokud člověk opravdu chce. *„Tak jak jsem říkala, když jsem žádala o práci a zaměstnavatel zjistil, že mám třetí stupeň postižení. Kde jsem se nedostala ani k pohovoru třeba. Kdo ví, co si myslel, že jsem na vozíku nebo i mentálně postižená, fakt nevím. Z této strany je to občas nesmírně těžký. I když to i na druhou stranu chápu. Někdy samotná práce je fyzicky i psychicky náročná. Ale to je někdy pro všechny. Není to jednoduché v dnešní době. I věci okolo spojené s prací. Doprava. To dojíždění někdy není jen tak. Najít práci v místě bydliště nebo alespoň v okolí. Spousta lidí i z mého okolí, co znám, to zvládla jenom z tohoto důvodu.“*

Někdy takový pohled na nepřiměřenou situaci může být pouze pocit nebo náš předsudek. Je nutné se na situaci dívat střízlivě a nikoliv si domýšlet scénáře, které možná nejsou pravdivé a tak v sobě vzbuzovat nedůvodný závěr, který může být mylný. *„Pak když jsem pracovala v potravinách, jako ještě zdravá. Po úraze jsem se vrátila, kde mi zkrátili úvazek, což je pochopitelný. Byla jsem ráda, že mě vůbec vzali zpátky, ale zpětně si myslím, že možná ze soucitu. I kdyby se mi tehdy nezhoršil stav, tak bych tu práci dlouho vykonávat nemohla. S věkem se to mění, nezvládala bych možná ani ten částečný úvazek.“*

2. Úprava prostředí a pracovní doby

I paní Jana měla pozitivní zkušenost se zaměstnavatelem a úpravou pracovní doby. Jelikož pobírá invalidní důchod třetího stupně, dá se předpokládat, že je potřeba mírná úprava. I v předchozím zaměstnání neměla sebemenší problémy. *„No tady třeba jo. Tady vlastně když člověk nemůže, tak zavolá své asistentce a vlastně nemusí dojít. Bud' půjdu, nebo nepůjdu. Podle toho, jak můžu a nemůžu. Třeba když jsem dělala v těch potravinách, tak bych vlastně musela každý den pravidelně. Ale taky mně vyšel vstříc. Nemusela jsem tahat břemena. Měla jsem pár výhod vzhledem k mému zdravotnímu stavu, což beru jako hodně velkou výhodu. Takže ne jenom v oblasti pracovní doby, ale i náplň práce. Pokaždé to jde nějak vyřešit nebo upravit, když se chce.“*

V současném zaměstnání se podle Jany snaží zaměstnavatel ulehčovat jejich situaci alespoň tím, že rozhodně vychází vstříc. „Ano, určitě. Nedošlo z jeho strany k nějaké diskriminaci, jak se někdy i může stát a podobně. To nemůžu říct. Všichni se snaží si pomáhat navzájem. Máme tu i lidi na vozíku, pro které to musí být nesmírně obtížné. Ještě více než pro nás, kteří máme také postižení, ale nějak zvládneme chodit a nepotřebujeme invalidní vozík. A zaměstnavatel je hodně shovívavý. Snaží se nám to vše ulehčit, jak to jen jde.“

Zda zaměstnavatel vychází vstříc, nebo nikoliv, vychází hlavně z jejich zkušenosti zaměstnávat osoby s postižením. Je přínosné, že tuhle variantu zažila i respondentka Jana a neměla zvláštní nepříjemnosti s vedením. „Jako zkušenost si myslím mají. Ale zase jak kteří. Někdo se tomu brání. Jinak jsem se setkala s více lidmi, kteří měli názor, že jsou spokojeni se svým zaměstnavatelem. Takže mám dojem, že se najde i nějaké procento těch, kteří dobrou zkušenost neměli. Ale ve většině případů je to spíš pozitivní, aspoň podle mého názoru. Já jsem se s ničím špatným doposud za 21 let nesečkala. Nebo nic nebylo tak vážného, že by se mě to dotklo nebo že bych cítila nějakou křivdu nebo utlačení z té strany.“

7.4.5 Důvody k práci

1. Společenský kontakt a peníze

I v případě čtvrté respondentky převažuje kontakt s lidmi nad penězi. Je to pochopitelné, jsme společenské bytosti a okolí lidí kolem sebe potřebujeme. Lidé s postižením si tuhle skutečnost uvědomují mnohonásobně více. „Ano. To je ve finále rozhodně víc než peníze nebo cokoli jiného. K čemu jsou člověku peníze, když je zavřený doma a nikam nejde. Zkušenosti jsou taky hodně důležité. A potom peníze. Kdo by dneska dělal něco zadarmo. Z něčeho se musí vyžít. Mám tedy invalidní důchod, ale je potřeba mít normální stálý příjem.“

7.4.6 Shrnutí

Před získáním postižení pracovala paní Jana v potravinách, kam se i po získání vrátila na částečný úvazek. V důsledku nastalých zdravotních komplikací musela své zaměstnání opustit a na určitý čas byla registrovaná na Úřadu práce. Zaměstnání, které nyní vykonává, si našla sama pomocí internetu. Pravidelně sledovala **nabídky práce** a štěstí bylo na její straně. Pár nabídek dostala i od Úřadu práce, ale nebyly pro ni vhodné, proto je také odmítla.

Po získání postižení si respondentka udělala **rekvalifikační kurz**, který se zaměřoval na obsluhu osobního počítače. Po čase nedošlo k naplnění a paní Jana se již této oblasti

nevěnovala. Nyní si dělá kurz pracovníka v sociálních službách. Nemusela sice kvůli svému postižení zvyšovat kvalifikaci, ale sama cítí, že je to pro ni důležité a sama se chce rozvíjet. Je otevřena získávat nové poznatky a informace. A hlavně mít kolem sebe jiné lidi, od kterých se může všelicos naučit.

Právě z toho důvodu je pro ni **společenský kontakt** na prvním místě. Pro práci z domova je to ovšem nemožné a také ji ani nevyhledává. Jak sama sdělila, je to více psychicky náročné. **Peníze** hrají také důležitou roli, ne však prvotní. Ke svému platu má ještě invalidní důchod ve třetím stupni a také příspěvek na mobilitu.

Pokud se podíváme na **vztahy se zaměstnavatelem**, neměla za svých 21 let s postižením nějak větší problémy. Pokaždé se snažil vyjít vstříc. I v předchozím zaměstnání, kdy jí umožnil pracovat na částečný úvazek a zbavil ji povinnosti tahat těžká břemena. V současném zaměstnání má také zkrácenou pracovní dobu, každý den pracuje necelé čtyři hodiny. Úprava prostředí nebyla potřeba. Paní Jana má pocit, že za celý život docházelo k dodržování jejích práv jakožto osoby postižené.

7.5 Společná témata

Jak jsme se již dozvěděli, v poslední fázi IPA hledáme vzorce napříč případy, která následuje po analýze všech rozhovorů, které se uskutečnily. Jde nám o propojení všech čtyř příběhů žen s tělesným postižením. Podstatné je hledání souvislostí a rysů, typických právě pro náš zkoumaný jev.

Sdílené životní příběhy žen se získaným tělesným postižením nám mohou na první pohled přijít více méně podobné. Respondentky získaly své postižení v produktivním věku. Životní zkušenosti jsou ovšem odlišné. Každý člověk na takovou změnu ve svém životě zaujímá odlišná postavení a má různé techniky, jak se s tíživou situací vyrovnává.

Za **společná témata** můžeme označit:

1. Tělesné postižení a pracovní uplatnění
2. Rekvalifikační kurzy
3. Finanční zabezpečení
4. Tělesné postižení a zaměstnavatel
5. Důvody k práci

8 VYHODNOCENÍ ŠETŘENÍ

V následující kapitole si přiblížíme společná témata, která nám během výzkumného šetření vyvstala a zároveň se zaměříme na hledání odpovědí, vyplývající z hlavní a poté z dílčích výzkumných otázek.

Hlavní výzkumná otázka zněla: **Jaká je uplatnitelnost osob se zdravotním postižením na trhu práce?**

1. Jaké problémy a překážky musely zdolat, aby byly zaměstnány?
2. Jak musely upravit dosavadní kvalifikaci, aby získaly zaměstnání?
3. Nakolik vyšel vstříc zaměstnavatel při zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

Společná témata a odpovědi na hlavní a dílčí výzkumné otázky:

1. Tělesné postižení a pracovní uplatnění

Nejtěžší otázka, která se týkala celého výzkumného šetření, se zaměřuje právě na oblast pracovního uplatnění. Během rozhovorů jsme zjišťovali situaci před získáním TP. Důležitější pro nás ovšem byla odpověď na situaci po získání TP, s čímž se pojí i první dílčí výzkumná otázka, jaké problémy a překážky musely respondentky překonat, aby byly zaměstnány. Ovšem odpovědi na tuto dílčí otázku se budou promítat ve všech níže sdílených společných tématech. Nelze na ni odpovědět pouze v jednom. Ale problémy a překážky se mohou odrazit jak při absolvování rekvalifikačních kurzů, tak i ve vztahu se zaměstnavatelem nebo jinde.

Respondentka Monika před získáním postižení pracovala jako prodavačka. Jelikož se s tělesným postižením potýká čtyři roky, je pro ni situace poměrně nová. Tři roky se léčila se svým problémem. Po této době získala zaměstnání, kde pracuje nyní. Sama práci aktivně nehledala, ale náhodou ji oslovila kamarádka. Dalo by se říct, že situace u paní Moniky probíhala bez sebemenších komplikací.

Respondentka Andrea pracovala několik let jako pečovatelka. Po získání postižení se na stejnou pozici vrátila. Problémem bylo, vzhledem k postižení, že nemohla vykonávat tak namáhavou práci, jako před TP. Od svého tehdejšího zaměstnavatele dostala výpověď. Její situaci nezachránil ani rekvalifikační kurz, který si po nástupu dodělávala. Dlouhou dobu nemohla sehnat práci, a tak byla dva roky na Úřadě práce. Po nalezení pracovního místa prodavačky, které vykonávala po dobu dvou let, se opět ocitla na půl roku na Úřadě práce. Velkou překážkou u paní Andrey bylo vůbec najít práci, což je i psychicky náročné a

zdravotnímu stavu to rozhodně nepomáhá. Respondentka se nevzdala a i přes to si dokázala najít nové zaměstnání, které vykonává nyní.

