

Univerzita Karlova v Praze

Pedagogická fakulta

Katedra speciální pedagogiky

**Zaměstnávání lidí s mentálním postižením, role
úřadu práce a dalších poradenských pracovišť**

Autor: Michaela Chomátová

Vedoucí práce: PhDr. Šiška Jan, Ph.D.

Praha 2009

**Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci
Zaměstnávání lidí s mentálním postižením,
role úřadu práce a dalších poradenských
pracovišť vypracovala pod vedením PhDr.
Jana Šišky, Ph.D. samostatně na základě
vlastních zjištění a za použití pramenů
uvedených v seznamu.**

Praha, 10. dubna 2009

Děkuji PhDr. Janu Šišce, Ph.D. za odbornou pomoc při
vypracování mé bakalářské práce



Obsah:

Obsah	4
1. ÚVOD	7
1.1. AKTUÁLNOST TĚMATU	7
1.2. STRUKTURA PRÁCE	8
1.3. CÍLE BAKALÁŘSKÉ PRÁCE A POUŽITÉ METODY	9
1.4. VYMĚŘENÍ PRŮBĚHU PRÁCE	9
2. VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA	10
2.1. POŘADKOVÁNÍ LIDÍ S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	11
3. PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ ZAROSTLÉ V DOKUMENTECH	12
3.1. MEZINÁRODNÍ PRÁVO	12
3.2. EVROPSKÉ PRÁVO	13
3.3. ČESKÉ ÚROVNĚ PRÁVA	14
4. NEZAMĚSTNANOST U ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH	16
5. POSTAVENÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE	17
5.1. MÝTY A BAKA O ZAMĚNÁVÁNÍ LIDÍ S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	18
6. ŠKOLSKÝ SYSTÉM PŘÍPRAVY OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	20
6.1. ZÁKLADNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	20
6.2. DALŠÍ ÚROVNĚ VZDĚLÁVÁNÍ	21
7. PRACOVNÍ PŘÍPRAVA LIDÍ S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	21
7.1. ÚPLAČENÍ V PRACOVNÍM PROCESU	23
8. PORADENSTVÍ A VOĽBA PROFESIE	23
8.1. SPECIÁLNĚ PONDĚNÍ A SOCIÁLNÍ PORADENSTVÍ	24
8.2. VOĽBA PRÁCE	25
9. CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI ZAMĚNÁVÁKŮ	25
9.1. PROCES PŘIPRAVY K ZAMĚNÁVÁNÍ	27
10. CHRÁNĚNÉ DÍLNY	28
10.1. HISTÓRIE A VÝVOJ ZÁKLADNÍCH CHRÁNĚNÝCH DÍLEN	28
10.2. SPOLEČNOST CHRÁNĚNÝCH DÍLEN	29

Děkuji PhDr. Janu Šiškovi, PhD. za odbornou pomoc při vypracování mé bakalářské práce.

Michaela Chomátová

Obsah:

