

Univerzita Karlova
Pedagogická fakulta
Katedra speciální pedagogiky

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na území hl. města Prahy
Employment of people with disabilities in the capital city of Prague

Jana Marková

Vedoucí práce: doc. PhDr. Zbyněk Němec, Ph.D.

Studijní program: Speciální pedagogika

Studijní obor: Speciální pedagogika (B SPPG)

2023

Odevzdáním této bakalářské práce na téma Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na území hl. města Prahy potvrzují, že jsem ji vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále potvrzují, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze 3.12.2023

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Kuban'.

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu práce doc. PhDr. Zbyňku Němcovi, Ph.D. za jeho trpělivé vedení a cenné připomínky. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům, díky kterým jsem mohla práci zpracovat.

ABSTRAKT

Závěrečná práce se věnuje zaměstnávání osob s postižením. Cílem práce je zjistit stav zaměstnávání těchto osob na území hlavního města Prahy. Teoretická část se zabývá obecnými informacemi o zaměstnávání osob s postižením, legislativním vymezením a dále specifiky osob s jednotlivými typy postižení v oblasti zaměstnávání. Výzkumná část práce se zaměřuje na možnosti zaměstnávání osob s postižením na území Prahy z pohledu organizací pracujících v tomto sektoru. Metodou výzkumu byl zvolen dotazník s otevřenými otázkami.

Z výzkumného šetření vyplynulo, že je osobám s postižením poskytována různorodá podpora k nalezení a udržení zaměstnání. V této oblasti je ale pro lepší uplatnění osob s postižením potřeba určitých legislativních změn pro zlepšení možností jejich uplatnění na otevřeném trhu práce, aby nebyly vyčleňovány z intaktní společnosti. Dalším zásadním krokem ke zlepšení situace na trhu práce je zvýšení informovanosti zaměstnavatelů i zaměstnanců o problematice osob s postižením.

KLÍČOVÁ SLOVA

zaměstnávání; osoby se zdravotním postižením; chráněný trh práce; nestátní neziskové organizace

ABSTRACT

The thesis is focused on the employment of persons with disabilities. The aim of the work is to determine the employment status of these persons in the territory of the capital city of Prague. The theoretical part deals with general specifics for the employment of persons with disabilities, legislative definition, and further specifics of persons with individual types of disabilities in the field of employment.

The research part of the work focuses on the possibilities of employment of persons with disabilities in the territory of Prague from the point of view of organizations working in this sector. A questionnaire with open questions was chosen as the research method. The research showed that people with disabilities are provided with a variety of support to find and maintain employment. In this area, however, certain legislative changes are needed for better employment of persons with disabilities to improve the possibility of employing them in the open labor market, so that they are not excluded from the intact society. Another fundamental step towards improving the situation on the labor market is to increase the awareness of employers and employees about the issue of people with disabilities.

KEYWORDS

employment; persons with disabilities; protected labor market; non-governmental non-profit organizations

Obsah

Úvod	9
1 Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením	10
2 Legislativní rámec	12
2.1 Historie.....	12
2.2 Současná legislativa.....	13
3 Příprava na budoucí povolání	15
4 Zaměstnávání osob s postižením	16
4.1 Zaměstnávání	17
4.2 Zaměstnávání na chráněném trhu práce.....	17
4.3 Zaměstnávání na otevřeném trhu práce	18
Pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením	18
Podporované zaměstnávání	19
5 Specifika zaměstnávání cílových skupin.....	20
5.1 Zaměstnávání osob se zrakovým postižením.....	21
5.2 Zaměstnávání osob s mentálním postižením	22
5.3 Zaměstnávání osob se sluchovým postižením	23
5.4 Zaměstnávání osob s tělesným postižením.....	24
5.5 Zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra.....	26
5.6 Zaměstnávání osob s narušenou komunikační schopností	27
5.7 Vybrané organizace zabývající se zaměstnáváním osob s postižením na území hlavního města Prahy	28
6 Základní koncepce a metodologie výzkumu	31
6.1 Charakteristika sběru dat	31
6.2 Charakteristika výzkumného vzorku	32

6.3	Vlastní výzkum	33
6.4	Závěr výzkumu	43
	Limits výzkumu	44
	Závěr	45
	Přínos a doporučení pro speciálně-pegagogickou praxi	46
	Seznam použitých informačních zdrojů	48
	Seznam příloh	62
	Přílohy	63

Úvod

Jedním ze základních práv člověka je svobodně si volit způsob obživy. Ne všem se ale tohoto práva dostává stejnou měrou. Různé skupiny osob se mohou na základě odlišnosti setkávat s předsudky zaměstnavatelů a společnosti. Jednou z těchto skupin jsou osoby se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé na základě mylných informací a předsudků často podhodnocují pracovní schopnosti těchto osob, což snižuje možnost jejich uplatnění.

V momentální situaci stárnutí populace a neustálé potřeby hledat více práce schopných osob se diskuse ohledně pracovního uplatnění osob s postižením přesouvá do popředí. Vzhledem k vysokému schodku státního rozpočtu a snaze najít úspory, by měla být i pro stát zaměstnanost osob se zdravotním postižením podstatná, neboť zaměstnaná osoba se na snižování schodku aktivně podílí odvodem daní.

Přestože každé postižení s sebou přináší specifické potřeby a limitace jedince, jsou jevy, které jsou pro všechny osoby s postižením stejné. Na jedné straně jsou to předsudky zaměstnavatelů či kolegů, na straně druhé možnost fungovat v pracovním kolektivu, pokud se jedná o inkluzivní prostředí připravené přijmout osobu s postižením.

Cílem této práce je zjistit, jaká je osobám se zdravotním postižením poskytována podpora pro nalezení zaměstnání organizacemi působícími na území hlavního města Prahy a jaký je názor zaměstnanců těchto organizací na situaci osob s postižením na lokálním pracovním trhu.

1 Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Dle World Health Organization (2023) je ve světové populaci 16 % lidí se závažným postižením. Osoby s postižením jsou více ohroženy vznikem onemocnění, jako je například deprese, cukrovka, mrtvice, obezita atd. S postižením se také často pojí diskriminace, chudoba, vyloučení ze vzdělávání a společnosti a spousta dalších překážek. V České republice jsou osoby se zdravotním postižením charakterizovány jako „*fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními a) ve třetím stupni, nebo b) v prvním nebo druhém stupni*“ (zákon č. 435/2004 Sb. § 67).

Osoby se zdravotním postižením mají v různých částech světa různá procenta nezaměstnanosti. Zatímco v USA je procento nezaměstnaných se zdravotním postižením 7,8 % v porovnání s 3,2 % u intaktní populace¹ (Office of Disability Employment Policy, 2023), například v Keni je to 99 % oproti 26,2 % (Ebuenyi, 2020). V České republice je dle údajů z roku 2018 v ČR 1 152 000 osob s dlouhodobými zdravotními omezeními, tedy zhruba 13 % populace státu (Český statistický úřad, 2023). Úřad práce České republiky k 30. 4. 2023 uvádí celkový počet nezaměstnaných 261 683. Osob se zdravotním znevýhodněním je z toho 36 394, což je 13,9 %. Prostřednictvím Úřadu práce České republiky těmto osobám bylo nabízeno 10 101 volných míst, tedy zhruba pro třetinu žadatelů o práci.

Obecně platí, že všude jsou osoby se zdravotním postižením zaměstnávány s menší pravděpodobností než osoba bez postižení (Heymann et al., 2014, BLA, 2023). I v okamžiku, kdy jsou zaměstnáni, častěji než intaktní populace se setkávají s podzaměstnaností², nedobrovolným zaměstnáváním na částečný úvazek a nižšími než průměrnými mzdami (Brault, 2012; Konrad et al., 2013; BLA, 2023). Tento problém je často způsoben negativním pohledem zaměstnavatelů na jejich schopnosti (Gold et al., 2012; Gaunt et Lengnick-Hall, 2014).

Bonaccio et al. (2019) popsali obavy, se kterými se zaměstnavatel potýká při úvaze nad zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením. Na začátku procesu hledání nových zaměstnanců se mohou u zaměstnavatele objevit obavy, zda je dostatečný počet osob se

¹ Populace bez postižení

² Jedná se o jev na trhu práce, kdy musí zaměstnanci pracovat méně hodin a na méně kvalifikovaných a hodnocených pozicích, než odpovídá jejich vzdělání a schopnostem (Merriam-Webster, 2023).

zdravotním postižením s dostatečnou kvalifikací, jak je jejich nábor složitý a zda vůbec mají o danou pozici zájem. Další možnou obavou je nutnost přizpůsobení se jejich zaměstnávání, což zahrnuje například úpravy prostředí, edukace zaměstnanců, nutnost pořízení speciálních pomůcek atd. Po fázi výběru nastává fáze zaměstnávání. Tam může mít zaměstnavatel obavy, jaký bude mít jejich přítomnost vliv na sociální vazby na pracovišti (sociální integrace do kolektivu) a jaká bude jejich výkonnost. Pokud skutečně nastanou problémy v plnění pracovní náplně, zaměstnavatel si často není jistý, jak se k daným problémům postavit a, pokud přetrvávají, jakým způsobem ukončit pracovní poměr.

2 Legislativní rámec

Tato kapitola je zaměřena na legislativu na území České republiky včetně jejího historického vývoje, který je zásadní pro komplexní pochopení současného stavu v oblasti zaměstnávání osob s postižením.

2.1 Historie

V období po první a částečně i druhé světové válce se na českém území rozvíjela péče o potřebné hlavně z důvodu velkého nárůstu osob, které byly válkou psychologicky, sociálně nebo zdravotně zasaženy. Zásadní zde byla činnost Československého červeného kříže a různých poraden pro osoby se zdravotním postižením, duševními poruchami či nezaměstnané (Rákosník, Tomeš, 2012).

V období po druhé světové válce nastal nástup komunismu. Sociální instituce byly zavírány, protože se předpokládalo, že se zvýšením životní úrovně obyvatelstva a vědeckými pokroky již nebudou třeba. Hlavním zájmem státu byl pracující člověk a stoprocentní zaměstnanost. Nezaměstnanost byla zařazena mezi trestné činy jako příživnictví. U osob s postižením, dobově nazývaných osoby se změněnou pracovní schopností, docházelo tedy buď k uplatnění na pracovním trhu, nebo, pokud byli posouzeni jako nezaměstnatelní, k umístění do ústavů. Toto bylo státem považováno za přiměřenou péči. Jednalo se ale o zbavení osoby základních práv a předání všech rozhodnutí za danou osobu instituci, ve které se nacházela (Rákosník et Tomeš, 2012). Dle zákoníku práce č. 65/1965 Sb. měli zaměstnavatelé povinnost při rozvazování poměru s osobou s postižením požádat o souhlas příslušného orgánu státní správy. Tento fakt ale způsoboval to, že zaměstnavatelé raději osoby s postižením nepřijímali. Povinnost vyžádat si souhlas od orgánu státní správy se s účinností od 1.3.2004 změnila na povinnost informování příslušného úřadu práce (Horáková, 2009).

Zásadní zlom nastal po roce 1989, kdy byla péče o osoby s postižením opět umožněna soukromým a církevním subjektům. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti § 21 mluví o osobám s postižením ve vztahu k zaměstnání v tomto znění: „*Občanem se změněnou pracovní schopností je občan, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav*

podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k pracovnímu uplatnění; občany se změněnou pracovní schopností jsou též poživatelé důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim zachovaná pracovní schopnost dovoluje pracovní uplatnění nebo přípravu pro toto uplatnění.“ Tento zákon byl později nahrazen zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (zmněno dále).

2.2 Současná legislativa

V Listině základních práv a svobod je stanoveno, že „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“. Právo na výkon pracovní činnosti se tedy vztahuje na každého člena společnosti. Dále je uvedeno, že v rámci zákona mohou být stanoveny podmínky a omezení určitá povolání vykonávat. Obecně však platí, že „každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací“ (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., hl. 4 čl. 26)V kontextu osob se zdravotním znevýhodněním je důležitý hlavně následující úryvek: „Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon“ (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., hl. 4 čl. 26.).

Pro Českou republiku jako člena Evropské unie je zaměstnávání osob s postižením regulováno Evropskou strategií zaměstnanosti (EK, 2023a). Všechny země EU mají povinnost uplatňovat politiku rovného zacházení v oblasti zaměstnávání (EK, 2023b). Směrnicí 2000/78/ES je mimo jiné zakázána diskriminace na základě zdravotního postižení.

Zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) je zakázána diskriminace v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání, samostatně výdělečné činnosti, pracovnímu poměru či členství v odborových organizacích.

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. stanovuje povinnost zaměstnavatele zajistit pro osobu se zdravotním postižením vhodné pracovní podmínky (úprava pracoviště, pracovních podmínek, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení a zaučení, atd.).

Hlavním zákonem upravujícím pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Osobou se zdravotním

postižením dle tohoto zákona nazýváme fyzickou osobu, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána jako invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni nebo zdravotně znevýhodněnou. Těmto osobám je na trhu práce poskytována zvýšená ochrana. Tento zákon stanovuje zaměstnavatelům ve vztahu k osobám se zdravotním postižením povinnost rozšiřovat podle svých podmínek možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazovat pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Dále ustanovuje povinnost spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR při zajišťování pracovní rehabilitace, vést evidenci o zaměstnávání osob se zdravotním postižením a vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

Pokud má zaměstnavatel více než 25 zaměstnanců, je uložena dle § 81 zákona č. 435/2004 Sb. povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % povinného podílu celkového počtu zaměstnanců. Pokud zaměstnavatel zaměstná osobu s těžším zdravotním postižením, zaměstnavatel si ji pro tento účel započítá třikrát. Druhou možností splnění povinného podílu je náhradní plnění, definované jako *„odebírání výrobků nebo služeb nebo zadávání zakázek od subjektů, které Úřad práce České odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele (§ 78), nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám“*. Třetím způsobem je odvod do státního rozpočtu. Všechny metody plnění povinného podílu lze vzájemně kombinovat (zákon č. 435/2004 Sb. § 81).

3 Příprava na budoucí povolání

V rámci přípravy na budoucí povolání u osob se zdravotním postižením hraje zásadní roli včasné poradenství umožňující vybrat vhodné studijní zaměření a následné pracovní uplatnění na základě schopností, nadání a zájmů dané osoby. Poradenství neslouží jako hodnotící proces, ale hlavně jako zdroj motivace, uvědomění si vlastních možností a směřování k vytvoření požadovaných dovedností pro plánované zaměření (Eliášková, 2012).