Jelikož respondentka Dana žije se svým postižením již 20 let, vystřídala různá zaměstnání. Z charity byla propuštěna kvůli nadbytečnosti pracovníků, což není problém pouze u lidí s postižením. V hotelu, kde pracovala jako recepční, měla problém s dojížděním. Spíše než opravdové problémy či překážky se potýkala s předsudky. Několikrát se stalo, že poslala životopis do organizace, kterou později navštívila, a to bylo vše. Již se neozvali.

Respondentka Jana má podobnou zkušenost jako paní Andrea. Od vystudování střední školy pracovala v potravinách, kam se po získání TP vrátila na poloviční úvazek. Překážkou pokračování v pracovním poměru bylo náhlé zhoršení zdravotního stavu. Problém nastal při domluvě se zaměstnavatelem. Ten se domníval, že vzhledem ke zdravotnímu stavu nebude paní Jana schopna vykonávat práci. Stalo se tak bez toho, aniž by ji pozval na pohovor a sám se přesvědčil.

Problémy mohou být různé. Mohou nastat už při hledání vhodného zaměstnání, kdy podle respondentek není dostatek pracovních míst. Další překážka byla u respondentek na straně zaměstnavatele, který jim nedal možnost nabídnout své znalosti či vědomosti, a pouze se ohlížel na jejich zdravotní stav.

2. Rekvalifikační kurzy

Dalším silným tématem byla otázka ohledně kvalifikace. Může nám osvětlit odpovědi na druhou dílčí výzkumnou otázku, která se týkala úpravy dosavadní kvalifikace.

Pro respondentku Moniku je vzdělávání velmi důležité. Má vystudovanou zemědělskou školu a hned na počátku situace spojené s TP si udělala rekvalifikační kurz na sociálního pracovníka. Věřila, že i díky zvýšení své kvalifikace bude mít v budoucnu k dispozici lepší nabídky práce. Vzhledem k tomu, že postižení získala teprve před krátkou dobou, se jí podařilo najít práci poměrně rychle.

Obdobný pohled na situaci měla i respondentka Andrea. Před získáním TP pracovala jako pečovatelka. A po získání TP se vrátila na stejnou pozici, ze které byla následně propuštěna. V té samé době si dodělávala pečovatelský kurz. Bohužel ani ten jí nepomohl k udržení stávajícího pracovního místa. Jako předchozí respondentka vidí zvýšení kvalifikace jako dobrý krok k úspěšnému zaměstnání, a tak s menším odstupem absolvovala i masérský kurz.

Masážím se věnuje ve volném čase, ale pečovatelský kurz je přínosný i v současném zaměstnání.

Respondentka Dana, která se vyučila švadlenou, musela svou kvalifikaci zvýšit. Pomocí Úřadu práce ČR si udělala kurz pracovníka v sociálních službách. A i přes to, že vystřídala několik zaměstnání, se jí podařilo najít právě takové, ve kterém využije získané znalosti a dovednosti právě z tohoto kurzu.

Respondentka Jana si po získání TP svou kvalifikaci zvýšila, ale ne v oboru, kterému se nyní věnuje. Před získáním TP pracovala jako prodavačka a dělala si kurz obsluhy osobního počítače. Po nástupu do současného zaměstnání si dodělává kurz pracovníka v sociálních službách, který má na doporučení od svých kolegyň, a který jí pomůže v udržení si stávajícího pracovního místa.

3. Finanční zabezpečení

Kromě příjmu ze zaměstnání jsme zjišťovali i jinou formu finanční pomoci pro naše respondentky. Respondentka Monika si ihned po získání TP požádala o invalidní důchod. K dispozici má i příspěvek na mobilitu a průkaz ZTP. Respondentka Andrea má také invalidní důchod druhého stupně. Kromě této dávky žádnou jinou nemá. Respondentka Dana pobírá pouze invalidní důchod. Stejně jako respondentka Jana, která získala nárok na invalidní důchod třetího stupně. Mimo to si ještě zažádala o příspěvek na mobilitu a využívá i průkazu ZTP. Všechny tyto výhody a finanční pomoc s tím spojená může usnadnit každodenní život osobám s TP. Invalidní důchod není kompenzací za výplatu v zaměstnání, ale může situaci zjednodušit, a tím zmírnit dopad nebo předcházet dalším problémům a překážkám, které by se mohly vyskytnout.

4. Tělesné postižení a zaměstnavatel

Ve čtvrtém společném tématu si můžeme odpovědět na poslední dílčí výzkumnou otázku, kterou jsme se snažili zjistit, nakolik vyšel vstříc zaměstnavatel osobám s TP. Zda docházelo k dodržení jejich práv a otázky týkající se úpravy pracovní doby nebo pracovního prostředí.

Respondentka Monika označila svou zkušenost se zaměstnavatelem jako pozitivní. Jelikož se jedná o její první zaměstnání s TP, nemůže takové jednání s nikým porovnat. Rozhodně si ale na nic nestěžuje. K úpravě pracovního prostředí a pracovní doby dojít nemuselo. A ve směrech je paní Monika, co se týče přístupu zaměstnavatele, spokojená.

Respondentka Andrea popisovala svou zkušenost se zaměstnavatelem do větší míry jako pozitivní. Za jedinou nevýhodu nebo negativum považuje propuštění z pečovatelského domu, do kterého se vrátila po získání ZP. Navzdory tomu, že si zvýšila v této oblasti kvalifikaci, byla nucena ze zaměstnání odejít. Zpětně si z toho však dokázala vzít to pozitivní. Udělala si masérský kurz, kterému se věnuje dodnes. A spíše než špatnou zkušenost to v ní vyvolalo předsudky vůči zaměstnavatelům, kterých se také nakonec zbavila po nástupu do nynějšího zaměstnání.

Respondentka Dana nemá osobní negativní zkušenosti. Na rozdíl od paní Moniky vystřídala pár zaměstnání, a tudíž může situaci se zaměstnavateli porovnat. Velkou výhodou spatřuje v úpravě pracovní doby. V případě nemožnosti dojet do práce, stačí oznámit vedoucímu a zaměstnavatel vám vyjde vstříc. Vzhledem k postižení není možné pracovat 8 hodin denně, ať už vsedě nebo stání. Proto došlo i k úpravě pracovní doby, s čímž nebyl také absolutně žádný problém.

Respondentka Jana, asi jako jediná, se jednou potýkala s většími problémy se zaměstnavatelem. Při zjištění, že má paní Jana třetí stupeň postižení, nedošlo na slíbený pracovní pohovor. Došlo k pochybení ze strany zaměstnavatele a možná i předsudkům vůči postiženým lidem. V mnoha případech záleží na typu postižení a konkrétním člověku, co zvládne za práci a co ne. Rozhodně měl dát zaměstnavatel alespoň možnost a nejednat unáhleně. Naštěstí si poté našla respondentka takovou práci, kde viděla rozdíl v jednání se zaměstnavatelem. V oboru potravinářství, kde následně začala pracovat, se setkala se zaměstnavatelem, který jí vyšel vstříc. Nenechal ji nosit těžká břemena a ulehčoval jí to, jak to jen šlo. V současné práci je vše bez problémů a zaměstnavatel se snaží vyhovět v podstatných požadavcích paní Jany, například v úpravě pracovní doby. A vše je bez problému.

5. Důvody k práci

Na úvod můžeme sdělit, že většina z respondentek nevykonává zaměstnání primárně kvůli penězům. Je to podstatné zjištění, že lidé s postižením mají jiné priority. Vidí situaci z jiného úhlu pohledu a došli k závěru, že zdraví si za peníze nekoupíš. Proto peníze nejsou hlavním důvodem k pracovnímu uplatnění. Spíše se všechny respondentky shodly na tom, že společenský kontakt a pracovní kolektiv jsou podstatnější a důležitější pro výkon profese, s čímž souvisí i práce z domova.

Pro respondentku Moniku jsou zrovna hlavním důvodem k práci peníze. Ale nejenom to. Práce ji baví a dobrý kolektiv v práci ji pozitivně ovlivňuje. Proto si práci z domova nedovede představit.

Respondentka Andrea upřednostňuje před penězi společenský kontakt. Za hlavní považuje pomáhat lidem a být mezi lidmi, protože při výkonu práce na pozici pečovatelky to pro ni bylo stěžejní. Peníze jsou podle ní také důležité, ale ne primární.

Respondentka Dana nedává peníze na první místo. Spíše jí jde o kontakt s lidmi, o uznání a potřebě být užitečný. To paní Dana staví na první místo jako důvod k práci. A rozhodně by nemohla pracovat z domova, kde by byla zavřená z větší části doma.

Respondentka Jana by si práci z domova nedokázala představit. Ráda získává nové zkušenosti, a tím více se naučí od jiných. Peníze pro ni nejsou tím hlavním, i když si uvědomuje, že mít stálý příjem je potřebné.

9 DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Díky ochotě a upřímnosti všech respondentek, které se musely znovu vžít do okamžiku, kdy se jim jejich život náhle změnil, a který pro ně rozhodně nebyl příjemný, se nám podařilo získat výsledky našeho šetření. Musely se vrátit zpět do minulosti, kdy v produktivním věku získaly tělesné postižení. Opět si vybavily vzpomínky, ve kterých se potýkaly s těžkou situací. Nejenom že kvůli úrazu nebo nemoci nemohly delší dobu pracovat, ale o to horší byl poté návrat zpět do pracovního režimu. Všechny se ze dne na den ocitly na Úřadě práce. Některé z nich se musely potýkat s problémy se zaměstnavatelem, v konečném důsledku byly ze svého zaměstnání propuštěny. Shodly se také na tom, že práce, kterou Úřad práce nabízí, je nedostatečná nebo nevhodná pro OZP. Moc si přály, aby byly zaměstnány, protože představa, že pracují z domu nebo že nepracují vůbec, pro ně byla stresující. Cítily by se nepotřebné, nechtěné a rozhodně by to byl pro ně větší psychický nátlak.