OBSAH:	4
1. ÚVOD	7
1.1. AKTUÁLNOST TÉMATU.....	7
1.2. STRUKTURA PRÁCE	8
1.3. CÍL BAKALÁŘSKÉ PRÁCE A POUŽITÉ METODY	9
1.4. VYMEZENÍ POUŽITÝCH POJMŮ	9
2. VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA	10
2.1. PROFESNÍ ROLE U LIDÍ S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	11
3. PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ ZAKOTVENÉ V DOKUMENTECH	12
3.1. MEZINÁRODNÍ PRÁVO	12
3.2. EVROPSKÉ PRÁVO	13
3.3. ČESKÁ LEGISLATIVA	14
4. NEZAMĚSTNANOST U ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH	16
5. POSTAVENÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE	17
5.1. MÝTY A FAKTA O ZAMĚSTNÁVÁNÍ LIDÍ S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	18
6. ŠKOLSKÝ SYSTÉM PŘÍPRAVY OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	20
6.1. ZÁKLADNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	20
6.2. NÁSLEDNÉ MOŽNOSTI VZDĚLÁVÁNÍ.....	21
7. PRACOVNÍ PŘÍPRAVA LIDÍ S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	22
7.1. UPLATNĚNÍ V PRACOVNÍM PROCESU	23
8. PORADENSTVÍ A VOLBA PROFESE	23
8.1. SPECIÁLNĚ PEDAGOGICKÉ A SOCIÁLNÍ PORADENSTVÍ	23
8.2. VOLBA POVOLÁNÍ.....	24
8.3. PORADENSKÉ SLUŽBY ÚŘADU PRÁCE	25
9. PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ	25
9.1. FILOSOFIE PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	25
9.2. CHARAKTERISTIKA PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	26
9.3. PROCES PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	27
10. CHRÁNĚNÉ DÍLNY	28
10.1. HISTORIE A MOŽNOSTI ZAKLÁDÁNÍ CHRÁNĚNÝCH DÍLEN	28
10.2. SPECIFIKA CHRÁNĚNÝCH DÍLEN.....	29

11. ROLE ÚŘADU PRÁCE	30
11.1. CHARAKTERISTIKA ÚŘADU PRÁCE	30
11.2. POMOC ÚŘADŮ PRÁCE LIDEM SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	31
11.3. PRACOVNÍ REHABILITACE	31
12. NĚKTERÉ VÝZNAMNÉ ORGANIZACE ZABÝVAJÍCÍ SE ZAMĚSTNÁVÁNÍM LIDÍ S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	33
12.1. SPOLEČNOST DUHA.....	33
12.2. MÁME OTEVŘENO?	35
12.3. SPOLU OLOMOUČ.....	36
12.4. MESADA – JIHOČESKÝ KRAJ.....	37
12.5. AGAPO – JIHMORAVSKÝ KRAJ	38
12.6. FOKUS VYSOČINA	38
13. AKTUÁLNÍ NABÍDKA ÚŘADŮ PRÁCE PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	39
13.1. HLAVNÍ MĚSTO PRAHA	40
13.2. STŘEDOČESKÝ KRAJ.....	40
13.3. JIHOČESKÝ KRAJ	41
13.4. PLZEŇSKÝ KRAJ	41
13.5. KARLOVARSKÝ KRAJ	42
13.6. ÚSTECKÝ KRAJ	42
13.7. LIBERECKÝ KRAJ	43
13.8. KRÁLOVEHRADECKÝ KRAJ.....	43
13.9. PARDUBICKÝ KRAJ.....	43
13.10. VYSOČINA	44
13.11. JIHMORAVSKÝ KRAJ.....	44
13.12. OLOMOUCKÝ KRAJ.....	45
13.13. ZLÍNSKÝ KRAJ.....	45
13.14. MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ.....	45
13.15. INTERPRETACE VÝSLEDKŮ ANALÝZY INFORMACÍ ÚŘADŮ PRÁCE	46
14. NABÍDKA PRACOVNÍCH MÍST VHODNÝCH PRO LIDI S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM	47
15. ZÁVĚR.....	48
SEZNAM LITERATURY:.....	50

1. Úvod

Za téma bakalářské práce jsem si zvolila Zaměstnávání lidí s mentálním postižením. Ovlivnila mě moje první delší praxe v oblasti speciální pedagogiky v chráněných dílnách a navíc jsem přesvědčena, že by se tomuto tématu měla věnovat větší pozornost.

Zaměstnávání lidí s jakýmkoliv postižením nebo znevýhodněním je důležité pro ně samé stejně jako pro společnost, ať už vezmeme v úvahu hledisko ekonomické nebo sociální. Česká republika není státem, který by na své občany s postižením úplně zapomínal, přesto je mnohým odepřeno základní lidské právo na práci, jedním z důvodů této skutečnosti je nedůvěra ze strany intaktní populace plynoucí z dlouhodobé segregace lidí s mentálním postižením, nedostatečné setkávání a zkušenosti obou skupin.