Tranzitní program obecně slouží k plynulému přechodu mezi jednotlivými životními obdobími. Cílovou skupinou jsou převážně studenti se zdravotním znevýhodněním nebo postižením ve věku 15–26 let. Tento program se zaměřuje na prevenci vyloučení jedince ze společnosti, umožňuje vytvořit si představu o budoucnosti, získat základní zkušenosti pro samostatný život a také podpořit jedince v prosazování svých práv a zájmů (Valentová et al., 2014).

Ve vztahu k pracovnímu uplatnění je tranzitní program určen pro osobu se speciálními vzdělávacími potřebami, nejčastěji žáka střední školy, která se chystá na budoucí zaměstnání (Stupková, 2005). Prostřednictvím tranzitního programu dostane žák možnost si vyzkoušet práci a naučit se, jaká zodpovědnost se k tomu vztahuje (Valentová et al., 2014).

Jelikož je pro osoby s postižením často přechod do nové životní role a etapy komplikovanější, tranzitní program poskytuje systematickou přípravu a podporu v oblastech studia, volnočasových aktivit, celkové soběstačnosti, bydlení či osobního rozvoje (Stupková et al., 2004).

V České republice je tranzitní program nejčastěji organizován ve spolupráci speciálních škol a agentur pro podporované zaměstnání (Stupková, 2005).

Pracovní rehabilitace je v zákoně č. 435/2004 Sb. § 69 definována jako „*souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením*“. Je poskytována Úřady práce ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky. Jedná se převážně o „*poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu*

povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti“ (zákon č. 435/2004 Sb. § 69). Příprava probíhá buď přímo na pracovištích nebo chráněných pracovních místech nebo ve vzdělávacích zařízeních. Příprava na pracovištích zaměstnavatele je určena pro osoby se zdravotním postižením nebo osoby, jejichž zdravotní stav se závažně změnil. Cílem je příprava na pracovní místo. Pro zaměstnance, jejichž zdravotní stav se změnil, slouží k zjištění, zda jsou tyto zaměstnanci schopni vykonávat stejnou pracovní pozici nebo pro jejich zapracování na pozici novou. Při provádění pracovní rehabilitace na chráněných pracovních místech a ve vzdělávacích zařízeních slouží k přípravě osoby se zdravotním postižením na výkon vhodného zaměstnání a ověření jejich možností a schopností pro danou pracovní pozici. Jako potvrzení absolvování pracovní rehabilitace je účastníkovi uděleno Osvědčení o absolvování přípravy k práci (ÚP ČR, 2022).

Další součástí přípravy na povolání je **sociální poradenství**. Poskytovatelé sociálních služeb jsou povinni dle zákona č. 108/2006 Sb. § 37 poskytovat základní sociální poradenství. Jedná se o poskytování informací o možnostech řešení nepříznivé situace. Ideální je poskytovat tyto informace co nejbliž bydlišti nebo pracovišti klienta (Matoušek et al., 2003). Druhým typem sociálního poradenství je poradenství odborné. Je poskytováno dle potřeb jednotlivých specifických skupin v poradnách. Pro účely tématu této práce jsou zásadní poradny pro osoby se zdravotním postižením. Odborné poradenství zahrnuje *„zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálně terapeutické činnosti, pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí“* (108/2006 Sb § 37.). Odborné poradenství je uskutečňováno prostřednictvím odborníků z různých oblastí (sociální pracovníci, psychologové, speciální pedagogové, sociologové, lékaři atd.). Odborné poradenství není nutně spjata pouze s jednou konkrétní institucí. Služba poskytuje multidisciplinární poradenství v obtížné situaci, kterou se nepovedlo klientovi vyřešit vlastními silami či s pomocí rodiny a přátel (Matoušek et al., 2003).

4 Zaměstnávání osob s postižením

Z hlediska účasti na pracovním trhu patří osoby s postižením mezi skupiny nejvíce trpící nezaměstnaností (Colella, Bruyère, 2011). V zemích, které mají propracovanou

občanskoprávní legislativu, je míra jejich zaměstnanosti zhruba poloviční oproti intaktní populaci, v zemích bez takovéto legislativy se jedná o výrazně větší čísla, přestože mnoho z těchto lidí pracovat chce a může (Macias et al, 2001). Navíc se stárnutím populace se musí počítat s projevy chronických onemocnění u již zaměstnaných osob (Truxillo, Fraccaroli, 2013).

4.1 Zaměstnávání

Získání zaměstnání nemá pro člověka pouze účel zdroje financí, má i značný společenský význam. V rámci zaměstnání si osoba tvoří sociální vazby, práce udržuje člověka aktivního a dává mu pocit užitečnosti. V práci si osoba osvojuje nové dovednosti a znalosti, dostává se do nového prostředí, její život dostává určitý pravidelný rytmus (Giddens, 2013). Získání práce představuje pro osoby s postižením určitou míru nezávislosti a samostatnosti, určitý společenský statut, aktivní přístup k zajištění vlastních potřeb, což je spojeno s nárůstem sebevědomí a sebedůvěry (Opatřilová et Procházková, 2011).

Osoby s postižením mohou nalézt zaměstnání buď na chráněném trhu práce nebo na volném trhu práce. Výhody, které může znevýhodněným poskytnout běžná práce, jsou svobodná volba lokality zaměstnání, přiměřené finanční ohodnocení práce v kontextu se vzděláním potřebným pro danou pozici, možnost budování kariéry a také častější kontakt s intaktní populací (Peck and Kirkbride, 2001; Larson et al. 2007; Migliore et al. 2008; Houtenville et Kalargyrou 2012). Dle výzkumu provedeným Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí v České republice mezi 2084 osobami se zdravotním znevýhodněním ve věku 18 – 65 let v otázce významu práce uvedlo 72 % osob, že je pro ně práce důležitá jako zdroj obživy, pro 62 % osob jako možnost sociálního kontaktu a pro 59 % práce představuje znak toho, že jsou společensky potřební (Procházková, 2015).

4.2 Zaměstnávání na chráněném trhu práce

Chráněný trh práce tvoří zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením a mají uzavřenou dohodu s Úřadem práce o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu (zákon č. 435/2004 Sb. § 78). Úřad práce takovýmito zaměstnavatelům poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v měsíční výši

75 % prostředků vynaložených na mzdy nebo platy zaměstnance se zdravotním postižením. Dalším příspěvkem je paušální částka 1000 Kč měsíčně za zaměstnance se zdravotním postižením na náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání této osoby (zákon č. 435/2004 Sb. § 78a).

Druhým subjektem na chráněném pracovním trhu jsou osoby se zdravotním postižením samostatně výdělečně činné. Pro potřeby pořízení nutného vybavení může Úřad práce poskytnout příspěvek, pokud jsou splněny podmínky (pokud bude osoba vykonávat samostatnou výdělečnou činnost po dobu 3 let a pořízené vybavení bude mít po celou dobu platnosti dohody) (MPSV, 2023).

Oba tyto subjekty, jak již bylo zmíněno v kapitole 2, mohou fungovat jako dodavatelé pro náhradní plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Nevýhodou práce na chráněném pracovním trhu je omezený počet pracovních míst a jistá izolace od intaktní populace.

4.3 Zaměstnávání na otevřeném trhu práce

Z pohledu firmy na otevřeném trhu práce je zaměstnávání osob s postižením součástí konceptu společenské odpovědnosti. Jedná se o aktivity realizované nad rámec zákonných povinností pro zlepšení podmínek společnosti. Koncept společenské odpovědnosti se skládá ze tří pilířů – ekonomického, environmentálního a sociálního. V rámci sociálního pilíře se jedná v kontextu se zaměstnáváním osob s postižením o dodržování rovných příležitostí, zaměstnávání osob se zhoršenou pozicí na trhu práce a diverzitu na pracovišti. Zaměstnávání osob s postižením může pozitivně ovlivnit důvěryhodnost firmy, její reputaci, loajalitu zaměstnanců, kvalitu nabízených produktů a služeb či obrat (Augusta et al., 2014).

Pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením

Pracovním místem zřízeným pro osobu se zdravotním postižením dle zákona 435/2004 Sb. § 75 se rozumí *„pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se*

zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce“. Úřad práce na toto místo poskytuje zaměstnavateli příspěvek. Pracovní místo musí být obsazeno osobou se zdravotním postižením po dobu 3 let. Kromě příspěvku na zřízení dostává zaměstnavatel ještě příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením (tzv. příspěvek na provoz) a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

Podporované zaměstnávání

Cílem podporovaného zaměstnávání je vyrovnání pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na volném trhu práce.

Tato služba není určena výhradně pro osoby se zdravotním postižením, ale je poskytována také například osobám se závislostmi na návykových látkách, osobám bez domova nebo po výkonu trestu odnětí svobody. Je provozována různými organizacemi pracujícími s osobami se zdravotním postižením (Vitáková, 2005).

Hlavními principy jsou:

1. Princip uplatnění práva na práci – možnost se uplatnit i přes znevýhodnění s určitou mírou podpory.
2. Občanský princip – osoba se zdravotním postižením má na pracovním trhu stejná práva a povinnosti jako intaktní populace; nelze připustit diskriminaci, ale ani neúměrné zvýhodnění.
3. Princip konstruktivního přístupu – snaha najít průnik mezi zájmy, dovednostmi a možnostmi člověka se zdravotním postižením a potřebami zaměstnavatele.
4. Princip individuálního přístupu – respektování individuálních potřeb a možností žadatele o práci.
5. Princip aktivního přístupu uživatele služeb – žadatel o práci je sám zodpovědný za získání a udržení práce, pracovník služby mu pouze poskytuje poradenství, ale nijak za něj nerozhoduje (Vitáková, 2005).

5 Specifika zaměstnávání cílových skupin

Výběr vzdělávání i zaměstnávání by se u osob s postižením měl sestávat z průniku přání jedince s postižením, jeho možností a diagnózy (je-li diagnóza progresivního rázu, mělo by se s tím při výběru počítat, aby se v průběhu času nestala daná pracovní náplň nevykonavatelnou). Je to zásadní volba určující velkou část budoucího života jedince, a proto by se k výběru povolání mělo přistupovat citlivě a kvalifikovaně se zohledněním na jedné straně přáními a možnostmi, na straně druhé reálnými limitacemi (Šikulová et al., 2007). Možnost zaměstnávání se liší i dle druhu postižení, protože zatímco osoby s tělesným postižením jsou společností přijímány obecně lépe, osoby s mentálním postižením či autismem čelí často násobně většímu množství předsudků (Warmate, 2020).

Zaměstnávání osob s postižením má, bez ohledu na diagnózu, některé znaky společné. Zaměstnavatelé často mají předsudky nebo špatné informace o schopnostech a možnostech osob s postižením (Gold et al., 2012). Dalším společným jmenovatelem je, že muži mají větší pravděpodobnost zaměstnání než ženy, i když mají stejnou pracovní kvalifikaci (Einerhart et van der Stelt, 2005; Randolph et Andersen, 2004). Možnost zaměstnávání také klesá s věkem. Většina osob s postižením patří do skupiny 50+ a možnost zaměstnávání signifikantně klesá od 40, hlavně pro osoby mající jako nejvyšší vzdělání střední školu (Mitchell et al., 2006). Navíc u osob s postižením se s přibývajícím věkem vyskytují ve větší míře bolesti, slábnutí, únava a sekundární příznaky postižení, které značně ovlivňují možnost si najít a udržet práci a často vedou k předčasnému odchodu z pracovního místa (Bauman et Waters, 2004; Murphy et Bliss, 2004; Bruyère et al., 2004). Vyšší vzdělání zvyšuje šance na získání zaměstnání (Boman et al., 2015; Mitchell et al., 2006; Sevak et al., 2015), ale nemusí stačit na udržení povolání ve vyšším věku (Mitchell et al., 2006). Dalším faktorem ovlivňujícím zaměstnávání je rodinný stav – lidé v manželském svazku mají dle výzkumů lepší šanci najít zaměstnání (Parish et al., 2009; Sevak et al., 2015). Avšak uzavírání manželství není u osob s postižením tak časté jako u běžné populace (Hughes et Waite, 2009; Pienta et al., 2000), a navíc při pozdějším získání postižení často vede změna zdravotního stavu k rozvodu (Singleton, 2012).

5.1 Zaměstnávání osob se zrakovým postižením

Osoby se zrakovým postižením jsou na pracovním trhu skupinou nejvíce ohroženou nezaměstnaností v porovnání s ostatními typy postižení (Bubeníčková, 2007). Výzkumy ukázaly, že zrakově postižení jsou nejen zaměstnáváni méně, ale také jsou zaměstnáváni pod úroveň svých schopností (La Grow, 2003). Některé výzkumy říkají, že pravděpodobnost zaměstnání je přímo úměrná závažnosti zrakového postižení – čím je postižení vážnější, tím menší je šance na zaměstnání (Lee et Park, 2008, Shaw et al., 2007). Oproti tomu jiná studie tvrdí, že procento zaměstnaných s úplnou ztrátou zraku je větší než u osob se slabšími zrakovými vadami (Wright et al., 1999). Studie se ale shodují na tom, že snadnější nalezení práce mají osoby se zrakovým postižením bez dalšího přidaného postižení (Lee et Park, 2008, La Grow, 2004).

Často citované tvrzení je, že až 70 % osob se zrakovým postižením je nezaměstnaných. Jedná se pravděpodobně o údaj z roku 1985, který ale vypovídal o celkové nezaměstnanosti populace, ne pouze osob se zrakovým postižením. Podle amerického výzkumu bylo v roce 2019 zaměstnáno přibližně 44 % osob se zrakovým postižením a 10 % bylo nezaměstnaných (z osob, které se mohou ucházet o práci a aktivně ji hledají), což nechává 46 % osob se zrakovým postižením mimo pracovní trh (McDonnall et Sui, 2019).

Při hledání práce by se osoby se zrakovým postižením měly zaměřit na to, zda má jejich diagnóza ještě nějaké přidružené limitace (například nemožnost zvedání těžkých předmětů), zda pracovní místo, o které se ucházejí, vyhovuje omezením plynoucím z diagnózy a prognózy daného postižení a zda mají všechny schopnosti nutné pro vykonávání pracovní náplně (The Foundation Fighting Blindness, 2000).

Pro úspěšné uplatnění na určité pracovní pozici je důležité, aby se osoby se zrakovým postižením naučily vykonávat danou pracovní náplň s efektivitou srovnatelnou s osobou bez postižení. Dále je potřeba, aby ovládali sebeobsahu a orientaci na pracovišti (Bubeníčková, 2007). Při nalezení pracovní pozice je možné, že osoba se zrakovým postižením nebude moci vykonávat naprosto všechny činnosti spjaté s danou pozicí, ale při vůli zaměstnance i zaměstnavatele je často možné tuto situaci vyřešit ke spokojenosti obou stran a nemusí to být výraznou komplikací v pracovním vztahu (Kavalírová, 2012).