Výzkum má i vedlejší cíl, kterým je využitelnost získaných výsledků v praxi. Výsledky tohoto výzkumu by mohly být přínosné právě pro zaměstnavatele svých organizací a firem. Jak je známo, zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, mají povinnost zaměstnávat OZP ve výši 4% povinného podílu. Jak tuto povinnost splní, je pouze na nich. Buď opravdu zaměstnají tyto osoby, budou odebírat výrobky od OZP, které jsou osoby samostatně výdělečně činné nebo odvodem do státního rozpočtu. Cílem je, například pomocí přednášek nebo workshopů, které by byly určeny pro zaměstnavatele, ukázat a představit, s jak reálně těžkou a nespravedlivou situací se tyto osoby potýkají. Situace, která jim změnila celý život a snažit se je podpořit alespoň v oblasti práce. Změnit pohled na zaměstnávání těchto osob, aby měly příležitost ukázat své možnosti. Přistupovat ke každému jedinci individuálně. Nebrat všechny osoby s postižením jako nemohoucí a neschopné práce. Posoudit situaci a vážnost postižení až po zralém uvážení. Snažit se jim najít nebo upravit vhodnou pracovní pozici, kterou by zvládly. Zkrátka otevřít oči, ať vidí skutečné problémy a překážky, s kterými se osoby rozhodně potýkají celý svůj život s postižením. Nevytvářet si předsudky, ale dát šanci každému. Nikdo neví, v jaké situaci se dřív, nebo později může sám ocitnout. Na takové přednášce se mohou objevit i zaměstnavatelé, kteří již nějaké osoby s postižením zaměstnávají a mohou předat své zkušenosti a zmínit výhody, proč právě zaměstnat tyto jedince ve svém podniku. Zaměstnavatelé by měli být „vzorem“, jak se chovat k těmto lidem. Pokud by došlo k diskriminaci nebo neasertivnímu jednání, jaké chování můžeme očekávat od jiných zaměstnanců ve firmě?

Výsledky výzkumu by jistě mohly sloužit pro samotné osoby s tělesným postižením, pro jejich rodiny nebo přátele. Informace mohou posloužit jako pomyslný rámec toho, na co mají osoby s postižením právo, jaké se jim nabízejí možnosti a mohou se seznámit se situací na trhu práce.

ZÁVĚR

Přestože je člověk celý život zdravý, nemá žádné větší zdravotní komplikace, vše se může v jedné sekundě jeho života změnit. Jestliže se osoba narodí s tělesným nebo jiným typem postižení, naučí se s tím žít a do jisté míry přijme takový osud za svůj. U osob v produktivním věku, které své postižení získaly v průběhu života, je situace celkem jiná. Doposud si žily svůj „bezstarostný“ život a najednou se pro ně vše od základu změní. Musí se tak nelehké situaci přizpůsobit. Změnit své potřeby, koníčky, bydlení a někdy i dokonce práci. Zkrátka skoro vše. Během tohoto procesu se potýkají s nejrůznějšími bariérami.

Obsahem bakalářské práce je právě oblast práce, tedy zaměstnávání osob s postižením, kde nás nejvíce zajímala uplatnitelnost těchto osob na trhu práce. Cílem bylo zjistit, s jakými překážkami se musí potýkat během procesu zaměstnávání, aby byly osoby vůbec přijaty na pracovní místo. Jak musely upravit dosavadní kvalifikaci, tedy jestli došlo ke zvýšení, nebo dokonce ke snížení stávající kvalifikace. A zajímalo nás, nakolik vyšel zaměstnavatel vstříc vzhledem k postižení. Na zjištění tak důvěrných a specifických informací jsme zvolili kvalitativní design výzkumu. A pro nalezení odpovědí na naše hlavní a dílčí otázky jsme vybrali metodu - interpretativní fenomenologickou analýzu. Výběr této metody a zvolení kvalitativního designu výzkumu se ukázal jako správná volba, protože jsme měli možnost pomocí polostrukturovaného rozhovoru proniknout do hloubky problému u čtyř respondentek v oblasti zaměstnávání.

Ze získaných dat bylo zjištěno, že všechny respondentky si zvýšily svou kvalifikaci, ať už před nástupem do zaměstnání nebo těsně po nástupu. V některých případech se nejednalo o nutnost ze strany zaměstnavatele. Samy respondentky si byly vědomy toho, že udělat si rekvalifikační kurz nebo jiným způsobem získat znalosti a vědomosti v konkrétním oboru, jim pomůže, a zvýší tak jejich možnosti pracovního uplatnění i do budoucna. Respondentky se téměř ve všech svých dosavadních zkušenostech mohly obrátit na zaměstnavatele, který jim vyšel vstříc. Ať už se jednalo o zkrácení nebo jinou úpravu pracovní doby. Všechny měly pocit, že dochází k dodržení jejich práv. Vzhledem k postižení docházelo k menším úlevám na pracovišti, kde se zrušila povinnost nosit těžká břemena nebo vykonávat jiný pracovní úkon, který představoval větší fyzickou námahu. V současné době měly respondentky pocit, že je nedostatek pracovních míst pro OZP. Když už se pracovní místo najde, je nevhodné pro tyto osoby. Mnohdy se kladou ještě větší nároky nebo se nepřihlíží na jejich fyzické a jiné omezení. To značí téměř velký nedostatek, který možná zapříčinil

situaci na trhu práce, kde necelých 16 % z celkového počtu nezaměstnaných tvoří právě osoby se zdravotním postižením.

Dalším pozitivním zjištěním bylo, že primárním důvodem, proč být zaměstnaná, nejsou pouze peníze. Lidem s postižením jde právě o kontakt s jinými lidmi. O to se začlenit a nebýt na okraji společnosti nebo se cítit nepotřebný. Tím, že si prošli nelehkým obdobím, kdy si museli zvykat na svůj „nový“ život, chtějí nadále pomáhat druhým osobám. Podělit se o svou zkušenost a hlavně o sílu, kterou mají. Mnohdy jsou sice tito lidé fyzicky slabší, ale psychicky jsou rozhodně vyspělejší. Uvědomují si své potřeby a hodnoty a nezajímají se o zbytečnosti. Neřeší maličkosti a dokáží si užít a naplno prožít každý okamžik svého života, protože ví, že v jeden okamžik může být vše jinak.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ARNOLDOVÁ, Anna. Slovník sociálního zabezpečení. Praha: Galén, 2002. ISBN 80- 7262-175-0.
- [2] ARNOLDOVÁ, Anna. Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení. 3., rozš. vyd. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 80-246-1393-2.
- [3] ARNOLDOVÁ, Anna. Sociální zabezpečení I. Praha: Grada, 2012. ISBN 80-247-3724-9.
- [4] BARTOŇOVÁ, Miroslava, Jarmila PIPEKOVÁ a Marie VÍTKOVÁ. Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi: sborník k projektu „Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce“, spolufinancovaný z Evropské unie a českého státního rozpočtu. Brno: MSD, 2005. ISBN 80-86633-31-4.
- [5] ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 80-7263-751-5.
- [6] HRDÁ, Jana. Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Praha: Jedličkův ústav a školy, 2007. ISBN 978-80-254-1306-7.
- [7] JANKŮ, Kateřina a Terézia HARČARÍKOVÁ. Multidimenzionalita tělesného postižení z pohledu komplexní rehabilitační péče. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-886-1.
- [8] KACZOR, Pavel. Sociální politika a sociální systém ČR. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2015. ISBN 978-80-245-2096-4.
- [9] KAHOUN, Vilém. Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly. Praha: Triton, 2009. ISBN 978-80-7387-346-2.
- [10] KREJČÍŘOVÁ, Olga. Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7.
- [11] KRHUTOVÁ, Lenka. Autonomie v kontextu zdravotního postižení. Boskovice: Ostravská univerzita v Ostravě v nakl. Albert, 2013. ISBN 978-80-7326-232-7.
- [12] LUDÍKOVÁ, Libuše. Kvalita života osob se speciálními potřebami. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3827-6.
- [13] LUDÍKOVÁ, Libuše. Výzkum kvality života vybraných skupin osob se speciálními potřebami. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2014. ISBN 978-80-244-4296-9.

- [14] MACH, Petr. Zákon o sociálních službách: komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-246-7.
- [15] MACHAČKOVÁ, Jana. Stavební zákon: komentář. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-558-9.
- [16] MAN, Vlastislav a Karel SCHELLE. Základy ústavního práva. 6., dopl. a aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2013. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-190-0.
- [17] MICHALÍK, Jan. Zdravotní postižení a pomáhající profese. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.
- [18] NEUBAUEROVÁ, Lenka, Miroslava JAVORSKÁ a Karel NEUBAUER. Ucelená rehabilitace osob s postižením centrální nervové soustavy. Hradec Králové: Gaudeamus, 2011. Recenzované monografie. ISBN 978-80-7435-109-9.
- [19] NOVOSAD, Libor. Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.
- [20] NOVOSAD, Libor. Tělesné postižení jako fenomén i životní realita: diskurzivní pohledy na tělo, tělesnost, pohyb, člověka a tělesné postižení. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-873-9.
- [21] OPATŘILOVÁ, Dagmar a Dana ZÁMEČNÍKOVÁ. Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3718-0.
- [22] PANČOCHA, Karel. Postižení jako axiologická kategorie sociální participace. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6344-0.
- [23] ŘIHÁČEK, Tomáš, Ivo ČERMÁK a Roman HYTYCH. Kvalitativní analýza textů: čtyři přístupy. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6382-2.
- [24] SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ. Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu. Brno: Liga lidských práv, 2012. ISBN 978-80-87414-10-1.
- [25] SLOWÍK, Josef. Speciální pedagogika. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0095-8.
- [26] SOKOL, Radek a Věra TREFILOVÁ. Sociální pracovník v rezidenčních zařízeních sociálních služeb. Praha: ASPI, 2008. Meritum (ASPI). ISBN 978-80-7357-316-4.

- [27] ŠÁMALOVÁ, Kateřina. Šance na dosažení vysokoškolského vzdělání v populaci osob se zdravotním postižením. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2016. ISBN 978-80-246-3469-2.
- [28] ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.
- [29] VALENTA, Milan. *Přehled speciální pedagogiky: rámcové kompendium oboru*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0602-6.
- [30] VOTAVA, Jiří. *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0708-5.

SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

- [1] BERÁNKOVÁ, Kateřina. *Institut pro sociální politiku a výzkum: Úřad práce ČR vloni podpořil zaměstnanost OZP* [online]. 2019 [cit. 2019-10-29]. Dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2019/02/urad-prace-cr-dal-loni-na-uplatneni-9-tisic-zdravotne-postizenych-68-mld-o-miliardu-vic-nez-v-roce-2017/>
- [2] CIESLAR, Jan. *Český statistický úřad: Lidem se zdravotním postižením nejvíc chybí peníze a dostupná zdravotní péče* [online]. 2019 [cit. 2019-11-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/lidem-se-zdravotnim-postizenim-nejvic-chybi-penize-a-dostupna-zdravotni-pece>
- [3] ČESKO, 2004. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 23. července 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů- In: Sběrka zákonů České republiky [online]. [cit. 2019-12-12]. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>
- [4] Invalidní důchod. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2019 [cit. 2019-12-12]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/invalidni-duchod>
- [5] JELÍNKOVÁ, Pavla. *Změny v zaměstnání OZP* [online]. 2018 [cit. 2019-10-29]. Dostupné z: <https://pomocvdomacnosti.cz/zmeny-v-zamestnavani-ozp-platne-dolezna-2018>
- [6] KOUTOVÁ, Jitka. *Šance dětem: Průkaz osoby se zdravotním postižením* [online]. 2020 [cit. 2020-01-29]. Dostupné z: <https://www.sancedetem.cz/cs/hledam-pomoc/deti-se-zdravotnim-postizenim/davky-pro-rodiny-deti-se-zdravotnim-postizenim/prukaz-osoby-se-zdravotnim-postizenim.shtml>
- [7] Nezaměstnanost - měsíční. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2019 [cit. 2020-01-29]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>
- [8] Příspěvek na péči. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2020 [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-peci>
- [9] Příspěvek na zvláštní pomůcku. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2019 [cit. 2020-01-29]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-zvlastni-pomucku>
- [10] ŘEZNIČKOVÁ, Michaela. Euroklíč zdarma. *ESeznam.cz* [online]. 2015 [cit. 2020-02-06]. Dostupné z: <http://www.esznam.cz/index.php/rubriky/euroklic/3240-euroklic-zdarma>

- [11] Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2020 [cit. 2020-01-15]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-peci>
- [12] VESELÍKOVÁ, Monika. *Peníze.cz: Dávky pro zdravotně postižené*. [online]. 2019 [cit. 2019-12-12]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/duchody-a-davky/403309-davky-pro-zdravotne-postizene-jak-stat-pomuze-v-roce-2019>
- [13] Výběrové šetření osob se zdravotním postižením - 2018: *Český statistický úřad* [online]. 2019 [cit. 2020-01-27]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018#>
- [14] Základní informace. *Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, z. s.* [online]. ©2010 [cit. 2020-02-06]. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/o-nas/zakladni-informace.html>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

OZP	Osoby se zdravotním postižením.
OSN	Organizace spojených národů.
PAS	Porucha autistického spektra.
Tzn.	To znamená.
Tzv.	Takzvaně.
Popř.	Popřípadě.
TP	Těžké postižení.
ZTP	Zvlášť těžké postižení.
ZTP/P	Zvlášť těžké postižení s průvodcem.
ÚP	Úřad práce.
Např.	Například.
IP	Individuální plán.
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti.
ČSÚ	Český statistický úřad.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
Č.	Číslo.
NRZP	Národní rada osob se zdravotním postižením.
IPA	Interpretativní fenomenologická analýza.
Apod.	A podobně.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Ukázka textu s počátečními poznámkami	38
---	----

SEZNAM TABULEK

<i>Tabulka 1 Ukázka abecedního seznamu témat</i>	<i>37</i>
<i>Tabulka 2 Ukázka vynořujícího se seznamu z nadřazených témat s podtématy</i>	<i>39</i>
<i>Tabulka 3 Nadřazená témata</i>	<i>39</i>
<i>Tabulka 4 Seznam témat vzešlých z analýzy rozhovoru s respondentkou Monikou ...</i>	<i>41</i>
<i>Tabulka 5 Seznam témat vzešlých z analýzy rozhovoru s respondentkou Andreou....</i>	<i>47</i>
<i>Tabulka 6 Seznam témat vzešlých z analýzy rozhovoru s respondentkou Danou.....</i>	<i>54</i>
<i>Tabulka 7 Seznam témat vzešlých z analýzy rozhovoru s respondentkou Janou.....</i>	<i>61</i>

SEZNAM PŘÍLOH

1. Ukázka otázek připravených k rozhovorům
2. Rozhovor s respondentkou Monikou
3. Rozhovor s respondentkou Andreou
4. Rozhovor s respondentkou Danou
5. Rozhovor s respondentkou Janou

PŘÍLOHA P I: UKÁZKA OTÁZEK PŘIPRAVENÝCH K ROZHOVORŮM

1. Jak se Vám podařilo sehnat práci? Hledala jste sama? Popř. jak? Pomohla Vám nestátní nezisková organizace, škola nebo Úřad práce ČR? Jak byste popsala proces, který předcházel nástupu do zaměstnání? Jak hodnotíte nabídku práce pro OZP?
2. Jakou kvalifikaci jste měla před nástupem do zaměstnání? Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání? Na jakých pracovních místech jste pracovala? Stačila Vám v té době dosažená kvalifikace?
3. Následovaly změny v dosavadní kvalifikaci z důvodu změny zdravotního stavu za účelem získání zaměstnání? Popř. jaké? Dělala jste si rekvalifikační kurz? Musela jste zvýšit, nebo snížit svou kvalifikaci, abyste byla zaměstnána? Popř. přijmout práci, která neodpovídala Vaší kvalifikaci?
4. Jaké spatřujete podmínky při zohlednění Vašeho zdravotního stavu ze strany zaměstnavatele? Dochází k dodržení Vašich práv? Pokud ne, jak se projevuje jejich nedodržení? Jaký máte pohled na práci z domova?
5. Jaké spatřujete omezující faktory při zohlednění zdravotního stavu ze strany zaměstnavatele? Jakou zkušenost mají podle Vás se zaměstnáváním OZP? Jaký je Váš pohled na vstřícnost zaměstnavatelů při úpravě prostředí a úpravě pracovní doby?
6. Jaké je Vaše finanční zabezpečení? Pobíráte invalidní důchod, příspěvek na mobilitu, nebo jinou dávku? Uplatňujete další výhody, např. průkazy TP, ZTP nebo ZTP/P?
7. Jak Vám pomáhá práce? Co je důvodem Vašeho zaměstnání? Jde Vám primárně o peníze nebo se snažíte být potřebný či mít společenský kontakt? Jakou roli hrají v pracovním zařazení nové zkušenosti a znalosti?

PŘÍLOHA P II: ROZHOVOR S RESPONDENTKOU MONIKOU

V: Jak se Vám podařilo sehnat práci? Pomohla Vám nestátní nezisková organizace, škola nebo Úřad práce ČR?

RM: No tak já jsem to vlastně přes Káju, přes Svaz tělesně postižených. Že když jsem byla nebo jsem marodila vlastně ty tři roky a ona mě oslovila, že dělala nějaký ten projekt jakoby rekvalifikace a tak jako, takže jsem si udělala rekvalifikaci té sociální pracovnice. No a potom teda vlastně se událo tady to, tak ta Kája mě informovala o tom, že tady shánějí ty osobní asistenty atd. Takže vlastně tak jakoby přes ten Svaz tělesně postižených, přes ten projekt dá se říct.

V: Na jaké pozici jste pracovala před získáním postižení?

RM: Pracovala jsem jako prodavačka skoro celý život. Vystřídala jsem několik druhů obchodů. Až po tom, co jsem měla úraz na motorce, jsem si uvědomila, že to nechci dělat. Spíše bych ani nemohla. Proto jsem si dělala rekvalifikační kurz na sociálního pracovníka.

V: Hledala jste zaměstnání sama?

RM: Víte, já jsem teda ani moc nehledala, protože já jsem v podstatě ty tři roky marodila, takže já jsem ani nevěděla, kdy v podstatě ukončím to marodění, takže jsem moc nehledala.

V: Jak hodnotíte nabídku práce pro osoby se zdravotním postižením?

RM: No sem tam jsem teda mrkla, asi nic moc bych řekla ta nabídka. I když je to pro tělesně postižené, tak je tam nabídka na úklid kanceláří a tak. Což by pro mě nebylo. To bych nemohla vzhledem k mému zdravotnímu stavu dělat. Ale jak říkám, mám postižení čtyři roky, z toho 3 jsem marodila. Uvidíme časem, možná se něco ještě najde.

V: Sledujete průběžně nabídku práce, jenom tak pro zajímavost?

RM: Jako občas na to narazím. Podívám se, co je tam nového, ale jako že bych to hledala záměrně, to se říct nedá.

V: A jaká práce by Vás bavila nejvíce?

RM: Docela jsem se našla v té sociální sféře. Tam by mě to mohlo bavit. Jsem ráda za ten rekvalifikační kurz. Časem bych chtěla dělat něco v této oblasti.

V: Na koho byste se obrátila v případě nového zaměstnání? Například Úřad práce nebo nezisková organizace?

RM: Kdybych musela z této práce odejít, tak bych šla asi na „pracák“. Tam bych se podle nabídky nebo možností snažila něco získat. Ale určitě bych se snažila najít i něco sama. Nikdy jsem tady toto nemusela řešit, takže fakt nevím, co bych dělala.

V: Jakou kvalifikaci jste měla před nástupem do zaměstnání? Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání?

RM: No, mám vystudovanou zemědělskou školu, ale nikdy jsem to nedělala. Jak jsem říkala, byla jsem prodavačka. Ještě před úrazem jsem si dělala kurzy angličtiny a němčiny, protože mě jazyky celkem bavily, ale jak to člověk nepoužívá, tak se to časem zapomene, což je škoda.

V: Následovaly změny v dosavadní kvalifikaci z důvodu změny zdravotního stavu za účelem získání zaměstnání? Popř. jaké? Dělala jste si rekvalifikační kurz?

RM: Ano, to jsem si dělala. Jako tady to bylo vlastně v tom Svazu tělesně postižených nějaký projekt na podporu zaměstnanosti. Takže přesně jsem si dělala ten rekvalifikační kurz. Takže jsem si určitě musela zvýšit kvalifikaci, jinak si myslím, že bych nikde být zaměstnána nemohla. Prodavačku nemůžu dělat a angličtinou bych se nijak neuživila. Myslím, jako když jsem nebyla na takové úrovni, abych to doučovala nebo vyučovala na školách.

V: A teď byste nechtěla zvýšit svou kvalifikaci o cizí jazyky, jak jste říkala angličtinu nebo němčinu?

RM: Ráda bych si to aspoň oprášila doma, že bych se postupně znovu učila základy. Přemýšlela jsem i do budoucna. Člověk nikdy neví, jak na tom bude. Jeden den má práci a druhý den zase ne. Ocitne se v obtížné situaci. A jak to potom má řešit, že? Vždy je lepší mít nějaký ten plán, s čím člověk může do budoucna počítat. Tehdy jsem taky netušila, že budu mít doživotní následky.

V: Jaké spatřujete podmínky při zohlednění Vašeho zdravotního stavu ze strany zaměstnavatele?