1.1. Aktuálnost tématu

Obyvatelstvo České republiky tvoří asi třemi procenty lidé s mentálním postižením, z nichž tvoří asi 70% lidé s lehčím stupněm postižení (Vágnerová, 2004). Schopnosti každého člověka se samozřejmě liší, člověk s mentálním postižením přijímá nové informace a dovednosti o něco pomaleji než intaktní populace, přesto se ale jedná o velké množství lidí, kteří jsou schopni vykonávat určitý druh jednodušší práce. Samozřejmě i ti ostatní s těžším stupněm postižení jsou při dostatečné podpoře schopni osvojit si určité pracovní návyky.

Dalo by se říct, že žijeme v době, která se více než kdy jindy začíná zajímat o kvalitu života také okrajově zastoupených skupin lidí. Mezi základní lidská práva patří právo na práci, legislativa se v tomto směru v posledních letech snažila vyrovnat příležitosti i pro lidi s mentálním postižením, otázkou je, zda tato podpora

stačí ke zlepšení situace. Každopádně zaměstnávání lidí s mentálním postižením tvoří aktuální téma, které je třeba přiblížit především intaktní populaci, která vinou dlouholeté segregace podléhá mnohým předsudkům, nedůvěře a obavám ze spolupráce s lidmi s mentálním postižením.

1.2. Struktura práce

Bakalářská práce je rozdělena na několik kapitol. Nejdříve se zaobírám důležitostí práce pro každého z nás, co pro člověka s mentálním postižením znamená pracovní role, jaká jsou specifika takového zaměstnance.

Další důležitou oblastí, kterou jsem nemohla vynechat, je legislativa, která práci lidí s mentálním postižením podporuje. Zmínila jsem důležité dokumenty, které se týkají České republiky, ať již na mezinárodní, evropské nebo národní úrovni.

Následující část věnuji postavení lidí nejen s mentálním postižením na trhu práce, ale také například důvody případné nezaměstnanosti.

V rámci zaměstnávání je určitě nutné zmínit samotnou pracovní přípravu. Lidé s mentálním postižením z větší části využívají praktické a speciální školy, významnou podporu znamenají večerní školy. Školský zákon umožňuje také skupinovou nebo individuální integraci do tzv. běžných základních, středních škol a odborných učilišť.

Ústřední část mé práce je věnovaná problematice chráněných dílen, instituci podporovaného zaměstnání a roli úřadů práce při zaměstnávání osob s mentálním postižením. Zmínila jsem i svou vlastní zkušenost a přiblížila několik organizací, které se zaměstnáváním lidí s mentálním postižením zabývají.

Na závěr se věnuji aktuální situaci v problematice zaměstnávání lidí s mentálním postižením, jaká pracovní místa se jim nabízejí, kolik míst pro ně vytvářejí úřady práce, jak bývají finančně ohodnoceni atd.

1.3. Cíl bakalářské práce a použité metody

Cílem mé práce je přiblížení problematiky zaměstnávání lidí s mentálním postižením, zjistit možnosti profesní přípravy a pracovního uplatnění, zamyslet se nad chodem institucí, kterými jsou například chráněné dílny nebo podporované zaměstnávání a nahlédnout do úřadů práce, především získat informace o tom, co nabízejí zájemcům o práci s mentálním postižením, případně ukázat na které jiné organizace se mohou obrátit.

Kromě popisu pracovní přípravy lidí s mentálním postižením, bych ráda uvedla jejich možnosti nejen na otevřeném trhu práce. Mimo vyhledávání dat použiji metodu analýzy nashromážděných informací z jednotlivých úřadů práce, abych mohla podat určitý přehled o situaci v jednotlivých částech naší republiky, o poměru zaměstnaných a nezaměstnaných lidí se zdravotním postižením, druhy zaměstnání, která se jim nabízí.