Člověk se zrakovým postižením může pracovat na různých pracovních pozicích, ale některé mohou být vhodnější než jiné. Například účetní, advokát, bankovní úředník, farmaceut, recepční, učitel, programátor nebo pracovník v poradenství (The Foundation Fighting Blindness, 2000). Jelikož mohou být některé činnosti v rámci zaměstnávání pro osoby se zrakovým postižením obtížnější a namáhavější než pro intaktní populaci (např. práce na PC), dávají častěji přednost zkráceným úvazkům (Kavalírová, 2012).

5.2 Zaměstnávání osob s mentálním postižením

Život a pracovní možnosti osob s mentálním postižením jsou do značné míry ovlivněny systémem speciálního vzdělávání, středních škol a učilišť (Baer et al. 2011). Po ukončení povinné školní docházky mnoho z nich z různých důvodů nenastoupí na střední školu či učiliště běžného vzdělávacího proudu, ale na speciální. Toto může následně vést k dalšímu odloučení skupiny od společnosti (Stinkes, 2006). Speciální školství na ně může klást nižší nároky než běžný vzdělávací proud a tím snižuje možnost jejich uplatnění na volném pracovním trhu (Rohrmann, 2007) a zvyšuje pravděpodobnost, že je budou zaměstnávat jen subjekty, které zaměstnávají převážně osoby s mentálním postižením a tím se také zužují možnosti na výběr zaměstnání (Wansing, 2005). Dle rakouského výzkumu jsou osoby, které nebyly zařazeny do inkluze, ale účastnily se vzdělávání ve speciálních školách, častěji diskriminovány již dle životopisu. Současně tento výzkum uvádí prospěšnost podporovaného zaměstnání, o kterém bylo již hovořeno výše a které je uváděno jako funkční mechanismus (Fasching, 2014).

Americký výzkum z roku 2014 uvádí, že většina osob s mentálním postižením a jejich příbuzných upřednostňuje zaměstnávání na otevřeném trhu práce oproti chráněnému trhu práce (Siperstein et al., 2014). Některé výzkumy uvádějí, že osoby s mentálním postižením upřednostňují snadnou práci s nižším finančním ohodnocením a nižším postavením (Scheid, 2005), ale jiné studie oponují, že takové situace mají negativní dopad na jejich sebevědomí a že je správné, pokud je to možné, umožnit jim pracovat na pozicích s určitou mírou kompetice, které jsou hodnocené lépe než minimální mzdou (Sasaki et al, 2018).

Zatímco v USA se zaměstnanost osob s mentálním postižením pohybuje kolem 10 – 30 % (Harnois et Phyllis, 2000), a v Evropě kolem 30 % (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2010), v méně rozvinutých zemích, například v Keni, se jedná o jednotky procent (v porovnání s většinou zaměstnaností populace 73, 8 %). Zde se k běžným překážkám v zaměstnávání přidávají ještě extrémní předsudky vůči mentálně postiženým a k tomu navazující neexistence struktur podporující jejich zaměstnávání (Ebuenyi, 2020).

5.3 Zaměstnávání osob se sluchovým postižením

Výzkumy ukazují, že osoby se sluchovým postižením jsou méně zaměstnávány na nižší pracovní pozice a jsou hůře finančně ohodnoceni v porovnání s intaktní populací, přestože mají potřebné zkušenosti a kvalifikaci (Samosh, 2021; Kim et al., 2021).

Osoby, které se umějí dorozumívat mluvenou řečí mají na pracovním trhu výhodu oproti osobám, které mluvenou řeč neovládají. Rozsah komunikačních kompetencí je totiž běžně posuzován hlavně podle schopnosti mluvenou řeč ovládat (Langer et Souralová, 2005). Obecnými komplikacemi při zaměstnávání osob se sluchovým postižením bývají obavy ostatních zaměstnanců z komunikace s nimi, různé předsudky v souvislosti se sluchovým postižením, ale také menší možnost poradenství. Úřad práce nemusí vždy být na kontakt s osobami se sluchovým postižením připraven (Doležalová et Hricová, 2012). Bohužel se ukazuje, že osoby se sluchovým postižením se po úspěšném získání pracovního místa setkávají s negativním přístupem spolupracovníků až s diskriminací, což může vést k rozvoji psychosociálních problémů a následnému odchodu z práce (Nachtengaal et al., 2011; Stokar et Orwat, 2018).

Studie z USA ukázaly 20% mzdový rozdíl mezi osobami s a bez sluchového postižení a téměř dvojnásobnou pravděpodobnost nezaměstnanosti a podzaměstnanosti u osob se sluchovým postižením (Emmett et Francis, 2015; Walter et Dirmeyer, 2013). Výzkumy z Británie, Španělska, Švédska, Norska, Dánska, Nizozemska a Kanady potvrzují, že míra zaměstnanosti je u intaktní populace signifikantně vyšší než u osob se sluchovým postižením (Dammeyer et al., 2019; Nachtengaal et al., 2009; Pierre et al., 2012; Kim et al., 2018; Garramiola-Bilbao et Rodríguez-Álvarez, 2016; Svinndal et al., 2018; Shikha et al., 2023).

Studie provedená v Polsku roku 2018 zkoumala, zda jsou osoby se sluchovým postižením schopny vykonávat pracovní úkony na stejné úrovni jako jejich slyšící kolegové. Zkoumanou pracovní pozicí bylo posuzování kvality určitého výrobku. Osoby s postižením z tohoto výzkumu vzešly jako schopnější, což může být dáno také tím, že jejich trénink na danou pozici probíhal déle a zahrnoval ukázky všech možných defektů výrobků na modelech za účasti tlumočnicka do znakové řeči (Starzynska et al., 2018). Tato studie tedy mimo jiné dokazuje, že pokud je osobám se sluchovým postižením věnován dostatečně specializovaný přístup na předání přesných informací o požadovaných pracovních úkonech, jsou schopni vykonávat zaměstnání dle požadavků zaměstnavatele (Johnson, 1993).

Ze studií vyplývá, že hlavními požadavky osob se sluchovým postižením pro bezproblémové fungování na pracovišti je kontrola nad organizací práce v čase (možnost stanovit si pauzy, přerušit práci po sluchově náročné činnosti) (Kramer, 2008) a informování spolupracovníků a pracovníků vedení společnosti o specifických limitacích a potřebách osob se sluchovým postižením (Detaille et al., 2003).

Co se týče kariér pro osoby se sluchovým postižením, je doporučována například práce ve zdravotnictví (práce jako laboratorní technik nebo patolog nevyžadují přílišnou verbální komunikaci), právu, psychologii (to sice vyžaduje značné množství komunikace, ale ta probíhá v tichém prostředí bez rušivých zvuků), informatice, výrobě nebo stavebnictví (v prostředí se zvýšenou hladinou zvuku je ohrožen sluch všech pracovníků, takže často používají ochranné pomůcky na ochranu sluchu a komunikují prostřednictvím neverbálních prostředků – světel, gest, signálů), administrativě, umění, tlumočnictví do znakového jazyka nebo speciálním školství (Parson, 2020).

5.4 Zaměstnávání osob s tělesným postižením

Osoby s tělesným postižením mají postiženou hybnost, někteří jsou imobilní. Často se k tělesnému postižení vyskytuje kombinace s jinými druhy postižení (mentální retardace, zrakové a sluchové postižení různého stupně) (Opatřilová in Pipeková, 2004).

Komplikace, které znesnadňují osobám s tělesným postižením výběr povolání, jsou například snížená manuální zručnost, zvýšená unavitelnost, nižší schopnost koncentrace nebo pomalejší pracovní tempo (Opatřilová in Pipeková, 2004).

Zaměstnání přináší osobám s tělesným postižením mimo finančního přínosu také pocit důležitosti a zlepšuje celkový emoční stav jedince (Sutton et al., 2019; Roels et al., 2016). V práci se ale mohou setkat se spoustou překážek, ať už se jedná o obavy z vyžadování určitých přizpůsobení, nepružnou pracovní dobu, nespolutracující vedení a kolegy nebo až příliš velkou pracovní zátěž (Nevala et al., 2015).

Wong et al. (2021) ve výzkumu rozdělili úpravu pracovního prostředí do následujících kategorií:

- Architektonické a jiné úpravy pro zvýšení možnosti přístupu na pracoviště
 - o Úprava nábytku, instalace ramp, úprava dveří, dostupné parkování, zajištění dopravy na pracoviště;
- Úprava pracovní náplně
 - o Flexibilní pracovní tempo, sdílení pracovních povinností, možnost přejít na jinou pracovní pozici při nemožnosti vykonávat pozici stávající;
- Úprava pracovních podmínek
 - o Možnost pracovat z domova nebo z jiné lokace (plně nebo částečně), rozšíření zdravotních benefitů, flexibilní čerpání dovolené;
- Poskytování podpůrného personálu
 - o Zde se nejčastěji jedná o zajištění výpomoci od spolupracovníků, v menší míře najímání osobních asistentů;
- Flexibilní pracovní doba
 - o Úprava pracovní doby, flexibilní plánování pauz, poskytnutí dodatečného času na dotrénování na danou pozici, úprava času odchodu a příchodu do práce;
- Poskytování podpůrných technologií
 - o Široká škála specifického vybavení – klávesnice, myši, monitory, software, psané nebo nahrané pracovní pokyny, chytré telefony atd.

Zaměstnavatelé při uvažování o najmutí osob s tělesným postižením často uvádějí jako obavu cenu možných požadovaných úprav pracovního prostředí. Důležité ale je, že se jedná většinou o jednorázovou investici, která dlouhodobě umožní pracovat na daném pracovišti většímu množství osob s tělesným postižením (Wong et al., 2021).

5.5 Zaměstnávání osob s poruchou autistického spektra

Nezaměstnanost osob s poruchou autistického spektra (PAS) v České republice se pohybuje okolo 7,5 %, což je dvojnásobek až trojnásobek národního průměru (Hejzlar et al., 2018).

Mnoho osob s PAS nevyžaduje žádnou úpravu pracovního prostředí a často ani nesdělují diagnózu zaměstnavateli z důvodu obav z předsudků ze strany zaměstnavatele. Tento přístup ale nebývá dlouhodobě funkční. V nečekaných sociálních situacích nebo při dlouhodobějším kontaktu se často projeví to, že se osoby s PAS chovají a myslí jinak, než je obecně sdílená norma. Pokud zaměstnavatel není seznámen s diagnózou žadatele o práci, může se stát, že se z těchto důvodů neuspěje osoba s PAS už během pracovního pohovoru (Hejzlar et al., 2018). Tyto specifické projevy v sociální a komunikační oblasti mimo jiné způsobují, že osoby s PAS jsou málokdy zaměstnávány na pozice úměrné jejich vzdělání a kvalifikaci (Beaumont, 2001). Jelikož je komunikace jednou z klíčových kompetencí pro většinu povolání na současném pracovním trhu (Bissonnette, 2013), může být deficit v této oblasti jednou z hlavních příčin ztráty zaměstnání u osob s PAS (Westbrook et al., 2012).

I přes podzaměstnanost a další negativní aspekty zaměstnávání, kterým často osoby s PAS čelí (Taylor et Seltzer; 2011, Howlin et al., 2004), mají oproti nezaměstnaným signifikantně lepší výsledky v dospělosti v oblasti kvality života či kognitivních výkonů (García-Villamizar et al., 2002; Howlin et al., 2004).

Osoby s PAS nevyžadují velké úpravy pracovního prostředí, ale jsou určité podmínky, které jim umožňují v práci fungovat lépe a spokojeněji, například možnost pracovat méně hodin, preference hodnocení jejich odborných a technických znalostí (hard skills) před jejich osobními návyky a sociálních schopností (soft skills) (Nicholas et al., 2019).

Význam zaměstnávání pro osoby s PAS je získání smysluplného využití času, získání finanční nezávislosti, což přispívá ke zvýšené kvalitě života (Suomi et al., 2003) spojené s lepším psychickým i fyzickým zdravím (Nicholas et al., 2019, Fleming et al., 2013).

Výhodou zaměstnávání osob s PAS je jejich nízká fluktuace³. Jedná se o loajální zaměstnance (Hejzlar et al, 2018; Scheiner, 2011). Jejich typ myšlení, jejich otevřenost a

³ Častá změna zaměstnávání

upřímnost, může přinést nečekané pohledy na pracovní problematiku. Mnohým lidem s PAS vyhovuje repetitivní, jednotvárná práce, která by osobám bez PAS mohla připadat nezáživná (Hejzlar et al., 2018).

Ne všechny osoby s PAS jsou schopny pracovního uplatnění, ale i osoby vyžadující velkou míru podpory mají právo na práci. Je možné je například zapojit do chodu domácnosti v pobytové službě (Hejzlar et al., 2018).

5.6 Zaměstnávání osob s narušenou komunikační schopností

Při hledání práce se často mezi základními požadavky uvádí komunikativnost. Ve městech až 87 % pracovních míst vyžaduje komunikační schopnosti (Ruben, 2000). Komunikace na pracovišti je zásadní pro funkční spolupráci a zabezpečení splňování cílů vytyčených zaměstnavatelem (McLaganová, 1998). Pro některá povolání je kvalita komunikačních schopností naprosto zásadní, například pro učitele, herce, moderátory či zpěváky (Trnka, 2005).

Studie uvádí, že osoby s narušenou komunikační schopností dosahují oproti intaktní populaci nižší úrovně dosaženého vzdělání a zaměstnání (Clegg et al., 2005; Felsenfeld et al., 1992; Records et al., 1992). Někteří také zažili problémy v oblasti formování a udržování dlouhodobých vztahů (Clegg et al., 2005). I přes tato fakta se při subjektivním porovnávání kvality života osob s poruchami řeči a bez nich nenašel signifikantní rozdíl (Felsenfeld et al., 1992; Records et al., 1992). Navazující studie tato zjištění většinou potvrdily (Johnson et al., 2010)

Nejvíce prozkoumanou diagnózou v souvislosti se zaměstnáváním je koktavost (balbuties). Hurst a Cooper, (1983a) uvádí, že 85 % zaměstnavatelů si myslí, že koktavost snižuje zaměstnatelnost a možnost povýšení. Zároveň sdílí běžně vyskytující se předsudky, že se jedná o osoby nervózní, plaché, uzavřené, nesebevědomé a úzkostné (Hurst et Cooper, 1982a, b). Osoby s koktavostí uvádí vyšší nezaměstnanost, diskriminaci při hledání práce a odmítání povýšení na základě vady řeči (Johnstone et al., 2003).