RM: S tím já vlastně zkušenost nemám. Já jsem, jakoby co mám to postižení, tak jsem ještě nepracovala až tady a to je chráněná dílna, takže tady si myslím, že je to v pohodě. Samozřejmě je to tady teď nově, takže nevím, co bude za pár měsíců nebo let. Ale jako podmínku nebo výhodu bych považovala to, že by nemělo docházet k diskriminaci na pracovišti. Ať ze strany spolupracovníků nebo právě zaměstnavatele. Když už je to chráněná

dílna nebo práce či podnik, který je určen jenom pro postižené, tak to by mělo napovídat tomu, že to těm lidem spíš ulehčí a nepřidělávají ještě víc starostí.

V: Dochází podle Vás k dodržení Vašich práv?

RM: Tak v této práci ano. Jinde jsem s postižením nepracovala, takže nemůžu posoudit. Ale co jsem se setkala s lidmi s postižením, tak většinou ano. I když podle mě, sice ne z vlastní zkušenosti, tomu tak není všude. Když to vezmu obecně, tak jsem četla i na internetu, jak zaměstnavatelé přidávali práci postiženým a nebrali na to moc ohledy.

V: Jakou zkušenost mají podle Vás se zaměstnáváním OZP?

RM: No spíš si myslím, že moc velkou ne. Buď se toho bojí, nebo si myslí, že se jim to nevyplatí. Někteří to dělají z větší části kvůli úlevám nebo různým výhodám. Ale to si myslím jenom já, samozřejmě to nevím jistě. Záleží na člověku, každý je jiný.

V: Jaké spatřujete omezující faktory při zohlednění zdravotního stavu ze strany zaměstnavatele?

RM: No to asi záleží na tom, jestli člověk pracuje v chráněné dílně nebo v normální práci, kde nejsou lidé postižení. Jako asi omezující faktor je samotné to postižení a s tím souvisejí ty další věci. Nejvíce asi záleží na tom, jak moc to toho člověka ovlivňuje při práci. Jako jakou činnost zvládne a co je pro něho nemožné, z hlediska práce. Na mě by to asi nikdo normálně podle chůze nepoznal. Mám ale problémy se zády. A skoro v každé práci se člověk musí ohnout nebo nosit těžké věci. Takže kvůli tomu bych nemohla dělat různá povolání. Pak je to asi kvůli tomu, že lidé s postižením chodí na různá vyšetření, takže si berou neschopenky. A tím pádem častěji chybí v práci, což pro toho zaměstnavatele taky není moc dobrý, když tam člověk víc není, než je.

V: Vy jezdíte často na vyšetření kvůli zdravotnímu stavu nebo býváte často nemocná?

RM: Já chodím na pravidelné kontroly každý rok. Asi nějak 2-3 do roka. Takže to si myslím, že není nějak často. A nemocná bývám tak normálně. Není to nějak časté, že by to mělo vadit. Nebo jako asi jak ostatní, i ti co nejsou postižení. Jako nemá to s tím moc souvislost.

V: Jaký je Váš pohled na vstřícnost zaměstnavatelů při úpravě prostředí nebo úpravě pracovní doby?

RM: Tady nám vychází vstříc. Jako prostředí se tady nijak upravovat nemuselo. Naše prostory jsou sice až ve třetím patře, ale je tu výtah. Takže i pro lidi na vozíku nebo jinak omezené v pohybu je to dostupné. I prostor před budovou je bezbariérový, takže k žádným

úpravám dojít nemuselo. Co se týče pracovní doby, tak je to taky super. Když se stane, že třeba nemůžeme jít do práce, že náhle onemocníme, tak se omluvíme a nic moc se neděje. Tím, že je to chráněná dílna, tak to berou jinak. V jiné práci, jak jsem dělala v obchodě, by to asi takhle nešlo.

V: Jaké je Vaše finanční zabezpečení? Pobíráte invalidní důchod, příspěvek na mobilitu, nebo jinou dávku? Uplatňujete další výhody, např. průkazy TP, ZTP nebo ZTP/P?

RM: Já mám částečný invalidní důchod. Jinak žádné jiné nemám.

V: Věděla jste hned, že si máte zažádat o invalidní důchod nebo Vám to někdo poradil?

RM: Poradila mně to švagrová, která si kdysi také žádala o invalidní důchod. Jako asi by mě to časem napadlo, ale jak je člověk v šoku z té životní změny, tak na to ani nemyslí.

V: Proč jste si nežádala např. o příspěvek na mobilitu?

RM: Jo, ten mám vlastně taky. To je to na tu dopravu že?

V: Ano, přesně tak.

RM: Tak ten mám. To jsem žádala spolu s tím důchodem. A potom ještě ty průkazky. To mám ten typ ZTP. A ještě tu modrou průkazku na parkování.

V: Využíváte každodenně tyto výhody pro OZP?

RM: Jako celkem jo. Je to aspoň taková kompenzace za to naše postižení. Nejvíce to využívám na autobus, jak je zlevněné jízdné. Každý den jezdím do práce nebo nakupovat. Určitě se to vyplatí (smích).

V: Jak Vám pomáhá práce? Co je důvodem Vašeho zaměstnání?

RM: Tak je to samozřejmě hlavně o penězích jako každá práce. Ale jako baví mě to i takto. Naplňuje mě to tady s těmi lidmi. Člověk se obohatí o něco nového. Ne jen v práci. Jak nás tu je víc s postižením, tak si říkáme naše příběhy, jako co se nám stalo. Dalo by se říct, že jsme taková komunita. Snažíme se pomáhat navzájem a hlavně podporovat.

V: Máte podle Vás dobrý kolektiv v práci?

RM: Myslím si, že jo. Jsme tady rozdělení na několik skupin. Tam, kde jsem já, jsme zatím samé ženské pohlaví. Jako rozumíme si určitě. Kdyby ne, bylo by to horší. V těch ostatních skupinách jsou i muži. Jako společně s ženami, to už nevím, jaké by to bylo. I jak jsem pracovala v obchodě, tak tam byly většinou ženy. Ale kolektiv je super.

V: Jak moc Vás kolektiv spolupracovníků ovlivňuje při práci?

RM: No jako zatím jsem se neseetkala s negativními zkušenostmi. Těžko říct, ale kdybych na pracovišti s někým neměla dobré vztahy, tak by mě to asi ovlivnilo. Nebo spíš by mně to bylo nepříjemné. Podle mě jsme na tom všichni podobně. Jako máme postižení, že jo. Takže jsme si prošli nějakou cestou, každý máme nějaký příběh a nemusíme se povyšovat nad ostatníma.

V: Jaký máte názor na práci z domova? Šla byste do toho? Popř. proč ne?

RM: No jak už jsem na tom byla lepší, tak se mně naskytla tady tato práce, takže mě to ani upřímně nenapadlo. Ale kdyby to bylo něco zajímavého, co by se dalo stíhat i při této práci, tak bych se tomu samozřejmě nebránila. Akorát jde o ten kontakt. Jako být zavřená doma skoro celý den a ještě doma pracovat, to je hodně psychicky náročné. Pro mě by ta práce spíš nebyla. I kdybych měla dostat méně peněz a byla bych mezi lidmi, tak bych si vybrala tuto možnost. Než být doma za více peněz. Jestli chápete. To už se pak na to člověk dívá trochu jinak. Jako mám syna a ten říká, že kdyby mohl pracovat z domu, tak je to nejlepší možnost. Ale pro lidi s nějakým omezením to je právě naopak. Není to taková výhra, jak si ostatní myslí.

V: Jak celkově hodnotíte Vaše zaměstnání? Nebo proces, který předcházel Vašemu zaměstnání?

RM: Jako asi jsem v tomto měla štěstí, že jsem to sehnala poměrně rychle. Někdo takové štěstí nemá a je třeba dva roky na pracovním úřadě, než něco sežene. Pak už to záleží na každém člověku zvlášť, jestli pro to něco udělá. Já jsem dělala ten rekvalifikační kurz, jak jsem říkala a to mně taky pomohlo. Taky mně to zvedlo sebevědomí a měla jsem pocit, že mám lepší šanci sehnat práci.

V? Máte pocit, že ve Vašem zaměstnávání byly nějaké překážky?

RM: U mě osobně ne. S tím jsem se opravdu neseetkala. Zaměstnavatel je opravdu hodný a je to člověk s dobrým srdcem. Nesnaží se nějak diskriminovat nebo schválně nějak ty lidi dostat do nepříjemné situace.

V: Děkuji za rozhovor.

RM: Nemáte za co.

PŘÍLOHA P III: ROZHOVOR S RESPONDENTKOU ANDREOU

V: Jak se Vám podařilo sehnat práci?

RA: Já jsem vlastně původně dělala pečovatelku, potom jsem onemocněla, takže jsem z pečovatelské služby odešla nebo teda spíše řečeno mě paní ředitelka propustila. Potom jsem byla myslím dva roky na „pracáku“ a pak jsem prodávala 2 roky v obchodě a teďka jsem byla od října do ledna na Úřadě práce a potom jsem získala tady toto.

V: A to máte přes ten Svaz tělesně postižených?

RA: Ano, volala mi paní ze Svazu tělesně postižených, že nově nabírají. A že je práce vhodná pro lidi s postižením. Nic jsem od toho neočekávala, ale samozřejmě jsem byla ráda za tu příležitost. Splňovali i mé podmínky pracovní doby, tak proč ne. Teď ať to nevyzní nějak špatně, že si ještě kladu podmínky. Jenomže jsem si dala požadavek na práci maximálně 6 hodin. Protože plný úvazek, jako 8 hodin, by byl pro mě nemožný. Ať už by se jednalo o stání nebo i dlouhé sezení v práci. Je to nepředstavitelné. Těch 6 hodin je tak akorát.

V: Jak hodnotíte nabídku práce pro OZP? Hledala jste i jiná zaměstnání?

RA: Ne, co mi nabízeli na Úřadu práce lepit plakáty a takové jo, protože já jsem si tam dala požadavek jenom na 6 hodin denně a to mi vždycky nabízeli jenom takovou práci. Tak jsem byla ráda, že mi pak volali tady na toto. Je to pro nás postižené velká překážka. Hlavně sehnat vhodné pracovní místo. Potom už ti lidé, co jsem se setkala, tak jsou rádi, když pracují. Mají kontakt s více lidmi, najdou si přátele. Ale tak nemají ani možnost něco sehnat. Nedá se jim ta příležitost k tomu, aby byli potřební a užiteční. Ale jak jsem byla na pracáku a nemohla jsem najít práci, než jsem nastoupila jako prodavačka do obchodu, tak jsem měla něco jako brigádu, kde mně to sehnala kamarádka. Šlo tam o to, že se lepily krabičky pro nějakou firmu. Ale nebylo to normální zaměstnání jako. Nedělala jsem to pravidelně. Jenom dvakrát do týdne, kdy se musel splnit určitý počet. Jinak práce jako taková je těžší najít.

V: Je tedy podle Vás nabídka nedostatečná?

RA: Jako to úplně říct nemohu. Nedostatečná ne. Někdy mně přijde nevhodná. Jak jsem sdělila, lepení plakátů je toho příkladem. Každý to má rozdílné. Jiné požadavky na pracovní dobu a různá omezení. Mně osobně to nesesedělo, takže jsem odmítla. Jiný by byl rád i za to lepení plakátů. A pak jak jsem říkala o práci z domu, ale to taky není pro každého.

V: *Vyšel Vám zaměstnavatel vstříc s pracovní dobou? Když jste měla podmínku pracovat 6 hodin?*

RA: Ano. Tady pracujeme vlastně více méně 3-4 hodiny. Takže to úplně splňuje moje požadavky. Jsem spokojená. Zatím jsem se nesetkala se zaměstnancem, který by si na zaměstnavatele nějakým způsobem stěžoval. Jako opravdu se snaží. Pracujeme normálně od pondělí do pátku. S nikým nemá problém a zatím (musím zaklepat), že fakt vychází vstříc.

V: *Dělala jste si rekvalifikační kurz?*

RA: Dodělávala jsem na tu pečovatelku, to jsem dodělávala rekvalifikaci v Břeclavi. Pak jsem dělala ještě na masáže rekvalifikaci. To jsem zase jezdila dělat do Brna. Podle mě jsou ty kurzy taky dost podstatný. Člověk má potom větší možnosti. Nejlepší na tom je, když ho to ještě baví a chce se dále vzdělávat. A ne že to dělá jenom, protože „musí.“ Tím nemyslím, že ho nutí, ale člověk sám ví, že má větší možnosti. Proto je nutné si vybrat kurzy, které ho baví, dělá je rád a dále se v té konkrétní oblasti chce vzdělávat a přiučovat nové věci.

V: *Kdy jste si dodělávala kurz na pečovatelku? Po získání postižení?*

RA: No jak jsem onemocněla, tak vlastně po nástupu znovu na místo pečovatelky, jsem si zvýšila kvalifikaci a dodělávala jsem si vlastně kurz. Ale potom mně stejně ředitelka dala výpověď. Ale jsem ráda, že jsem si to udělala. Docela se mi to hodí do života i k této práci.

V: *Musela jste kvůli zaměstnání snížit kvalifikaci?*

RA: Tady toto, s těmito postiženými lidmi, to je vlastně tak, jak když jsem dělala pečovatelku, akorát že tam více méně byli jakoby někdy i ležící pacienti a kdežto tady toto je zase všechno jinak. Jako jsou tu lidé na vozíku, ale ne přímo ležící. Jako vedoucí jedné ze skupin mám na starosti asi 10 lidí. Z toho 4 jsou na vozíčku. Takže si dokážete představit ten rozdíl. Je to trošku odlišné od pečovatelky, ale tahle kvalifikace mi naštěstí stačí.

V: *Takže podle Vás vlastně nedošlo ke snížení kvalifikace?*

RA: Ne. To si nemyslím, že by došlo ke snížení. Podle mě je to stejný. A snažím si ještě kvalifikaci zvýšit. Protože si teď dělám ještě kurz na znakový jazyk. Ale to je tak jenom pro zábavu, to si nejsem úplně jistá, že využiju v praxi nebo v zaměstnání.

V: *Nepřemýšlela jste nad prací masérky, když máte kurz?*

RA: Já dělám vlastně i ve volném čase masáže. Tím si tak jako přivydělávám. Není to zatím nějak rozšířené. Chodí tam pouze lidé z obce, kde bydlím a některé okolní vesnice jakoby.

A zatím mně to stačí. Mám to tak pro zábavu a je to super. Vlastně když pracujeme 4 hodiny denně, tak podle zájmu ještě denně zvládnou tak dvě až tři masáže. Někdy se stane, že se po práci necítím, jsem unavená. V tomto případě masáže odvolám. Chci to dělat pro zábavu a ne za každou cenu, do únavy.

V: Dochází k dodržení Vašich práv ze strany zaměstnavatele?

RA: Zatím ano. V této práci jo. Ze začátku to bylo obtížné. Měla jsem i předsudky nebo strach, co se týče zaměstnavatelů. Velkou zkušenost v práci s postižením jsem neměla, protože jsem získala postižení „teprve“ před čtyřmi lety. Měla jsem obavy, že když už jsem našla práci, tak budu svým způsobem diskriminována. Představa, že bych následně musela zase hledat práci. Nechci na to ani pomyslet. Tady jsem měla docela štěstí, za jakých podmínek jsem práci dostala nebo spíše sehnala. Takže tady můžu říct, že dochází k dodržení práv.

V: A v těch ostatních zaměstnáních?

RA: Tam to bylo jiné. V pečovatelce mě zaměstnavatel vyhodil nebo jako propustil. Jako chápu to, když jsem byla na nemocenské, že tam tu práci nemůže držet napořád. Ale cítila jsem se z jeho strany trochu utlačena. Potom jsem si tedy našla práci jako prodavačka, kde jsem vydržela tak dva roky, ale odchod z této práce nebyl kvůli šéfovi. Měla jsem tam pracovní poměr na dobu určitou. A po skončení doby jsem si to nechtěla prodlužovat, protože se mi horšil můj zdravotní stav a nějak jsem cítila, že tu práci nedávám. Z hlediska toho, že jsem byla unavená a byla to celkem namáhavá práce. Tak jsem šla pak na pracák a našla jsem tohle zaměstnání. A tady teda, jak jsem řekla, tady dodržují ta práva.

V: Přemýšlela jste nad prací z domova?

RA: Ne. Jak jsem pracovala na pečovatelce, tak jsem byla pořád mezi lidmi. Potom jsem prodávala v obchodě, kde byl kontakt s lidmi také nutný a teď kdybych měla být zavřená doma. To ne. Nedovedu si to představit. Už jsem tak zvyklá. Doma by to pro mě bylo asi frustrující. Když jsem byla na podpoře, jako na tom Úřadu práce, tak jsem měla nějaké brigády. Šlo tam o práci z domu, ale hned jsem věděla, že to nechci dělat napořád. Byla jsem ráda za tuhle nabídku práce.

V: Vy jste říkala, že pobíráte invalidní důchod. Máte ještě i jiné dávky?

RA: Invalidní akorát. Ten druhý stupeň. Měla jsem teda, když jsem byla na Úřadě práce, tak vlastně ještě mně šla podpora, protože jsem tam byla chvilku, takže ještě mi šla podpora, než jsem nastoupila sem vlastně. Jinak žádné jiné nemám.

V: Jak Vám pomáhá práce? Děláte to kvůli penězům, času nebo společenskému kontaktu?

RA: Abych jako i mezi lidmi byla. Aby člověk byl ve společnosti. Jak jsem už říkala, jsem zvyklá pracovat mezi lidmi. Jako pečovatelku jsem taky nedělala hlavně kvůli penězům. Šlo mi hlavně o pomoc lidem a být s nimi a být jim nápomocná. Sama jsem se ocitla mnohokrát ve špatné situaci a dokážu si představit, jak se lidé asi cítí. Proto se jim snažím pomoci. U toho získá člověk i nějaké zkušenosti, přiučí se novým věcem a navzájem se tak všichni ovlivňujeme. Doufám, že pozitivně.

V: Není to primárně kvůli penězům?

RA: Tak peníze jsou taky potřeba. Ne, že by nebyly. Peníze jsou taky, protože ten důchod zas není tak jako velký, aby se z toho dalo vyžít. Ten invalidní, když není plný, tak ten částečný není tak velký, aby se z toho dalo vyžít. Zase je člověk rád, když je mezi těmi lidmi. Takže peníze ano, ale zas jak to ten člověk bere, do určité míry. Peníze nejsou všechno. To je problém, který si hodně lidí neuvědomuje. Když jste se ptala, tak primárně kvůli penězům rozhodně ne.

V: Člověk má aspoň nějaký řád v tom dni.

RA: No, takže tak. Ten řád je taky potřebný. Pro někoho je to zbytečný, ale kdybych si i představila pracovat doma, tak to by pro mne nebyl žádný řád nebo bych si ho těžko udělala. Přece jenom jak je člověk v práci a musí ráno vstát a má určité povinnosti, je to jiné. Potom dojde domů a už jede v tom zaběhnutém režimu a přece je to jiný. Potom i lidé s postižením, jako já, se cítí i více potřební jako. Chápete, že všechno to spolu jakoby souvisí. Lidé pak mají pocit, že jsou užiteční. A ne že nemají co dělat, žádný řád nebo povinnosti.

V: Děkuji za rozhovor.

RA: Nemáte zač.

ROZHOVOR P IV: ROZHOVOR S RESPONDENTKOU DANOU

V: Jak se Vám podařilo v té době sehnat práci? Pomohl Vám Úřad práce?

RD: Ne. Sama. Vlastně tuto práci jsem si sama sehnala. Bylo to fakt rychle. Jak zavřeli stánek, kde jsem pracovala, tak do týdne jsem měla možnost pracovat tady. A když jsem pracovala na charitě, tak tam jsem se dostala přes Úřad práce. A na hotelu jsem to měla přes kamarádku. Kdy ona znala vedoucího a tak mě tam dohodila. Ale tuto práci jsem našla sama.

V: A jak jste si nyní práci našla?

RD: Jedna paní povídala. Slyšela jsem, že tady nabízí práci pro postižené, tak jsem se šla zeptat a vzali mě. Nebylo to přes Úřad práce nebo jinou organizaci. Měla jsem štěstí. Byla to asi náhoda. Jsem za ni ráda. Nevím, co víc říct, sama to nechápu, že tak rychle se něco našlo. Vzhledem ke všem zaměstnáním, kde jsem kdysi pracovala, jsem měla štěstí, že mě vzali tak hned. Nemusela jsem chodit na pracák ani nikam.

V: Vy jste říkala, že se Vám to stalo ve 30 letech, tak pracovala jste i někde jinde?

RD: Dělala jsem v charitě v Opavě. Potom tady charita Opava měla krámk ve Zlaté uličce. No a krámk skončil a přišla jsem tady. No a předtím jsem dělala i na hotelu.

V: Proč jste v charitě a na hotelu skončila?