5.7 Vybrané organizace zabývající se zaměstnáváním osob s postižením na území hlavního města Prahy

Tato kapitola je vyhrazena představení zvolených organizací, které na území hlavního města Prahy vystupují v oblasti zaměstnávání osob s postižením.

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zásadní organizací v oblasti zaměstnávání je Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jedná se o jedinou neziskovou organizaci v České republice zaměřenou striktně na oblast zaměstnávání.

Jejich činnosti zahrnují aktivní vytváření pracovních míst pro cílovou skupinu, vzdělávání specialistů, lobbying za změny v legislativě a osvětové kampaně.

Jedním ze zásadních úspěchů je projekt ochranné známky Práce postižených. Jedná se o možnost označování výrobků a služeb, které pocházejí od zdravotně postižených osob, a tím jejich zviditelnění a ukázání konkurenceschopnosti jejich práce (NFOZP, 2023a).

Na jejich webových stránkách je, kromě jiného, odkaz na jejich portál Pracovní tržiště, které pomocí vyhledávání dostupných pozic spojuje osobu hledající práci přímo se zaměstnavatelem (NFOZP, 2023b).

Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR, z s.

Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých je organizace sdružující občany s těžkým zrakovým postižením. Zaměřují se na hájení zájmů dané skupiny a poskytování služeb zajišťujících integraci do společnosti, jako jsou například socioterapeutická činnost či odstraňování architektonických a informačních bariér.

V oblasti zaměstnávání poskytují pracovní právní poradenství. Důležitým projektem, který organizace uskutečnila, je Sami za sebe vykročíme ze tmy. Projekt probíhal od roku 2016 do roku 2019. Cílem realizace projektu bylo vytvoření kontaktních pracovišť a v návaznosti na to nových pracovních míst. Tento projekt byl vykonán za podpory Nadačního fondu Českého rozhlasu ze sbírky Světluška. V minulosti uskutečňovali několik dalších projektů se zaměřením na podporu znevýhodněných na pracovním trhu, například „Příprava osob se zrakovým postižením pro vstup na trh práce v Praze“ (2015) či „Sociální

pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR), ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce“ (2012–2015) (SONS, 2023).

Tichý svět, o.p.s.

Tichý svět o.p.s. nabízí všestrannou podporu pro neslyšící v podobě sociální rehabilitace, odborného sociálního poradenství a tlumočnických služeb (Tichý svět, 2023a).

Zásadním počinem v oblasti zaměstnávání je provoz webového Portálu pracovních příležitostí pro osoby se sluchovým postižením, který je určen jak pro osoby se sluchovým postižením, které hledají pracovní uplatnění, tak pro zaměstnavatele, který hledá zaměstnance. Také v červnu 2014 vytvořili Příručku pro úřady práce o zaměstnávání neslyšících a osob se sluchovým postižením (Tichý svět, 2023b).

Asistence o.p.s.

Asistence o.p.s je nezávislá organizace působící v Praze. Zaměřují se na osoby s tělesným a kombinovaným postižením ve věku 16 až 64 let, kteří potřebují v důsledku svého postižení pomoc druhé osoby. Poskytují sociální rehabilitaci a osobní asistenci. Zásadně působí také v oblasti prosazování práv osob s tělesným a kombinovaným postižením.

Co se týče oblasti zaměstnávání, organizace poskytuje program Podporovaného zaměstnávání. Cílem je, aby si klienti našli a udrželi pracovní místo na otevřeném trhu práce, ujasnili si představu o práci, náročnosti, pracovních pozicích a získali zkušenosti, znalosti a dovednosti potřebné k hledání a udržení práce (Asistence, 2023).

Národní ústav pro autismus, z.ú.

Národní ústav pro autismus z.ú., ve zkratce NAUTIS, je nestátní nezisková organizace. Provozují služby pro osoby s poruchou autistického spektra, jejich blízké i širší kolektiv (diagnostika, poradna, odborné sociální poradenství a další).

Jednou ze služeb, které poskytují, je Podpora začlenění do společnosti a práce. V rámci této služby organizace poskytuje podporu v oblasti zaměstnávání, nácviky motorických, psychických a sociálních dovedností v denních centrech, skupinové nácviky sociálních dovedností, podporu pro jednání s úřady a jinými subjekty (doprovody, podávání informací atd) (NAUTIS, 2023).

Rytmus – od klienta k občanovi, z.ú.

Rytmus – od klienta k občanovi, z.ú. je nevládní nezisková organizace. Podporuje osoby s různými typy zdravotního postižení a pomáhají jim s aktivním začleněním do života.

Součástí programu organizace je poradna poskytující odborné poradenství, podporované zaměstnávání či tranzitní program. Kromě služeb zaměřených na klienty s postižením poskytují také kurzy pro osoby pracující s osobami s postižením na doplnění potřebné kvalifikace (kurzy pro asistenty pedagoga a učitele, sociální práce, kurzy v oblasti práva či měkkých dovedností) (Rytmus, 2023).

Fosa o.p.s

Společnost Fosa o.p.s. vznikla v roce 2010. Jejím posláním je poskytovat lidem se znevýhodněním podporu pro to, aby mohli žít běžným životem. Cílovou skupinou jsou osoby s mentálním, fyzickým nebo smyslovým postižením, dále také osoby s duševním onemocněním nebo osoby, které žily dlouho mimo společnost.

V oblasti zaměstnávání poskytují službu podporovaného zaměstnávání. Na svých webových stránkách mají kromě informací pro zaměstnavatele také profily uchazečů o práci rozřazené do kategorií dle poptávaného pracovního uplatnění (Fosa, 2023).

6 Základní koncepce a metodologie výzkumu

Cílem výzkumu bylo zjistit stav v oblasti zaměstnávání osob s postižením na území hlavního města Prahy.

Pro dosažení tohoto cíle byla stanovená výzkumná otázka: Jaká je situace v oblasti zaměstnávání osob s postižením z pohledu organizací angažujících se v této problematice?

6.1 Charakteristika sběru dat

Pro tento výzkum byla zvolena metoda kvalitativní, neboť cílem je získat prvotní vhled do komplexnější problematiky (Švaříček, Šed'ová, 2007).

Jako výzkumný vzorek byly zvoleny organizace, které se věnují zaměstnávání osob s postižením na území hlavního města Prahy (uvedeny v kapitole 5.7). V rámci organizace byl dotazník směřován na osoby, které se problematikou přímo zabývají.

Pomocí emailové komunikace byl rozeslán dotazník. Emailová komunikace byla zvolena z důvodu menší časové zátěže respondentů (Procházka, 2006). Jako prostředek výzkumu byl zvolen dotazník s otevřenými otázkami (Zháněl et al., 2014). Otevřené otázky jsou sice pro respondenty časově náročnější na vyplnění, ale poskytují možnost se spontánně vyjádřit k tématu bez podsouvání možných odpovědí (Giddens, 2013). Většina odpovědí byla předána přes vyplněný dotazník přes email, jeden respondent preferoval telefonní hovor, při kterém mu byly položeny otázky z dotazníku. Data byla po sesbírání kódována. Ze souboru byla vybrána data vyhodnocená jako důležitá pro zodpovězení daných otázek.

V rámci výzkumu byl dodržován etický kodex výzkumu dle Švaříček, Šed'ová, 2007. Všechny informace jsou získány na základě vědomého souhlasu, že budou případně uvedeny v bakalářské práci. Zároveň je dodržena podmínka důvěrnosti, aby dle uveřejněných dat nebylo možné identifikovat konkrétní respondenty.

Základní strukturou dotazníku jsou čtyři oblasti. Nultá oblast jsou obecné informace ohledně respondenta (jeho pracovní zkušenosti, pozice v rámci organizace), první údaje ohledně působení organizace v oblasti zaměstnávání osob s postižením. Druhá oblast je zaměřena na zkušenosti se zaměstnavateli. Třetí se věnuje dotazům ohledně platné legislativy a podpory ze strany státu.

6.2 Charakteristika výzkumného vzorku

Bylo osloveno všech sedm organizací zmíněných v kapitole 5.7, z nichž šest poskytlo odpovědi. Celkový počet respondentů byl devět osob, neboť ze dvou organizací odpověděly dvě osoby.

Respondenti měli pracovní zkušenosti v délce 2–13 let. Jednalo se o osm žen a jednoho muže.

Respondent	Léta práce v oboru	Pozice v organizaci
Respondent A	8	Vedoucí sociální rehabilitace
Respondent B	9	Sociální pracovnice – pracovní konzultantka
Respondent C	7	vedoucí služby podpory začlenění do společnosti a práce, pracovní konzultant, terapeut
Respondent D	12	ředitelka
Respondent E	13	2 roky jako vedoucí služby podporovaného zaměstnání, před tím pracovní konzultant ve dvou různých organizacích
Respondent F	6	2 roky vedoucí konzultant pobočky pro kraj Praha
Respondent G	2	konzultantka ve službě sociální rehabilitace a odborné sociální poradenství
Respondent H	4	Pracovní konzultantka

Respondent I	6	Vedoucí služby Podporované zaměstnávání
--------------	---	---

6.3 Vlastní výzkum

Získané odpovědi jsou řazeny do tří sekcí podle výše uvedeného rozdělení otázek:

Oblast 1 – poskytované služby v oblasti zaměstnávání

Oblast 2 – zkušenosti se zaměstnavateli

Oblast 3 – legislativa

Oblast 1 – přehled poskytovaných služeb

Poskytované služby

Organizace poskytují pracovní poradenství (9/9), pracovní asistenci (8/9) a podporované zaměstnání (3/9). Rozsah těchto služeb je stanoven na základě **individuálních potřeb klienta** (9/9). Častou praxí je, že pokud klient potřebuje, snaží se mu zařídit všechny dostupné služby, včetně podporovaného zaměstnání, přestože jej standardně nenabízí.

Respondent B: *„Forma závisí na individuální potřebě klienta. Někomu stačí pomoci napsat CV a průvodní dopis, někdo potřebuje doprovod na pohovor a asistenci na pracovišti. Někomu stačí kontakt e-mailem, někdo se potřebuje scházet každý týden.“*

Respondent E: *„Součástí služby je i poradenství. První schůzky se zájemci o službu jsou vždy zaměřeny na pracovní poradenství. Mapujeme zkušenosti člověka, jeho představy o práci a možnosti trhu práce. Zjišťujeme, zda je naše služba pro člověka vhodná. Pokud ne, doporučujeme lidem jinou službu. Pokud se člověk pro naši službu rozhodne, poskytujeme nadále mj. i pracovní poradenství... Pomáháme lidem s hledáním práce, soustředíme se na nácvik dovedností pro to potřebných, doprovázíme lidi na pohovory, pomáháme jim vyjednat vhodné pracovní podmínky a po nalezení práce poskytujeme podporu přímo na pracovišti formou pracovní asistence.“*

Respondent F: *„Klientům pomáháme s vyhledáním inzerátů, pochopením psaných informací, vysvětlením složitějších termínů, kontaktováním zaměstnavatele (ať přímo klient*

sám prostřednictvím online tlumočení nebo s podporou konzultantky), s vytvořením či úpravou CV nebo motivačního dopisu. Zároveň mu pomůžeme (nebo jej naučíme) si na jednání objednat tlumočnicka. Pomůžeme mu připravit se na pohovor. Klienta můžeme podpořit přímo na pracovním pohovoru, při přípravě nástupní dokumentace i při nástupu do práce.“

Respondent G: „...pomoc s vytvořením profesního životopisu a motivačního dopisu, příprava na přijímací pohovor, výběrové řízení, provázení a podpora při jednotlivých krocích. Dále se jedná o pomoc při komunikaci s úřady, podpora při dohledání a porozumění informací (typicky u pracovních inzerátů), podpora uvědomění si práv a povinností, které klienti mají vůči zaměstnavateli, úřadu práce apod.“

Respondent I: „V rámci poskytování služby PZ nabízíme také pracovní poradenství, celý proces se pohybuje kolem pracovního poradenství a začíná fází, které říkáme profilace, v rámci které společně s klientem hledáme možnosti uplatnění na otevřeném trhu práce. ...Tréninky pohovorů, práce na PC, sociální dovednosti – po nástupu do práce, jak volit míru a způsob komunikace s kolegy a mnoho dalšího. Vše vychází z individuální potřeby klienta.“

I časový rozsah se individuálně liší.

Respondent E: „Individuální rozsah služby zaručuje, že je asistence poskytována v souladu s potřebami člověka. Někdy zahrnuje také podporu při cestování do práce a z práce, někdy je poskytována déle než rok, jindy naopak je její poskytování ukončeno během týdne či dvou, pokud se ukáže, že člověk svou práci zvládne samostatně či s podporou někoho z kolegů na pracovišti.“

Respondent I: „...míra je individuální, dle potřeb klienta a domluvy se zaměstnavatelem. Pohybuje se v rozmezí 1 – 2 dny, až doba delší než jeden rok.“

Je možná spolupráce až do konce trvání pracovního poměru, pokud je to nutné.

Respondent F: „...případně pak pomůžeme s řešením situací vzniklých v zaměstnání či při podání výpovědi.“

Spolupráce

Někteří respondenti uvádějí pravidelnou spolupráci s jinými organizacemi a poukazují na její nutnost (8/9), oproti tomu jiné mají strukturovaný systém spolupráce pouze s úřadem práce (1/9). Avšak i přesto uvádí, že jsou s ostatními poskytovateli obdobných služeb alespoň v kontaktu a vzájemně si poskytují informace. Organizace většinou spolupracují s dalšími subjekty, které jsou specificky zaměřené na daný typ postižení.

Respondent A: *„Ano, klienty, kteří mají jako hlavní cíl pomáháme nakontaktovat na Fosu o.p.s., dále spolupracujeme s NFOZP ohledně nabídky zaměstnání a dalšími organizacemi, které nás osloví.“*

Respondent C: *„Určitě, to ani bez toho nejde. Sdružujeme se v platformě IPS⁴ spolu s dalšími organizacemi spíše v oblasti duševního zdraví, takže určitě, spolupracujeme.“*

Respondent D: *„Ano, jsme součástí AVPO⁵“*

Respondent E: *„Poskytovatele obdobných služeb v Praze známe, býváme s kolegy v kontaktu, víme vzájemně o tom, jaká je v které službě kapacita, kterým lidem (cílových skupinám) se které organizace věnuje... Snažíme se udržovat alespoň nějakou formu spolupráce s úřadem práce.“*

Respondent F: *„Spolupracujeme s různými zaměstnavateli, kteří nás sami oslovují s nabídkami práce vhodnými pro osoby se sluchovým postižením. Spolupracujeme s organizacemi jako je Etincelle⁶, Rytmus, Zelený ostrov⁷ atd. kteří se věnují problematice zaměstnávání osob s postižením a oslovují nás rovněž s nabídkou pracovních míst. Spolupracujeme i s například Integračním centrem Praha, od kterého získáváme aktuální informace týkající se ukrajinských uprchlíků, které nám pomáhají pracovat s osobami se*

⁴ Individual Placement and Support – metoda podporovaného zaměstnávání vycházející z postupů využívaných v Anglii a v USA. Je zaměřena na klienty s duševními onemocněními. Základem je myšlenka, že každý je schopen pracovat, pokud se mu najde vhodné pracovní místo (Štěpita, 2019). K listopadu 2021 bylo v této platformě spojeno 22 organizací v ČR (CMHCD, 2021).

⁵ Asociace veřejně prospěšných organizací ČR, všeoborová asociace neziskových organizací sdružující více jak 100 organizací převážně v oblasti poskytovatelů veřejně prospěšných služeb (AVPO, 2023).

⁶ Skupina sociálních podniků zabývajících se převážně zaměstnáváním osob s mentálním postižením. Provozují například kavárny, bistra nebo pražírnu kávy. Zaměstnávají až 200 osob s hendikepem (etincelle, 2023).

⁷ Sociální podnik zaměřující se převážně na zaměstnávání osob se sluchovým postižením. Pracovní zaměření podniku je prádelna (Zelený ostrov, 2023).

sluchovým postižením z Ukrajiny. Zároveň se podílíme na osvětě a síťování v kraji HMP (komunitní plánování, veletrhy sociálních služeb atd).“

Respondent G: „Spolupracujeme s organizací Tichý svět chráněná pracoviště o.p.s. mezi jejíž projekty patří Tichá kavárna, Tichá cukrárna a Tiché zprávy – kde pracující osoby se sluchovým postižením v rámci chráněných pracovních míst. V případě volných míst tedy tyto pozice inzerujeme a nabízíme klientům, pro které by byla tato práce vhodná. Provázíme je procesem nástupu, poskytujeme pracovní asistenci.“

Respondent I: „Jsme v kontaktu s různými návaznými službami a je jich opravdu hodně. Jde například o službu Podpora samostatnosti, dluhové poradny, chráněná bydlení, opatrovníci atd. Dále pracujeme s ostatními službami PZ, nekonkurujeme si, předáváme si tipy a třeba i kontakty na zaměstnavatele.“

Specifickou skupinou jsou klienti s více diagnózami, kteří mohou navštěvovat více organizací a u kterých je tím pádem potřeba přímá organizace zapojených subjektů.

Respondent B: „Při souběhu diagnóz, kdy je klient uživatelem služeb ve více organizacích, konzultujeme možnosti spolupráce, případně předání/převzetí klienta.“

Oblast 2 - Zaměstnavatelé

V oblasti zaměřené na zaměstnavatele osob s postižením byli respondenti dotazováni na jejich zkušenosti se zaměstnavateli, na jejich informovanost, reakce a případně vzniklé problémy během jejich práce.

Postoje zaměstnavatelů

Prvotní reakce na zaměstnávání osoby s postižením se u zaměstnavatelů liší od většinově kladných (3/9), přes smíšené (6/9) až po negativní (1/9). Důvodem, proč může zaměstnavatel odmítnout zaměstnat osobu s postižením, může být to, že je to snazší cesta.

Respondent G: „Zaměstnavatelé velmi často možnost zaměstnat osobu se sluchovým postižením vnímají jako problematickou. Je pro ně jednodušší upřednostnit jiného kandidáta, kde nebudou muset nic měnit, něco dělat jinak. Vnímám to jako zjednodušení práce zaměstnavatele, neochotu dělat něco jinak a nově, trochu se přizpůsobit.“

Respondent I: *„Vždy jsou nějaké problémy. Někdo prostě nechce a vytáčí se, někdo se toho lekne nebo se zděsí, někdo má dobrou vůli a nejsou podmínky, někdo to prostě nezvládne, někdy se to „nepovede“ ze strany klienta – nároky na pracovní pozici nejsou kompatibilní se schopnostmi klienta a dále může nastat spousta jiných, méně typických situací.“*

Reakce zaměstnavatelů ale nejsou veskrze negativní.

Respondent E: *Setkáváme se s reakcemi na obou stranách. Od velmi motivovaných firem/šéfů, kteří chtějí pomoci člověku, pro kterého je obtížnější práci najít až po arogantní přístup vysvětlující, že práce „v jejich firmě“ je pro člověka s postižením náročná a nezvládl by jí.*

Respondent G: *„Z mého pohledu můžeme zaměstnavatele rozdělit do čtyř skupin. Máme dobrou zkušenost s některými zaměstnavateli, kteří dlouhodobě zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Tito zaměstnavatelé znají specifika komunikace osob se sluchovým postižením a vytvářejí pro své pracovníky vhodné podmínky. Někteří zaměstnanci se dokonce učí znakový jazyk. Takové firmy nás kontaktují v případě, že hledají nové zaměstnance.*

Druhou skupinou jsou zaměstnavatelé, kteří sice nemají žádnou zkušenost, se zaměstnáváním osob se sluchovým postižením, ale nebojí se do toho jít a pracovníka zaměstnat a vytvořit mu potřebné podmínky.

Třetí skupinou jsou zaměstnavatelé, kteří odmítají osoby se sluchovým postižením zaměstnat. Velmi často je důvodem bezpečnost práce, který ale dost často není relevantní. Velmi často se jedná i o pozice, které jsou vhodné pro osoby se sluchovým postižením (například se jedná o samostatnou práci, není potřeba každodenní komunikace apod.).

Čtvrtou skupinou jsou zaměstnavatelé, u nichž opravdu není možné zaměstnat osoby se sluchovým postižením – především z hlediska bezpečnosti práce či povahy práce (je například potřeba sluchová kontrola činnosti, pracovní pozice, které se neobejdou bez telefonování).

Součástí naší práce je zaměstnavatelům vysvětlit, že jediným specifikem, které osoby se sluchovým postižením mají, je způsob komunikace. Důležitá je ochota zaměstnavatelů

dělat něco trochu jinak. Tato ochota bývá různá. Mnoho zaměstnavatelů vítá možnost pracovní asistence během pohovoru a nástupu/zaučení na pracovní pozici. “

Informovanost

Co se týče informovanosti zaměstnavatele, většina respondentů (5/9) přímo uvádí, že je špatná, ostatní se buď vyjádřili ve smyslu, že se poslední dobou zlepšuje nebo že nemohou paušalizovat (4/9). Někteří (2/9) poukazují na rozdíl mezi akceptací zaměstnanců s postižením v nadnárodních vs lokálních firmách.

Respondent C: *„Řekl bych, že čím větší a mezinárodnější je ta firma, tak tím je to klima jako lepší a ty procesy jsou standardizovanější. Většinou už mají nějaké diversity and inclusion oddělení, který se tímhle typem osvěty nějak zabývá, takže nás outsourcují na nějaké přednášky a podobně. Čím je firma menší, například nějaké obchůdky nebo výroby, kde jsou nějaké manuální činnosti v průmyslu, čím je to víc lokálnější záležitost, tím je ta osvěta složitější. “*

S informovaností značně souvisí výskyt předsudků ze strany zaměstnavatelů. Část dotazovaných (5/9) zaznamenala jejich výskyt, ostatní (4/9) nemohou plošně paušalizovat. Dle Respondenta G: *„...spíše než o předsudky se jedná o neinformovanost. “*

Respondent E: *„Zaměstnavatelé v tomto směru kopírují obraz většinové společnosti. “*

Výše bylo uvedeno, že zásadní věcí pro přijetí zaměstnance je u zaměstnavatele dobrá informovanost daných typech postižení. Můžeme se ale setkat s tím, že zaměstnanci, pokud mohou, neuvádějí svoji diagnózu zaměstnavateli nebo preferují uvést pouze osobní specifika (hlavně u klientů s PAS).

Respondent C: *„O informovanosti zaměstnavatele se můžeme bavit jenom v tom okamžiku, kdy si klient přeje jít s tou diagnózou ven, u mnoha případů, cca u třetiny nebo u čtvrtiny to třeba klienti ani jako nechtějí, aby to zaměstnavatel věděl. “*

Respondent H: *„Osvědčilo se nám neinformovat obecně o PAS, ale přímo o specifikách zájemce. “*

Kromě odlišnosti v typu postižení respondent C uvedl, že se setkává s rozdíly v rámci závažnosti diagnózy.

Respondent C: *Jedním z mnoha faktorů u naší cílové skupiny, což jsou lidi s PAS, tak hraje velkou roli porucha intelektu. Pokud má osoba standardní vysokoškolské nebo jiné vzdělání, tak se pohybujeme okolo ekonomické neaktivity asi tak cca 50 %, což je asi dvojnásobek než u běžné populace... Když mají OZP, tak tam hledáme práci v průměru kratší dobu než jinde, je to vlastně paradoxní, že tam není ta snížená pracovní schopnost. Kdybych to zjednodušil na nějaký binární příklad, tak když máme člověka s lehkým mentálním postižením, s autismem, s praktickým oborem, který za námi přijde po škole, tak velmi pravděpodobně mu pomůžeme najít práci třeba do několika málo měsíců maximálně, týdnů spíš, kdežto když bychom měli vysokoškoláka s Aspergerovým syndromem bez poruchy intelektu, který už je ale třeba dva roky po škole, není výdělečně činný a najednou se nám zjeví ve službě a má nějaké přesně definované představy a nepobírá invalidní důchod, tak s ním můžeme hledat práci velmi dlouho. Ano, je to vlastně paradoxní.“*

Oblast 3 – legislativa

Zásadní oblastí týkající se zaměstnávání osob s postižením je legislativa. Respondenti byli dotazováni na to, zda jim legislativa v současném znění přijde kompletní a vyhovující a pokud ne, aby uvedli, jaké změny by uvítali.

Nedostatky v legislativě

Legislativu většina respondentů jako nedostatečnou (7/9). Opakuje se žádost o legislativní ukotvení podporovaného zaměstnávání (3/8) a vyrovnání podmínek pro zaměstnávání na otevřeném pracovním trhu (4/9). Podle některých respondentů vykonávají organizace práci, která by měla být zajištěna státními strukturami spíše než nevládními neziskovými organizacemi (3/9).

Respondent B: *„Vnímám dobrou podporu zaměstnavatelů, ale lidem se znevýhodněním nemá stát na úrovni zaměstnávání co nabídnout (kromě invalidního důchodu, který ale někteří nechtějí z důvodu stigmatizace). „*

Respondent I: „v oblasti povinného podílu, náhradního plnění jsou zde různé cesty, jak se zaměstnávání OZP vyhnout. Dále příspěvek v případě vzniku chráněného místa je posílán se zpožděním, což je pro menší podniky nepřekonatelný problém.“

Navržené úpravy

Úpravy, které by respondenti uvítali, se týkaly různých oblastí. Jako problém současného systému zaměstnávání určují respondenti vyčlenění osob s postižením v rámci pracovního procesu do samostatné skupiny spíše než snahu o plnohodnotné začlenění (4/9). Respondenti vnímají upřednostňování chráněného pracovního trhu před otevřeným (lepší legislativní podchycení, jednodušší administrativa, finanční zvýhodnění) (4/9). Zaměstnat osobu s postižením na volném pracovním trhu se tedy často „nevyplatí“. Dle respondentů by bylo vhodné, aby byl zaměstnavatel více motivován k zaměstnávání osob s postižením. Aby například byly stanovené podmínky pro úpravu pracovního místa, stanovení osob zodpovědných za integraci osoby s postižením na pracoviště a aby se podporované zaměstnání stalo legislativně ukotveným nástrojem.

Respondent A: „Je fajn, že udává podmínku zaměstnávat určité procento osob se zdravotním postižením, bylo by přínosné, aby bylo procento vyšší a aby byla i stanovena podmínka přizpůsobit pracovní místo a mít osobu zodpovědnou za tuto oblast, která by měla třeba základní kurz, jak k lidem s postižením přistupovat, což by mohla předávat i dalším zaměstnancům.“

Respondent B: „Podporované zaměstnávání není legislativně ukotveno. Programy PZ suplují nefungující a nedostatečnou podporu státu (Úřady práce) v oblasti zaměstnávání lidí se znevýhodněním.“

Respondent C: „Co se týče chráněného trhu práce, tak ten mě přijde nadbytečně preferovaný, zvýhodňovaný na úkor otevřeného trhu práce. Když firma uzavře dohodu s úřadem práce, zřídí chráněné pracovní místo, může mít až 75 % výše mzdy hrazenou místním úřadem práce, kdežto když si OZP zaměstná běžná firma, která není chráněnou dílnou, není sociálním podnikem a je na otevřeném trhu práce, tak z toho zaměstnance nic moc nemá, jenom nějaké mírné slevy na dani, který se dají ale velmi dobře ošetřit nějakým šikovným náhradním plněním a podobně.“

Respondent E: *„V rámci zaměstnávání lidí se zdravotním postižením by bylo vhodné, aby se stát zaměřil na podporu běžných firem, které se rozhodnou zaměstnat člověka se zdravotním postižením. V současnosti je kladen velký důraz na chráněný trh práce jako specifickou možnost pracovního uplatnění.“*

Respondent D uvádí, že osoby se zdravotním postižením by daleko více uvítaly větší podporu v oblasti podpory zaměstnávání než podpory v nezaměstnanosti.

Respondent D: *„samostatný odbor OZP na MPSV... Je zapotřebí změnit systém. Nelze vše řešit jakýmsi sociálními dávkami. Na celou problematiku se stát musí dívat očima většiny OZP. Oni chtějí pracovat, ale nechťejí platit za to, že pracují... Podpora je enormní ale špatně rozprostřená.“*

Dalším zásadním požadavkem je lepší propojení mezi úřady práce a neziskovými organizacemi, nejen na úrovni informační, ale také v možnostech finanční podpory pro osoby hledající zaměstnání.