RD: V charitě to bylo kvůli zaměstnavateli, propustil mě kvůli nadbytečnému stavu pracovníků. Neměla jsem se šéfem problém, ale bylo jasné, koho propustí, když jsem měla zdravotní problémy. Pak otevřeli ten stánek a zaměstnavatel mě poprosil, zda bych tam chtěla pracovat, tedy prodávat výrobky a jiné věci. Tak jsem souhlasila. Byla tam i kratší pracovní doba a nebylo to až tak náročné. Tak jsem to vzala. Potom i ten stánek skončil, protože tam měli smlouvu jenom na jedno období a hned jsem si našla tady toto vlastně. A na hotelu jsem dělala recepční, takže to nebylo zapříčiněno náročností práce, ale spíš kvůli dojíždění. Nevyplatilo se to a za ty peníze to nestálo. Tady to mám blíž a je výhodná i pracovní doba.

V: A jak hodnotíte nabídku práce pro OZP?

RD: Není dostatek těchhle prací pro postižené nebo zdravotně znevýhodněné. Já jsem měla teda opravdu štěstí, že jsem nemusela být na Úřadu práce nějakou dobu, že jsem to našla vždycky hned po sobě, v krátkém časovém období. Samozřejmě na tom není nic špatného být na pracáku, to se tak někdy stane. Ale ta nabídka je tam nedostatečná. To vím

z vlastní zkušenosti. I když jsem šla vždy ze zaměstnání do zaměstnání, tak jsem průběžně sledovala ty nabídky. Nikdy jsem tam nenašla žádnou, která by mi vyhovovala, a když jo, tak byla daleko a muselo by se tam dojíždět. Takovou už jsem měla, že kvůli dojíždění se mi to nevyplatilo.

V: Jaké máte dosažené vzdělání?

RD: Střední odborné. Jsem ze školy už hodně dlouho pryč, ale vyučila jsem se švadlenou. Ale tomuto zaměstnání jsem se nikdy moc nevěnovala. Pouze ve volném čase, jako zábava. Ono se to nezdá, ale také je to hodně náročné na záda. Jak pořád sedíte a máte předkloněnou hlavu, tak tím hodně trpí záda a z toho mě i občas bolela hlava. Takže jsem to omezila.

V: Musela jste si dělat rekvalifikační kurz?

RD: Pak jsem si dělala kurz pracovníka v sociálních službách. Vlastně to bylo přes Úřad práce. Jak jsem skončila s prací na hotelu, tak jsem si ho chtěla udělat, abych měla lepší nabídky práce. Následně jsem se tomu nevěnovala, protože jsem šla pracovat na charitu, jak jsem říkala. No a z tama jsem potom byla propuštěna a oni otevřeli stánek, kde mi nabídli, že bych mohla pracovat. Tak jsem tam chvíli prodávala. A až v současném zaměstnání, po pár letech, jsem využila kurz pracovníka v sociálních službách. A jsem ráda, že mě to tehdy napadlo a můžu teď být nápomocná.

V: Takže jste si musela zvýšit svou kvalifikaci, abyste mohla vykonávat určité povolání?

RD: Já jsem si to udělala vlastně jenom proto, kdyby náhodou. Abych něco měla. Tušila jsem, že to bude náročnější sehnat práci. Už podle toho, jak jsem se dívala na tu nabídku. Řekla jsem si, že radši si něco udělám, jako ten kurz. Takže ano, musela jsem ji zvýšit, jinak nevím, co bych našla za práci. Bylo by to určitě obtížnější. Teď jsem ráda, že jsem si ten rekvalifikační kurz vůbec udělala. Dodá to člověku i trochu sebevědomí, že „něco má.“

V: Jaký máte názor nebo pohled na práci z domova?

RD: Já šiju, takže jsem psala dotazník. Tady někde v Brně je nějaká kancelářská tvorba. Vyrábějí se hračky. Vloni jsme se byli podívat a tím to zhaslo. Pořád jsem v pořadníku. Oni něco naslibují, že se ozvou a podobně. Ale pak z toho nic není. Člověk musí pořád dávat nějaké životopisy a tak. Jak zjistí, že máte postižení, tak už se jim do toho nechce. Tím pádem moje zkušenost s prací z domova je spíš negativní. Víckrát už jsem to nezkoušela, jako podat životopis nebo odpovědět na inzerát. Víím, jak by to dopadlo. Stejně bych nakonec byla zase jenom zklamaná. Ale třeba se jednou překonám, a když už mi nic jiného nebude zbývat, tak

někam životopis pošlu. Když ale bude fakt nejhůř. Jinak chci být mezi lidmi a pomáhat jim. Doma bych zase na druhou stranu byla jenom zavřená. Možná dobře, že mě tehdy nikam nevzali. Teď jsem ráda za tohle. Taky tvoříme různé výtvary a mám možnost být ve společnosti skvělých lidí.

V: Dochází k dodržení Vašich práv ze strany zaměstnavatele? Jsou osoby podle Vás znevýhodňovány?

RD: Ano, jsou. Ale jako mně se to nestalo. Jen z doslechu, že opravdu ty lidi dokážou zneužívat. Neberou ohledy na postižení nebo znevýhodnění, které člověk má. Když už dostane práci, tak je hodně nepřiměřená k jeho zdravotní situaci. V druhém případě ji nemůže sehnat vůbec, protože o takové lidi nestojí. Ale já osobně jsem se s tím nesetkala. Jako znevýhodňovány mohou být i zdravé osoby, ale ty postižené to mají složitější. Ti s vyšším postavením si někdy myslí, že můžou všechno.

V: A ve všech zaměstnáních Vám zaměstnavatel vyšel vstříc? I co se týká úpravy prostředí?

RD: Většinou ano. Úpravu prostředí jsem individuálně nepotřebovala. Nemám žádné berle, vozík nebo jiné pomůcky. Tady je to bezbariérové, používáme výtah. Tím pádem je to vhodné prostředí i pro osoby na invalidním vozíku. Jinak se snaží vycházet vstříc. Vždy jsem se kvůli postižení musela snažit najít práci, kde bych spíše seděla nebo na krátkou dobu stála, protože jinak pracovat 8 hodin za den, to nejde. Tady pracujeme tak akorát. Nějaký čtyři hodiny. To stačí bohatě. Když jsem někdy více unavená, tak i tak je to dlouho a ten den se vleče a člověk je rád, že dojde dom a nic nemusí dělat.

V: A co se týče úpravy pracovní doby?

RD: Pracovní doba je taky super. Chodíme každý den od osmi hodin tak do jedenácti, někdy dvanácti. To záleží na tom, kolik je práce. Ale je to upraveno pro všechny, aby to vyhovovalo. Když třeba nemůžete, že potřebujete nutně k lékaři nebo si něco důležitého vyřídit, není problém to ohlásit alespoň den dopředu. Potom zaměstnavatel ví, že nedojdete a sežene za vás náhradu. Ono se to zdá, že by se toho mohlo zneužívat, ale zatím se tak opravdu neděje. Všichni jsme vděční, že tu můžeme pracovat a být. Takže když se jedná o pracovní dobu, tak nám určitě vychází vstříc.

V: Jakou mají podle Vás zkušenost zaměstnavatelé se zaměstnáváním OZP?

RD: To jsem takhle nestudovala. Ani v předchozím zaměstnání jsem se nesetkala s dalšími lidmi s postižením. Těžko říct, jak k tomu zaměstnavatelé přistupují nebo jaká je jejich

zkušenost. V každé práci jsem se nesetkala s ničím přehnaně negativním apod. Takže doufám, že mají pozitivní zkušenost, když už se jedná o lidi s postižením.

V: Jaké máte finanční zabezpečení? Pobíráte invalidní důchod?

RD: Mám částečný invalidní důchod. Na začátku jak se mi to stalo, jsem měla plný invalidní. A za nějakých 5-6 let mně to dali na částečný. Jako mírné zlepšení tam bylo a za to jsem byla ráda. Peníze nejsou všechno, radši budu mít o něco míň peněz, ale budu se cítit zdravotně líp.

V: A jiné dávky? Třeba příspěvek na mobilitu?

RD: Ne. Nic takového nepobírám. Pouze důchod. Jsem ale ráda aspoň za něco.

V: A co Vám přináší tato práce? Společenský kontakt, nebo abyste se něco dozvěděla?

RD: Tu práci dělám vlastně proto, abych měla ze sebe spíš dobrý pocit. I jak jsem dělala na charitě, tak jsem chtěla pomáhat lidem. Ale jak jsem říkala, že šiju, tak některé svoje výrobky i prodávám, a tím si trochu přivydělám. Tohle zaměstnání neberu jako jenom kvůli penězům. K tomu mám ten důchod, který není tak velký, ale určitě to pomůže k tomu měsíčnímu platu. A s tou pomocí je spojený i ten společenský kontakt. Na hotelu jako recepční jsem byla dennodenně v kontaktu s mnoha lidmi. Potom se i něco přiučím. Nové znalosti a dovednosti jsou taky potřebné a důležité. Je třeba se vzdělávat a zdokonalovat. Jít s dobou. Dnešní doba jde strašně rychle dopředu, a tím i člověk může zaostávat. Potom si připadá, že žije v jiném století. Je třeba se učit novým věcem.

V: Jo jasný, být nějakým způsobem potřebná.

RD: Jo, protože když mně někdo pomohl, tak abych mohla já pomoci tomu druhému. Na charitě jsem viděla, jak je to potřeba, jako pomáhat lidem. A teď jsem ráda za to, že i já můžu pomoci. Nemusím být jenom doma zavřená. Zapojuju se do společenského života a i s postižením se dá žít celkem kvalitní život. Záleží, co se lidem stalo a jak to přijali. Já s tím žiju už 20 let a už jsem přijala samu sebe takovou, jaká jsem. A je to lepší, než se trápit a utápět v minulosti. Někdy ten život a společnost nabízí takové výhody. Stačí se jenom dívat a být pozorný. Jinak je člověk nikdy neuvidí.

V: Děkuji.

RD: Není zač.

ROZHOVOR P V: ROZHOVOR S RESPONDENTKOU JANOU

V: Jak se Vám podařilo sehnat práci? Pomohl Vám Úřad práce nebo jste hledala sama?

RJ: No tak já jsem vlastně před úrazem dělala v potravinách. Takže jsem se tam potom vrátila na půl úvazku. Jenže potom jsem měla nějaký problémy další, že se mi to vlastně zhoršilo. Takže jsem zůstala doma. A tak jako sem jsem šla s tím, že přijdu mezi lidi a jako třeba se něco naučím nového. Pořád lepší než sedět doma a nic nedělat. Tak jsem měla možnost se seznámit i s novými lidmi.