Respondent E: *„Dlouhodobě se nedaří nastavit systémovou provázanost ÚP a neziskových organizací na takové úrovni, která by umožnila skrze finanční zdroje úřadu práce zajistit potřebnou podporu lidí, kteří na trh práce vstupují s vyšší potřebou podpory.... Velmi by také pomohlo, kdyby se otevřela diskuze o službě podporované zaměstnávání jako legitimním nástroji politiky zaměstnanosti pro specifickou skupinu obyvatel a skočila tak roky trvající debata o tom, zda je pomoc lidem se zdravotním postižením na trhu práce službou sociální či nikoli. Případné zařazení podporovaného zaměstnávání do výčtu zákonem specifikovaných sociálních služeb je druhá možnost, která je při určitém pohledu stejně přijatelná.“*

Respondent F uvádí potřebu specifikovat podporu dle typu postižení, neboť v momentálním provedení je legislativa jednotná pro všechny typy postižení.

Respondent F: *„Minimálně vymezit rozdíly v zaměstnávání osob s různým typem zdravotního postižení a ošetřit specifické potřeby.“*

I zde se vyskytla podzaměstnanost, tedy to, že člověk s postižením nemůže pracovat v pozici, na kterou má dostatečnou kvalifikaci a nebývá za práci ekvivalentně finančně hodnocen.

Respondent G: „Častým problémem je nízké finanční ohodnocení – je obtížné zajistit a skloubit finanční prosperitu podniku a zároveň vytvářet vhodné pracovní podmínky pro lidi s handicapem. Dost často je proto zaměstnavatel schopný vyplácet zaměstnancům pouze minimální mzdu. Od zaměstnavatelů vím, že administrativa spojená s chráněným trhem práce je opravdu náročná...Problém, který se v praxi objevuje je oblast chráněných pracovních míst, a to především nemožnost zjistit, zda je někdo zaměstnán na chráněné pracovním místě či nikoli. Neexistuje propojení s ÚP, který by tyto údaje mohl poskytnout. ..nemožnost pracovat na dvou chráněných místech současně, což některým klientům komplikuje možnost pracovat na plný úvazek či v oblasti, o kterou by měli zájem.“

Respondent I upozornil na to, že současná legislativa nejenom dostatečně nepodporuje, ale také dává prostor pro zneužívání systému zaměstnávání osob s postižením.

Respondent I: „..., a to je za mě stěžejní věc – podívat se na problematiku chráněného trhu, který je masivně zneužíván a profitují z něj majitelé společností, podnikatelských subjektů, na úkor člověka se znevýhodněním. Čerpají veškeré výhody od státu a nejsou ochotni svým OZP zaměstnancům nabídnout žádné výhody. Vše začíná třeba tím, že jim nabízejí pouze 12hodinové směny. Namátkou společnosti [název společnosti] nebo [název společnosti]. Aktuálně jsem na toto téma v jednání s [název společnosti], snažím se jim vysvětlit, že pokud úvazky rozdělí na 2x6, pak budou mít dvakrát více uchazečů o místa security nebo vrátných. Je to ale boj... Podpora nějaká je, to beze sporu, ale není kontrola správného fungování a kalého podnikání, což se odráží na klientech. Nejednou jsme na tkzv. chráněném pracovišti našli podmínky, které se dají naprosto vážně označit jako šikana – nejčastěji mobbing.“

Neaktuálnost

Někteří respondenti (2/9) poukazovali na to, že systém v některých aspektech není v rovině s aktuálními požadavky. Změny se tedy odehrávají, ale v některých oblastech nejsou dost rychlé. Například v převládajícím modelu oddělování osob s postižením od intaktní populace na pracovním trhu.

Respondent C: „...takže tam nám chybí větší zvyhodnění zaměstnávání na otevřeném trhu práce, je to trend, který prostě k nám ještě nedorazil. Ta představa, pořád převládá ta představa takového toho „ghetoidního“ zaměstnávání.“

Dále také v oblasti speciálního školství. Zde se stává, že studenti občas vystudují dlouhodobě učené obory, které ale nemají již v současné době uplatnění.

Respondent E: *„Oblast zaměstnávání lidí se zdravotním postižením není v posledních letech prioritní a nedochází k žádným zásadním úpravám toho, co se ukazuje jako nefunkční... Problematické se z našeho pohledu jeví také různé speciální školy a učiliště, na nichž se již mnoho desetiletí opakují obory, které v současné době nemají již žádnou návaznost na aktuální potřeby trhu práce. Pro lidi se zdravotním postižením, kteří absolvují např. obory jako košíkář, knihař, výrobce keramiky apod. je nalezení uplatnění na trhu práce prakticky nemožné a jejich potenciál tak čeká na další rozvoj, podporu a pomoc mimo vzdělávací systém. Po dokončení studia jsou tak tito lidé závislí na finanční podpoře svých rodina nebo státu.“*

6.4 Závěr výzkumu

Osoby s postižením na území hlavního města Prahy mají díky organizacím výrazně zvýšenou šanci najít si práci, než kdyby organizace na tomto území nefungovaly. Je jim poskytnuta různorodá podpora podle individuálních osobních potřeb, od pomoci se sestavením životopisu, přes nácvik pracovních dovedností po komunikaci se zaměstnavatelem. Organizace kladou důraz na komunikaci s jednotlivými klienty a nabídnutí adekvátní pomoci místo obecného přístupu. Jedním z hlavních problémů je vyčlenění osob s postižením v rámci zaměstnávání a z toho plynoucí vyloučení společenské. Důvodem, proč tomu tak je, může být legislativní upřednostňování chráněného pracovního trhu na úkor otevřeného.

Zásadním faktorem pro akceptaci zaměstnance s postižením je pro zaměstnavatele informovanost, případně osobní zkušenost s osobami s postižením. Ne pro každý typ postižení je obecná informovanost o problematice nejvhodnější cestou pro každého, někteří (např. osoby s PAS) upřednostňují o diagnóze pokud možno neinformovat vůbec nebo pouze v nutném rozsahu osobních specifik.

Ochota zaměstnávat se u zaměstnavatelů v průběhu času zlepšuje. Pravděpodobným důvodem je větší informovanost a to, že se ve společnosti více otvírá a normalizuje téma

osob s postižením. Někteří respondenti uvádí, že se stále hojně vyskytují předsudky vůči osobám s postižením, jiní uvádí, že to spíše již vnímají jako nedostatek informací.

Současná situace není dle respondentů ideální. Mezi navržené změny patří například vznik propojení mezi zaměstnavateli, úřady práce a organizacemi, které by umožnilo sdílení z jedné strany volných pracovních míst, ze strany druhé zaměstnanců, kteří by se o tuto pozici mohli ucházet. Někteří zaměstnavatelé sami kontaktují dané organizace, pokud se jim naskytne volné místo, které by osobě s daným druhem postižení mohli nabídnout, ale není to běžná praxe. Dalším důležitým legislativním požadavkem je větší ochrana osob s postižením při zaměstnávání, aby nedocházelo k jejich zneužívání zaměstnavateli. Zásadním bodem je větší podpora zaměstnávání osob s postižením a neřešení jejich situace pouze poskytováním dávek. Dle získaných informací osoby s postižením pracovat chtějí a jde pouze o to jim to umožnit.

Limity výzkumu

Výzkum byl prováděn pouze z pohledu organizací věnujících se tomuto tématu. Jedná se o problematiku komplexní, kde by výzkumné šetření mezi ostatními subjekty (zaměstnavateli, zaměstnanci s postižením, jejich kolegy, osoby s postižením hledající práci, úřadem práce) mohlo přinést komplexnější náhled. Výzkum byl prováděn během covidové pandemie a pak opět pokračoval po ní, a proto byla zvolena emailová komunikace jako způsob sběru dat. Při osobním setkání by mohly být ze strany respondentů poskytnuty detailnější informace. Bohužel se také nepovedlo získat vyjádření od zástupců všech oslovených organizací. Po sepsání a prostudování výsledků se vyskytly nové otázky, takže při opakování šetření by mohl být na problematiku získán komplexnější náhled.

Zaměření výzkumu bylo na obecné vytvoření obrazu pracovních možností osob s postižením na území Prahy, ale ne na specifické rozdíly v možnostech jednotlivých postižení (některá jsou dle publikovaných článků snáze přijímána, některá naopak). Pro zpřesnění výzkumu by bylo vhodné se zaměřit více na tyto rozdíly.

Závěr

Tato bakalářská práce je zaměřena na zaměstnávání osob s různými druhy postižení na území Prahy.

První kapitola je věnována problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením v obecné rovině, procentům nezaměstnanosti u nás i v zahraničí a postojům zaměstnavatelů k této skupině potenciálních zaměstnanců.

Druhá kapitola obsahuje legislativní vymezení. Jsou zde uvedeny normy upravující zaměstnávání osob s postižením na území České republiky v současnosti a historický vývoj legislativy na tomto území.

Třetí kapitola pojednává o způsobech přípravy na budoucí povolání, které mohou osoby s postižením využít. Je zde zmíněn tranzitní program, pracovní rehabilitace a sociální poradenství.

Čtvrtá kapitola hovoří o zaměstnávání a jeho významu pro zaměstnanou osobu. Dále je zde uveden rozdíl mezi zaměstnáváním na chráněném trhu práce v porovnání s otevřeným trhem práce. V rámci otevřeného trhu je dále zmíněno vytvoření pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a hlavní principy podporovaného zaměstnání.

V páté kapitole jsou vymezena specifika cílových skupin osob s postižením na pracovním trhu. V podkapitole jsou dále uvedeny organizace věnující se mimo jiné zaměstnávání osob s postižením na území Prahy.

V praktické části se tato práce věnuje možnostem nalezení zaměstnávání pro osoby s postižením na zvoleném území. Ze zjištění vychází, že osobám s různými druhy postižení je poskytována strukturovaná pomoc od různých neziskových organizací. Ti svoje služby upravují na základě individuálních potřeb klientů za účelem jejich adekvátní podpory.

Jedním ze zásadních problémů osob s postižením je jejich vyčleňování. Tento přístup je na území České republiky do značné míry způsoben obdobím komunismu a tehdejší tendencí oddělovat osoby s postižením od intaktní populace a jejich umístování do ústavů (Rákosník et Tomeš, 2012). Přestože pro osoby s postižením by většinou bylo vhodnější, aby mohly být zaměstnávány na otevřeném trhu práce, a tím se neoddělovali od intaktní

populace do speciálních pracovišť, není to tak samozřejmé. Chráněný pracovní trh je do jisté míry legislativně lépe podchycen. Zaměstnavatel na otevřeném trhu může být málo motivován k zaměstnávání osob s postižením. Mohou se u nich vyskytovat předsudky proti pracovní schopnosti a bezpečnosti zaměstnání osoby s postižením vzniklé z předsudků, které jsou ve společnosti stále rozšířeny. Dále se musí potýkat s komplikovanější legislativou, která není vyvážena dostatečnou finanční kompenzací. Stav pracovního trhu se ale s léty postupně zlepšuje, s rostoucí informovaností roste i zájem o zaměstnávání této skupiny osob. U větších firem už je zvykem mít vnitřní struktury, které jsou určeny pro bezproblémovou integraci pracovníků s postižením.

Přínos a doporučení pro speciálně-pegagogickou praxi

Organizace kladou zásadní důraz na pomoc specifikovanou dle potřeb klienta. Je tedy důležité postupovat individuálně.

Organizace poskytují klientům zásadní informace a dovednosti pro získání a udržení práce. Je potřeba vyvíjet snahu o případnou aktualizaci možných studovaných oborů v rámci speciálního školství, aby se nestávalo, že je student po škole nezaměstnatelný.

Zásadním bodem je usilovat o snížení oddělení jedinců s postižením od intaktní populace. Osvětová činnost a zvýšení informovanosti může působit jako pomoc pro spolupracovníky i osoby ve vedoucích pozicích lépe přijímat osoby s postižením do kolektivu. Jelikož postoj k zaměstnancům s postižením je do velké míry dán tím, jak je obecně obyvatelstvo informováno a jaký má přístup k těmto osobám, se jako přínosným jeví obecné zvyšování povědomí o problematice a normalizace osob s postižením jako plnohodnotných členů společnosti. Jak bylo výše zmíněno, osobní setkávání s postižením v rodině či v blízkém okolí značně zvyšuje šanci na pozitivní přijetí těchto osob.

Jednou z kritizovaných oblastí přístupu k postižení v České republice je legislativní nerozlišení typů postižení. Přestože spousta požadavků mají shodných, je možné, že se nehodí stejný přístup pro všechny. Některá postižení jsou společensky lépe přijímaná než jiná, a i úroveň společenské informovanosti se na této rovině může lišit. Bylo by tedy vhodné

zjistit, zda by se legislativní úpravy měly specifikovat dle druhu postižení, zda je odlišnosti nutné legislativně odlišit a pokud ano, usilovat o zařazení příslušných specifikací.

Seznam použitých informačních zdrojů

Asistence o.p.s. Online. Dostupné z <https://www.asistence.org/>. [citováno 2023-06-11].

Asociace veřejně prospěšných organizací ČR. Online. Dostupné z <https://www.avpo.cz/>. [citováno 2023-06-11].

AUGUSTA, V.; HEJDUKOVÁ, J.; HLAVÁČKOVÁ, J., HRDOVÁ KOLÍBALOVÁ, B.; HYVNAR, M.; KONVALINKA, P.; KULICHOVÁ, R.; KUTNOHORSKÁ, J.; LÖFFELMANN, P.; RYCHTÁŘ, K.; SKŘÍŠOVSKÁ, L.; SOKOLOVSKÝ, T.; TELNAROVÁ Z. *Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce.* 2014. 39 s.

BAER, R. M.; DAVISO III, A. W.; FLEXER, R. W.; MCMAHAN QUEEN, R.; MEINDL, R. S. *Students with intellectual disabilities: Predictors of transition outcomes.* Career Development for Exceptional Individuals, 2011. vol. 34, no. 3, s. 132-141.

BAUMAN, W.; WATERS, R. Aging with a spinal cord injury. In KEMP, B.; MOSQUEDA, L. (ed.), *Aging with a disability: What the clinician needs to know.* Baltimore: Johns Hopkins University Press. 2004.

BEAUMONT, P. Adult victims of autism are left on jobs scrapheap. Online. *The Guardian*. Aktualizováno: 13.05.2001 Dostupné z: <http://www.theguardian.com/uk/2001/may/13/peterbeaumont.theobserver>. [citováno 2023-05-28].

BISSONNETTE, B. A. *Asperger's syndrome workplace survival guide: a neurotypical's secrets for success.* London: Jessica Kingsley Publishers, 2013. 208 s. ISBN 978-184-9059-435.

BOMAN, T.; KJELLBERG, A.; DANEMARK, B.; BOMAN, E. *Employment opportunities for persons with different types of disability.* Alter. 2015. vol. 9, no. 2, s. 116-129.

BRAULT, M. W. *Americans with disabilities: 2010. (Report no. P70-131).* Washington, DC: U.S. Census Bureau. 23 s.

BRUYÈRE, S.; ERICKSON, W.; WILSON, D.; SOMMERVILLE, N. The therapist's role in maintaining employment. In KEMP, B.; MOSQUEDA, L. (ed.), *Aging with a*

disability: What the clinician needs to know. Baltimore: Johns Hopkins University Press. 2004. 332 s.

BUBENÍČKOVÁ, H. O zrakovém postižení a zrakově postižených. *Česká oční optika*. 2007, č. 1/2007, s. 80–82. ISSN 1211-233X.

Bureau of Labor Statistics. Poslední aktualizace: 23.02.2023. *Persons with a disability: Labour Force Characteristics – 2022*. Dostupné z <https://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf>. [citováno 2023-05-30].

Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví (CMHCD). Přehled členů platformy IPS v České republice. Online. 11/2021. Dostupné z: https://www.cmhcd.cz/CMHCD/media/Media/Kc%20stazeni/Centrum/Prehled_platforma-IPS_112021.pdf. [citováno 2023-10-27].

COLELLA, A., BRUYÈRE, S. Disability and employment. In: ZEDECK, S. (ed.). *APA handbook of industrial and organizational psychology* American Psychological Association, Washington, DC: US. 2011. s. 473–504.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Online. *Výběrové šetření osob se zdravotním omezením*. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-omezenim-vspo>. [citováno 2023-06-04].

DAMMEYER, J.; CROWE, K.; MARSCHARK, M.; ROSICA, M. *Work and employment characteristics of deaf and hard-of-hearing adults*. *The Journal of Deaf Studies and Deaf Education*. 2019. vol. 24, no. 4, s. 386-395.

DETAILLE, S. I.; HAAFKENS, J. A.; VAN DIJK, F. J. *What employees with rheumatoid arthritis, diabetes mellitus and hearing loss need to cope at work*. *Scandinavian journal of work, environment & health*. 2003. vol. 29, no. 2, s. 134-142.

DOLEŽALOVÁ, L. HRICOVÁ, L. Profesní uplatnění osob se sluchovým postižením v České republice. In: FRIEDMANN, Z. (ed.) *Specifika profesní orientace žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a jejich pracovní uplatnění*. Brno: Paido, 2012. 232 s. ISBN 978-80-7315-236-9.

EBUENYI, I. D.; VAN DER HAM, A. J.; BUNDERS-AELEN, J. F.; REGEER, B. J. *Expectations management; employer perspectives on opportunities for improved employment of persons with mental disabilities in Kenya*. Disability and rehabilitation, 2020. vol. 42, no. 12, s. 1687-1696.

EINERHAND, M.; VAN DER STELT, H. *Growing disability rates—the gender issue: The Dutch case in an international perspective*. International Social Security Review, 2005. vol. 58, no. 1, s. 65-84.

ELIÁŠKOVÁ, I. *Kariérové poradenství pro osoby se zdravotním postižením není luxus, ale motivace a pomoc k aktivnímu životu*. Metodický portál RVP. Online. Poslední aktualizace: 22. 10. 2012. Dostupné z <https://clanky.rvp.cz/clanek/16523/KARIEROVE-PORADENSTVI-PRO-OSOBY-SE-ZDRAVOTNIM-POSTIZENIM-NENI-LUXUS-ALE-MOTIVACE-A-POMOC-K-AKTIVNIMU-ZIVOTU.html>. [citováno 2023-05-14].

EMMETT S. D.; FRANCIS, H. W. *The socioeconomic impact of hearing loss in U.S.* Otology & Neurotology. 2015. vol. 36, no. 3, s. 545–550.

etincelle. Online. Dostupné z <https://www.etincelle.cz/>. [citováno 2023-06-11].

Evropská komise. *Evropská strategie zaměstnanosti*. Online.. Dostupné z <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>. [citováno 2023-05-27]a

Evropská komise. *Boj proti diskriminaci v práci*. Online. Dostupné z <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=158&langId=cs>. [citováno 2023-05-27]b.

FASCHING, H. *Vocational education and training and transitions into the labour market of persons with intellectual disabilities*. European Journal of special needs education, 2014. vol. 29, no. 4, s. 505-520.

FLEMING, A. R.; FAIRWEATHER, J. S.; LEAHY, M. J. *Quality of life as a potential rehabilitation service outcome: The relationship between employment, quality of life, and other life areas*. Rehabilitation Counseling Bulletin. 2013. vol. 57, no. 1, s. 9-22.

Fosa, o.p.s. Online. Praha. Dostupné z <https://www.fosaops.org/>. [citováno 2023-06-11].

GARCÍA-VILLAMISAR, D.; WEHMAN, P.; NAVARRO, M. D. *Changes in the quality of autistic people's life that work in supported and sheltered employment. A 5-year follow-up study.* Journal of Vocational Rehabilitation. 2002. vol. 17, no. 4, p. 309–312.

GARRAMIOLA-BILBAO, I.; RODRÍGUEZ-ÁLVAREZ, A. *Linking hearing impairment, employment and education.* Public Health. 2016. vol. 141, s. 130–135.

GAUNT, P. M.; LENGNICK-HALL, M. L. (2014). *Overcoming misperceptions about hiring people with disabilities.* Online. Dostupné z <https://www.cprf.org/studies/overcoming-misperceptions-about-hiring-people-with-disabilities/>. [citováno 2023-06-11]

GIDDENS, A. *Sociologie.* Praha: Argo, 2013. 1052 s. ISBN 978-80-257-0807-1.

GOLD, P. B.; OIRE, S. N.; FABIAN, E. S.; WEWIORKSI, N. J. *Negotiating reasonable workplace accommodations: Perspectives of employers, employees with disabilities, and rehabilitation service providers.* Journal of Vocational Rehabilitation. 2012. vol. 37, no. 1, s. 25–37.

GUPTA, S.; JAISWAL, A.; SUKHAI, M.; WITTICH, W. *Hearing disability and employment: a population-based analysis using the 2017 Canadian survey on disability.* Disability and Rehabilitation. 2022. vol. 45, no. 11, s. 1836-1846.

HARNOIS, G.; GABRIEL, P. *Mental health and work: impact, issues and good practices.* Geneva: World Health Organization. 2000. 66 s. ISBN: 9241590378

HEJZLAR, Š.; HEJZLAROVÁ, D.; NĚMCOVÁ, K.; PLECHÁČEK, Š.; VANĚČKOVÁ, Z. *Příručka pro zaměstnavatele lidí s autismem.* Online. Poslední aktualizace: 10.09.2020. Dostupné z https://www.nautis.cz/wp-content/uploads/userfiles/SR/P%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka_pro_zam%C4%9Bstnavatele_lid%C3%AD_s_autismem_NAUTIS.pdf. [citováno 2023-05-27].

HEYMANN, J.; STEIN, M. A.; DE ELVIRA MORENO, M. R. Disability, employment, and inclusion worldwide. In HEYMANN, J.; STEIN, M. A.; DE ELVIRA MORENO, M. R. (ed.), *Disability and equity at work.* New York: Oxford University Press. 2014. 466 s. ISBN: 9780199358007.

HORÁKOVÁ, D. *Rozvázání pracovního poměru osoby se zdravotním postižením*. Online. Poslední aktualizace: 30.10.2009 Dostupné z <http://www.epravo.cz/top/clanky/rozvazani-pracovniho-pomeru-osoby-se-zdravotnim-postizenim-58688.html>. [citováno 2023-11-14].

HOUTENVILLE, A.; KALARGYROU, V. *Employers' perspectives on recruitment practices, strategies, and challenges in leisure and hospitality*, Cornell Hospitality Quarterly, 2012. vol. 53, no. 1, s. 40–52.

HOWLIN, P.; GOODE, S.; HUTTON, J.; RUTTER, M. *Adult outcome for children with autism*. Journal of Child Psychology and Psychiatry, and Allied Disciplines. 2004. vol. 45, no. 2, s. 212–229.

HUGHES, M. E.; WAITE, L. J. *Marital biography and health at mid-life*. Journal of Health and Social Behavior. 2009. vol. 50, no.3. s. 344–358.

HURST, M.A.; COOPER, E. B. *Employer attitudes toward stuttering*. Journal of Fluency Disorders, 1983. vol. 8, no. 1, s. 1-12.

HURST, M.A.; COOPER, E. B. *Vocational rehabilitation counselors' attitudes toward stuttering*. Journal of Fluency Disorders, 1983. vol. 8, no. 1, s. 13-27.

JOHNSON, V.A. *Factors impacting the job retention and advancement of workers who are deaf*. The Volta Review. 1993. vol. 95, no. 4, s. 341–354.

JOHNSTONE, B.; MOUNT, D.; SCHOPP, L. H. *Financial and vocational outcomes 1 year after traumatic brain injury*. Archives of physical medicine and rehabilitation, 2003. vol. 84, no. 2, s. 238-241.

KAVALÍROVÁ, K. *Nevidomí ve vaší firmě*. Praha:Okamžik – sdružení pro podporu nejen nevidomých, 2012. 52 s. ISBN 978-80-86932-29-3.

KIM, E. J.; BYRNE, B.; PARISH, S.L. *Deaf people and economic well-being: findings from the Life Opportunities Survey*. Disability & Society. 2018. vol. 33, no. 3, s. 374-391.

KIM, S.Y.; MIN, C.; YOO, D.M.; CHANG, J.; LEE, H. J.; PARK, B.; CHOI, H. G. *Hearing impairment increases economic inequality*. Clinical and experimental otorhinolaryngology. 2021. vol. 14, no. 3, s. 278-286.

KIRCHNER, C.; PETERSON, R. Employment: Selected characteristics. In KIRCHNER, C. (ed.), *Data on blindness and visual impairment in the U.S.: A resource manual on characteristics, education, employment and service delivery*. New York: American Foundation for the Blind. 1985. 315 s. ISBN: 978-0891281160.

KONRAD, A. M.; MOORE, M. E.; NG, E. S. W.; DOHERTY, A. J.; BREWARD, K. *Temporary work, underemployment and workplace accommodations: Relationship to well-being for workers with disabilities*. British Journal of Management. 2013. vol. 24, no. 3, s. 367–382.

KRAMER, S.E. *Hearing impairment, work, and vocational enablement*. International Journal of Audiology. 2008. vol. 47, no. 2, s. 124-130.

LA GROW, S. J. *Employment among working-age members of the Royal New Zealand Foundation for the Blind*. Journal of Visual Impairment & Blindness. 2003. vol. 97, no. 7, s. 429–433.

LA GROW, S.J. *Factors that affect the employment status of working-age adults with visual impairments in New Zealand*. Journal of Visual Impairment & Blindness. 2004. vol. 98, no. 9, s. 546-559.

LANGER, J.; SOURALOVÁ, E. *Surdopedie –Andragogika*. Olomouc: Vydavatelství Univerzita Palackého v Olomouci, 2006. 53 s. ISBN 80-244-1206-3.

LARSON, J. E.; BARR, L. K.; CORRIGAN, P. W.; KUWABAR, S. A.; BOYLE, M. G.; GLENN, T. L. *Perspectives on benefits and costs of work, from individuals with psychiatric disabilities*, Journal of Vocational Rehabilitation. 2007. vol. 26, no. 2, s. 71–7.

LEE, I. S.; PARK, S. K. *Employment status and predictors among people with visual impairments in South Korea: Results of a national survey*. Journal of Visual Impairment & Blindness. 2008. vol. 102, no. 3, s. 147–159.

MACIAS, C., DECARLO, L.T., WANG, Q., FREY, J., BARREIRA, P. (2001). *Work interest as a predictor of competitive employment: Policy implications for psychiatric rehabilitation*. Administration and Policy in Mental Health, vol. 24, no. 28, s. 279–297.

MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál. 2003. 192 s. ISBN 80-7178-548-2.

MCDONNALL, M. C.; SUI, Z. *Employment and unemployment rates of people who are blind or visually impaired: Estimates from multiple sources*. *Journal of Visual Impairment & Blindness*. 2019. vol. 113, no. 6, s. 481-492.

MCLAGANOVÁ, P. *Komunikace na úrovni. Jak dosáhnout ještě vyšší výkonnosti pomocí účinné komunikace*. Praha: Management Press, 1998, 190 s. ISBN 80-859-4375-1.

Merriam-Webster.com Dictionary, "Underemployment.". Online. Dostupné z <https://www.merriam-webster.com/dictionary/underemployment>. [citováno 2023-06-03]

MIGLIORE, A.; GROSSI, T.; MANK, D.; ROGAN, P. *Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops?* *Journal of Vocational Rehabilitation*, 2008. vol. 28, no. 1, s. 29–40.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP – OSVČ. Online. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-zrizeni-pracovniho-mista-pro-ozp-osvc>. [citováno 2023-05-13].

MITCHELL, J. M.; ADKINS, R. H.; KEMP, B. J. *The effects of aging on employment of people with and without disabilities*. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 2006. vol. 49, no. 3, s. 157-165.

MURPHY, K.; BLISS, P. (2004). Aging with cerebral palsy. In KEMP, B.; MOSQUEDA, L. (ed.), *Aging with a disability: What the clinician needs to know*. Baltimore: Johns Hopkins University Press. 2004. 390 s. ISBN: 978-0801878169.

NACHTEGAAL, J.; FESTEN, J.M.; KRAMER, S. E. *Hearing ability and its relationship with psychosocial health, work-related variables, and health care use: the National Longitudinal Study on Hearing*. *Audiology Research*. 2011. vol. 1, no. 1, s. 1-6.

NACHTEGAAL, J.; KUIK, D. J.; ANEMA, J. R.; GOVERTS, S. T.; FESTEN, J. M.; KRAMER, S. E. *Hearing status, need for recovery after work, and psychosocial work characteristics: Results from an internet-based national survey on hearing*. *International journal of audiology*. 2009. vol. 48, no. 10, s. 684-691.

Nadační fond pro podporu osob se zdravotním postižením. Online. Praha. Dostupné z <https://nfozp.cz/>. [citováno 2023-06-11]a.

Nadační fond pro podporu osob se zdravotním postižením. Online. Praha. Dostupné z <https://www.pracovnitrziste.cz/>. [citováno 2023-06-11]b.

Národní ústav pro autismus z. ú. Online. Praha. Dostupné z <https://www.nautis.cz/>. [citováno 2023-06-11].