Na Úřadě práce jsem byla zaevidovaná, ale jak se můj stav neustále měnil, tak jsem nemohla přijímat nabídky. Přitom jsem i sama hledala na webu a internetových stránkách. Hlavně při tom hledání práce jsem věděla, že se nesmím spoléhat jenom na pracák, ale i na sebe. Posílala jsem životopisy, párkrát jsem byla i na pohovoru, který sice nevyšel.

Důležité při tomto je hlavně to nevzdávat. Neustále být obezřetný a sledovat nabídky. Nečekat, že ta práce sama dojde. Nebo si myslet, že rozhodně nikam nepatříte, že vás nikde nechtějí. A potom se snažit snížit z našich nároků. A i když tam nebude moc velký plat, tak aspoň se seznámit s lidmi, být ve společnosti nebo vždy se člověk může něčemu novému přiučit.

V: Takže kvůli tomu společenskému kontaktu, získat nové zkušenosti a tak?

RJ: Ano. To je ve finále rozhodně víc než peníze nebo cokoli jiného. K čemu jsou člověku peníze, když je zavřený doma a nikam nejde. Zkušenosti jsou taky hodně důležitý. A potom peníze. Kdo by dneska dělal něco zadarmo. Z něčeho se musí vyžít. Mám tedy invalidní důchod, ale je potřeba mít normální stálý příjem.

V: A jak jste získala toto zaměstnání?

RJ: Potom, co jsem byla doma, tak jsem viděla nabídku práce na internetu. Zavolala jsem a vzali mě. I v té době mě chodili nějaké nabídky práce z pracáku, ale kvůli zhoršení mého stavu jsem je musela odmítnout. Takže sama jsem si tohle místo našla potom, co se mi zlepšil stav.

Jak jsem projížděla ty nabídky, tak jsem volala ještě do podobných organizací, ale tam byl problém se zaměstnavatelem. Když jsem mu řekla, že mám třetí stupeň invalidního, tak se domníval, že tu práci nebudu schopná zvládnout. Možná to tak nakonec mělo být. Nevím, jestli vadil ten třetí stupeň nebo celkově postižení. Nic jsem od toho neočekávala, jenom jsem zavolala a zkusila to. Jsem ráda, že to vyšlo aspoň tady.

Někdy to opravdu není jednoduchý něco sehnat. Hlavně když jste dlouho doma. Bez práce... Kdy nevíte, kdy budete schopna nastoupit do zaměstnání. Je to ze dne na den. Hned tak narychlo něco sehnat, to nejde ani u zdravých lidí. Věděla jsem to ale dopředu a počítala s tím. Nic mě zkrátka ani nepřekvapilo. Jsem ráda, že to dopadlo tak, jak to nakonec dopadlo.

V: O práci z domova jste tedy nepřemýšlela?

RJ: Uvažovala, ale to je pro nás lidi postižené takové jako špatné. Protože to jako, člověk je potom pořád na jednom místě. A je to na hlavu. To je víc zase na psychiku. Takže jsem od toho postupně upustila. Jak jsem zůstala nějaký čas doma, tak jsem zjistila, že to nebude nic pro mě. Už jsem se i těšila potom do práce, mezi lidi. To by opravdu nešlo, si myslím.

V: Jo, že potřebujete mezi lidi.

RJ: No, přesně tak. Spousta lidí si to ani neuvědomuje, jak je důležitý ten kontakt, dokud o něj nepřijdou. Samozřejmě se setkávají s lidmi a je to pro ně úplně normální. Lidé, kteří si něčím prošli, byli dlouhou dobu v nemocnici nebo v jiném zařízení, berou tuhle situaci odlišně. Někdo si ty problémy a překážky, s kterými se setkávají lidé jako my, s postižením, neumí ani představit. Není to tak snadné někdy. Těch překážek je víc.

V: A s jakými překážkami jste se v pracovní oblasti setkala Vy?

RJ: Tak jak jsem říkala, když jsem žádala o práci a zaměstnavatel zjistil, že mám třetí stupeň postižení. Kde jsem se nedostala ani k pohovoru třeba. Kdo ví, co si myslel, že jsem na vozíku nebo i mentálně postižená, fakt nevím. Z této strany je to občas nesmírně těžký. I když to i na druhou stranu chápu.

Pak když jsem pracovala v potravinách, jako ještě zdravá. Po úraze jsem se vrátila, kde mi zkrátili úvazek, což je pochopitelný. Byla jsem ráda, že mě vůbec vzali zpátky, ale zpětně si myslím, že možná ze soucitu. I kdyby se mi tehdy nezhoršil stav, tak bych tu práci dlouho vykonávat nemohla. S věkem se to mění, nezvládala bych možná ani ten částečný úvazek.

Někdy samotná práce je fyzicky i psychicky náročná. Ale to je někdy pro všechny. Není to jednoduché v dnešní době. I věci okolo spojené s prací. Doprava. To dojíždění někdy není jen tak. Najít práci v místě bydliště nebo alespoň v okolí. Spousta lidí i z mého okolí co znám, to zvládla jenom z tohoto důvodu.

V: Jak hodnotíte nabídku práce pro OZP?

RJ: No tak jako nic moc. Někde jsem byla poslána z pracovního úřadu, tak tam bylo nějaké rozebírání motorů nebo něčeho takového a to je prostě ve stoje. Možná někdo by to byl

schopný dělat, ale já s mým omezením ne. Setkala jsem se tak i s více lidmi, kteří byli posláni z Úřadu práce, a ta nabídka zaměstnání jim nevyhovovala. Ale je dobrý, že se nějaké práce najdou vůbec. Jako ono ty práce jsou, ale ne pro každého.

V: A jaké máte dosažené vzdělání?

RJ: Mám střední odborné vzdělání - obor kuchař. Tomuto oboru jsem se chvíli věnovala před úrazem do 28 let. Potom jsem pracovala v potravinách, kam jsem se i vrátila po získání postižení, jak jsem říkala. Takže to nebylo daleko od oboru. Když si teď vzpomínám, tak už tehdy jsem tam chtěla dát výpověď, ale jak se mi to stalo, tak bylo ještě těžší si něco hledat, když se člověk s novou situací seznamuje a neví, co může a zvládne. Tak jsem se vrátila do potravin na zkrácený úvazek.

V: Dělal jste si nějaký rekvalifikační kurz?

RJ: Ano, zkoušela jsem počítače. Pak jsem ho udělala, ale jak se to chvíli nepoužívá, tak to člověk zapomene. Kdybych teď měla něco udělat na počítači, tak to základní umím, ale spoustu věcí už bych si nevybavila.

V: A nyní jste nepřemýšlela o jiném kurzu? O zvýšení kvalifikace?

RJ: Jo, teď na jeden chodím. Tady v práci mi všichni doporučovali ten kurz pracovníka v sociálních službách. Ten tady má celkem dost lidí. Potom bych mohla mít i větší perspektivu, co se týče nabídek práce do budoucna. O něm jsem hodně přemýšlela. Po té padesátce už je to složitější pro všechny, si myslím, jako najít vhodnou práci. Nebo spíš jakoukoliv. Zatím mě to baví. Uvidím, co bude dál. Já se ráda naučím něco nového, takže i kdybych nepracovala v této oblasti, tak si myslím, že to někde v osobním životě využiji. Tady, kde pracuji, to sice není podmínka, ale je to lepší. Alespoň pro můj pocit.

Ono ve finále by to vždy měl z větší části každý dělat kvůli sobě a až potom kvůli ostatním. Zase nutit se do něčeho, co vám opravdu nejde, je zbytečné. Potom hlavně, když to ani pořádně nevyužijete. Tak jako já ty kurzy počítačů. Zkušenost to byla dobrá, ale když to člověk nedělá každý den a nevěnuje se tomu i pracovně, tak je to trochu ztráta času.

V: Pobíráte dávky? Například invalidní důchod?

RJ: Ano, invalidní. Třetí stupeň. Ten mám od té doby, co jsem získala postižení.

V: A jiné dávky? Třeba příspěvek na mobilitu?

RJ: Ano, na mobilitu také. O tento příspěvek jsem si požádala hned po přiznání důchodu. Nejvíce ho využívám při dopravě do práce a na nákupy. Jak dlouho nemůžu stát, tak třeba ve vlaku nebo autobusu si můžu kdekoliv sednout. A ještě ta sleva na dopravu.

V: Jakou mají podle Vás zaměstnavatelé zkušenost se zaměstnáváním těchto osob?

RJ: Jako zkušenost si myslím mají. Ale zase jak kteří. Někdo se tomu brání. Jinak jsem se setkala s více lidmi, kteří měli názor, že jsou spokojeni se svým zaměstnavatelem. Takže mám dojem, že se najde i nějaké procento těch, kteří dobrou zkušenost neměli. Ale ve většině případů je to spíš pozitivní, aspoň podle mého názoru. Já jsem se s ničím špatným doposud za 21 let nesetkala. Nebo nic nebylo tak vážného, že by se mě to dotklo nebo že bych cítila nějakou křivdu nebo utlačení z té strany.

V: Vyšel Vám vstříc s úpravou pracovní doby?

RJ: No tady třeba jo. Tady vlastně když člověk nemůže, tak zavolá své asistentce a vlastně nemusí dojít. Bud' půjdu, nebo nepůjdu. Podle toho, jak můžu a nemůžu. Třeba když jsem dělala v těch potravinách, tak bych vlastně musela každý den pravidelně. Ale taky mně vyšel vstříc. Nemusela jsem tahat břemena. Měla jsem pár výhod vzhledem k mému zdravotnímu stavu, což beru jako hodně velkou výhodu. Takže ne jenom v oblasti pracovní doby, ale i náplň práce. Pokaždé to jde nějak vyřešit nebo upravit, když se chce.

V: Takže se Vám to snažil ulehčit?

RJ: Ano, určitě. Nedošlo z jeho strany k nějaké diskriminaci, jak se někdy i může stát a podobně. To nemůžu říct. Všichni se snaží si pomáhat navzájem. Máme tu i lidi na vozíku, pro které to musí být nesmírně obtížné. Ještě více než pro nás, kteří máme také postižení, ale nějak zvládáme chodit a nepotřebujeme invalidní vozík. A zaměstnavatel je hodně shovívavý. Snaží se nám to vše ulehčit, jak to jen jde.

V: To je vše. Děkuji mockrát.

RJ: Jo, za málo.