NEVALA, N.; PEHKONEN, I.; KOSKELA, I.; RUUSUVUORI, J.; ANTTILA, H. *Workplace accommodation among persons with disabilities: a systematic review of its effectiveness and barriers or facilitators.* Journal of occupational rehabilitation. 2015. vol. 25, no. 2, s. 432-448.

NICHOLAS, D. B.; HEDLEY, D.; RANDOLPH, J. K.; RAYMAKER, D. M.; ROBERTSON, S. M.; VINCENT, J. *An expert discussion on employment in autism.* Autism in Adulthood. 2019. vol. 1, no. 3, s. 162-169.

Office of Disability Employment Policy. Online. Washington, (D.C.). Dostupné z <https://www.dol.gov/agencies/odep>. [citováno 2023-06-03].

OPATŘILOVÁ, D. Osobnost žáka s tělesným postižením, chronickým onemocněním a zdravotním oslabením. In PIPEKOVÁ, J. *Kariérové poradenství pro žáky se zdravotním postižením.* Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2004. 77 s. ISBN 80-86856-01-1.

OPATŘILOVÁ, D.; PROCHÁZKOVÁ, L. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením.* Brno: Masarykova univerzita, 2011. 159 s. ISBN 978-80-210-5536-0.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. *Mental health, disability and work.* Paris: OECD; 2010. Dostupné z <https://www.oecd.org/employment/mental-health-and-work.htm>. [citováno 2023-06-03].

PARISH, S. L.; ROSE, R. A.; ANDREWS, M. E. *Income poverty and material hardship among U.S. women with disabilities.* Social Service Review. 2009. vol.83, no. 1, s. 33–52.

PARSON, C. *Top 10 jobs for people with hearing impairment*. Online. Poslední aktualizace: 17.08.2020. Dostupné z <https://apm.net.au/job-seekers/work-disability-blog/top-10-jobs-for-people-with-a-hearing-impairment-5d6f535c>. [citováno 2023-23-05]

PECK, B.; KIRKBRIDE, L. T. *Why businesses don't employ people with disabilities*, *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2001. vol. 16, no. 2, s. 71–5.

PIENTA, A. M.; HAYWARD, M. D.; JENKINS, K. R. *Health consequences of marriage for the retirement years*. *Journal of Family Issues*. 2000. vol. 21, no. 5, s. 559–586.

PIERRE, P. V.; FRIDBERGER, A.; WIKMAN, A.; ALEXANDERSON, K. *Self-reported hearing difficulties, main income sources, and socio-economic status; a cross-sectional population-based study in Sweden*. *BMC Public Health*. 2012. vol. 12, no. 1, s. 1–12.

PROCHÁZKA, D. *Metodologie internetového výzkumu*. Praha, 2006. 60 s. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze. Fakulta sociálních věd. Vedoucí práce Jiří Remr.

PROCHÁZKOVÁ, L. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 195 s. ISBN 978-80-210-8135-2.

RÁKOSNÍK, J., TOMEŠ, I. *Sociální stát v Československu: právně-institucionální vývoj v letech 1918-1992*. Praha: Auditorium, 2012. 416 s. ISBN 978-80-87284-30-8.

RANDOLPH, D. S.; ANDRESEN, E. M. *Disability, gender, and unemployment relationships in the United States from the behavioral risk factor surveillance system*. *Disability & Society*. 2004. vol. 19, no. 4, s. 403-414.

ROELS, E. H.; AERTGEERTS, B.; RAMAEKERS, D.; PEERS, K. *Hospital- and community-based interventions enhancing (re)employment for people with spinal cord injury: a systematic review*. *Spinal Cord*. 2016. vol. 54, no. 1, s. 2–7.

ROHRMANN, A. *Offene Hilfen und Individualisierung: Perspektiven sozialstaatlicher Unterstützung für Menschen mit Behinderung*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. 2007. 169 s. ISBN: 978-3-7815-1536-9.

Rytmus – od klienta k občanovi, z.ú. Online. Praha. Dostupné z <https://rytmus.org/>. [citováno 2023-06-11].

SAMOSH, D. *The three-legged stool: synthesizing and extending our understanding of the career advancement facilitators of persons with disabilities in leadership positions.* Business & Society. 2021. vol. 60, no. 7, s. 1773-1810.

SASAKI, N.; SATO, S.; YAMAGUCHI, S.; SHIMODAIRA, M.; KAWAKAMI, N. *Development of a scale to assess motivation for competitive employment among persons with severe mental illness.* PLoS ONE. 2018. vol. 13, no. 10, s. 1–14.

SCHEID, T. L. *Stigma as a barrier to employment: Mental disability and the Americans with Disabilities Act.* International Journal of Law and Psychiatry. 2005. vol. 28, no. 6, s. 670–690.

SCHEINER, M. *Tackling the Unemployment Crisis for Adults with Asperger Syndrome.* Online. Autism Spectrum News. Poslední aktualizace: 01.10.2011 Dostupné z <https://autismspectrumnews.org/tackling-the-unemployment-crisis-for-adults-with-asperger-syndrome/>. [citováno 2023-05-26].

SEVAK, P.; HOUTENVILLE, A. J.; BRUCKER, D. L.; O'NEILL, J. *Individual characteristics and the disability employment gap.* Journal of Disability Policy Studies, 2015. vol. 26, no. 2, s. 80-88.

SHAW, A.; GOLD, D.; WOLFFE, K. *Employment-related experiences of youths who are visually impaired: How are these youths faring?* Journal of Visual Impairment & Blindness. 2007. vol. 101, no. 1, s. 7–21.

SINGLETON, P. *Insult to injury: Disability, earnings, and divorce.* Journal of Human Resources, 2012. vol. 47, no. 4, s. 972–990.

SIPERSTEIN, G. N.; HEYMAN, M.; STOKES, J. E. *Pathways to employment: A national survey of adults with intellectual disabilities.* Journal of Vocational Rehabilitation. 2014. vol. 41, no. 3, s. 165-178.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

STARZYNSKA, B.; SZAJKOWSKA, K.; DIERING, M.; ROCHA, A.; REIS, L.P. A Study of Raters Agreement in Quality Inspection with the Participation of Hearing Disabled Employees. In HAMROL, A.; CISZAK, O.; LEGUTKO, S.; JURCZYK, M. (ed.) *Advances in Manufacturing. Lecture Notes in Mechanical Engineering*. Springer. 2018. 986 s. ISBN: 3319686186.

STINKES, U. Skizzen zum Auseinanderdriften von ökonomischer Entwicklung und sozialer Integration—mit solidarisch-kritischen Anfragen an eine (Inklusions) Pädagogik. In DEDERICH, M.; GREVING, H.; MÜRNER, C.; RÖDLER, P. *Inklusion statt Integration?* Gießen: Psychosozial-Verl. 2006. 194 s. ISBN: 978-3-89806-507-8.

STOKAR, H.; ORWAT, J. *Hearing managers of deaf workers: A phenomenological investigation in the restaurant industry*. American annals of the deaf, 2018. vol. 163, no. 1, s. 13-34.

SUOMI, J.; RUBLE, L.; DALRYMPLE, N. *Let Community Employment be the Goal for Individuals with Autism*. Indiana: Indiana Resource Centre for Autism, 1993. 61 p.

STUPKOVÁ, V., NOVÁKOVÁ, H., KÖLBLOVÁ, K. *Tranzitní program – ze školy do práce*. Praha: Jedličkův ústav a školy, 2004. 18 s. ISBN 80-247-0704-7

STUPKOVÁ, V. Podporované zaměstnávání. In KREJČÍŘOVÁ, O. (ed.). *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus, 2005. 87 s. ISBN 80-903598-1-7

SUTTON, B.S.; OTTOMANELLI, L.; NJOH, E.; BARNETT, S.; GOETZ, L. *Economic evaluation of a supported employment program for veterans with spinal cord injury*. Disability and Rehabilitation. 2020. vol. 42, no. 10, s. 1423-1429.

SVINNDAL, E. V.; SOLHEIM, J.; RISE, M. B.; JENSEN, C. *Hearing loss and work participation: a cross-sectional study in Norway*. International journal of audiology. 2018. vol. 57, no. 9, s. 646-656.

ŠIKULOVÁ, R.; MRÁZOVÁ, E.; WEDLICHOVÁ, I. *Pomáháme žákům s výběrem vzdělávací a profesní dráhy*. Most: Hněvín, 2007. ISBN 978-80-86654-20-1.

ŠTĚPITA, B. *Metoda individuálního umístění a podpory zaměstnanců*. Online. Dobrá práce v obci. Poslední aktualizace: 01.08.2019 Dostupné z <https://www.pracevobci.cz/clanek/metoda-individualniho-umisteni-a-podpory-zamestnancu/>. [citováno 2023-10-27].

ŠVARŤÍČEK, R.; ŠEĐOVÁ, K. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál. 2007. 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

TAYLOR, J. L.; SELTZER, M. M. *Employment and post-secondary educational activities for young adults with autism spectrum disorders during the transition to adulthood*. Journal of Autism and Developmental Disorders. 2011. vol. 41, no. 5, s. 566–574.

THE FOUNDATION FIGHTING BLINDNESS. Online. *Career Information for the Blind and Visually Impaired*. Dostupné z <http://www.blindness.org/pdf/careerbook.pdf>. [citováno 2023-05-10].

Tichý svět o.p.s. Online. Praha. Dostupné z <https://www.tichysvet.cz/>. [citováno 2023-06-11]a.

Tichý svět o.p.s. Online. Praha. Dostupné z <http://appn.projekty.netservis.cz/cs/> . [citováno 2023-06-11]b.

TRNKA, J. *Sociální komunikace a rétorika*. Praha: Vysoká škola veřejné správy a mezinárodních vztahů, 2005. 250 s. ISBN 80-868-5504-X.

TRUXILLO, D. M., FRACCAROLI, F. *Research themes on age and work: Introduction to special issue*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2013. vol 22, no. 3, s. 249–252.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. a ústavního zákona č. 295/2021 Sb.

Úřad práce České republiky. Online. Pokles nezaměstnanosti pokračoval i v dubnu, z evidence odešlo přes 43 tisíc lidí. Tisková zpráva (Praha, 10.5.2023). Dostupné z <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/pokles-nezamestnanosti-pokracoval-i-v-dubnu-z-evidence-odeslo-pres-43-tisic-lidi>. [citováno 2023-06-11].

Úřad práce České republiky. Online. Pracovní rehabilitace. Poslední aktualizace: 24.03.2022. [cit. 2023-10-06]. Dostupné z < <https://www.uradprace.cz/rehabilitace>>.

VITÁKOVÁ, P. (ed.) *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal – rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Praha: Rytmus, 2005. 127 s. ISBN 80-903-5980-9.

WALTER, G. G.; DIRMYER, R. *The effect of education on the occupational status of deaf and hard of hearing 26-to-64-year-olds*. American annals of the deaf. 2013. vol. 158, no. 1, s. 41-49.

WANSING, G. *Teilhabe an der Gesellschaft: Menschen mit Behinderung zwischen Inklusion und Exklusion*. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften. 2005. 233 s. ISBN: 3-531-14439-1.

WARMATE, Z.; ELDALY, M. K; ELAMER, A. A. *Offering flexible working opportunities to people with mental disabilities: The missing link between sustainable development goals and financial implications*. Business Strategy and the Environment. 2021. vol. 30, no. 4, s. 1563-1579.

WESTBROOK, J. D.; NYE, C.; FONG, C. J.; WAN, J. T.; CORTOPASSI, T.; MARTIN, F. H. *Adult employment assistance services for persons with autism spectrum disorders: Effects on employment outcomes*. Campbell Systematic Reviews. 2012. vol. 8, no. 1, s. 1-68.

WONG, J.; KALLISH, N.; CROWN, D.; CAPRARO, P.; TRIERWEILER, R.; WAFFORD, Q. E.; TIEMA-BENSON, L.; HASSAN, S.; ENGEL, E.; TAMAYO, C.; HEINEMANN, A.W. *Job accommodations, return to work and job retention of people with physical disabilities: a systematic review*. Journal of Occupational Rehabilitation. 2021 vol. 31, no. 3, s. 474-490.

World Health Organisation. Online. Disability. Poslední aktualizace: 07.03.2023. Dostupné z <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>. [citováno 2023-05-23].

WRIGHT, S. E.; MCCARTY, C. A.; BURGESS, M.; KEEFFE, J. E.; SURVEY, T.S. *Vision impairment and handicap: The RVIB employment survey*. Australian and New Zealand Journal of Ophthalmology. 1999. vol. 27, no. 3-4, s. 204-207.

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

Zelený ostrov s.r.o. Online. Dobřichovice. Dostupné z <https://www.zelenyostrov.eu/>. [citováno 2023-06-11].

ZHÁNĚL, J.; HELLEBRANDT, V.; SEBERA, M. *Metodologie výzkumné práce*. Brno: Masarykova univerzita. 2014. 65 s. ISBN 978-210-6857-5.

Seznam příloh

Příloha 1 – Dotazník

Přílohy

Příloha č. 1 – Dotazník

Dotazník k bakalářské práci

Téma práce: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na území hlavního města Prahy

Zpracovává: Jana Marková

1. Jak dlouhá je Vaše pracovní zkušenost v oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

2. Na jaké pracovní pozici ve Vaší organizaci působíte?

3. a) Jaké formy podpory zajišťuje Vaše organizace pracovníkům se zdravotním postižením v oblasti jejich zaměstnávání?

b) Zajišťuje Vaše organizace pracovní poradenství? Pokud ano, tak jakou formou a v jakém rozsahu?

c) Zajišťuje Vaše organizace pracovní asistenci? Pokud ano, tak v jakém rozsahu?

d) Zajišťuje Vaše organizace ještě jiné formy podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

- e) Spolupracujete v této oblasti s jinými organizacemi? Pokud ano, tak s jakými a jakým způsobem?
4. a) Jaké máte zkušenosti s ochotou zaměstnavatelů přijímat osoby se zdravotním postižením jako zaměstnance?
- b) Myslíte si, že jsou o problematice dostatečně informováni?
- c) Jsou u nich rozšířené předsudky v této oblasti?
- d) Setkáváte se spíše s kladnými nebo zápornými reakcemi?
- e) Setkali jste se s nějakými problémy s přijetím zaměstnanců se zdravotním postižením, ať již ze strany zaměstnavatele nebo možných kolegů? Pokud ano, jak byly řešeny?
5. a) Jak nahlížíte na současnou legislativu v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením?
- b) Přejde vám legislativa dostatečná?
- c) Jsou změny, které by se podle vás měly uskutečnit?
- d) Jak vnímáte podporu státu v oblasti zaměstnávání znevýhodněných osob?