1.4. Vymezení použitých pojmů

V průběhu práce jsem použila několik speciálně pedagogických termínů, jejichž vymezení není úplně jednoduché a jednoznačné, pojmosloví v oboru speciální pedagogika se stále vyvíjí, především označení lidí, kterých se nejvíce týká, po čase zatím každý výraz získal nežádoucí pejorativní zabarvení.

Celá má studie je věnována lidem s mentálním postižením, podle mezinárodní klasifikace nemocí je za takového člověka považován ten, jehož inteligenční kvocient je nižší než sedmdesát (Michalová a kol., 2003), v přístupu speciální pedagogiky nehraje IQ roli, záleží spíše na schopnostech a dovednostech jedince, přesto jsou medicínské definice ty nejčastěji užívané, najdeme je téměř v každé publikaci, která se touto problematikou zabývá.

Několikrát jsem rozlišila stupně postižení na lehčí a těžší stupně, nebudu se zabývat podrobnějším dělením, lehký stupeň odpovídá hodnotě IQ 50 až 69, těžší stupně dosahují samozřejmě nižších hodnot.

Podle nejnovějších tendencí, které hodnotí postižení jen jako jednu z mnoha charakteristik konkrétního člověka, používám termín člověk se zdravotním, případně mentálním, postižením. Tento výraz je sice optimální mezi speciálními pedagogy, ale v mnohých organizacích se stále používá osoba se změněnou pracovní schopností, člověk se znevýhodněním, dokonce i mezi speciálními pedagogy může být člověk s postižením rovnou hodnocen jako handicapovaný. Pokud jsem právě čerpala z literatury používající tyto termíny nebo zpracovávala informace úřadů práce, použila jsem jejich terminologii, přestože jsem si vědoma, že je již nahrazena vhodnější.

Osoby se zdravotním postižením, kterým se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce, jsou uznány orgánem sociálního zabezpečení plně invalidní, částečně invalidní nebo zdravotně znevýhodněné. Podle zákona o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. se za zdravotně znevýhodněného člověka považuje fyzická osoba, jejíž schopnost vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosaženou kvalifikaci je podstatně omezena z důvodu jejího dlouhodobého nepříznivého stavu. Občan je plně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti o 66% nebo je jí schopen jen za zcela mimořádných podmínek. Částečně invalidní je občan, jehož schopnost soustavné výdělečné činnosti se snížila nejméně o 33%.

2. Význam práce pro člověka

Práce je jednou ze základních potřeb člověka, důležitou podmínkou naplnění života a součástí lidských práv zakotvených v české i mezinárodní legislativě. Málokdo z nás si dokáže život bez práce představit. Nejde zdaleka jen o pravidelný přísun peněz, ale také o sociální statut, vlastní seberealizaci, samostatnost, neustálý

rozvoj vědomostí a dovedností. Práce dává našemu životu jistý řád, bývá cílem našeho studia, náplní života (Šiška, 2005).

Profesní role určuje identitu a hodnocení určitého jedince okolím. Zaměstnanost člověka nejen s mentálním postižením, mění náhled na celou skupinu zdravotně postižených občanů.

Poskytnout zaměstnání lidem s mentálním postižením neznamena jen umožnit jim výdělek, ale také uznat je za rovnocenné členy společnosti.

Podle ideje rovnosti příležitostí skutečné rovnosti nemůže být dosaženo, našim cílem by mělo být diagnostikovat rozdíly mezi jednotlivci a ty následně postavit na stejnou startovní čáru, je třeba hledat možnosti, jak odlišnost setřít a dát všem stejné šance, případně šance alespoň co nejvíce přiblížit. V praxi rovnost příležitostí ospravedlňuje zvláštní programy, cílenou pomoc, vzdělávací programy, rekvalifikace menšinových sociálních skupin (Bobek 2007).

2.1. Profesní role u lidí s mentálním postižením

Pracovní aktivita dává dnům určitý řád, rozvíjí zkušenosti, naplňuje život. U lidí s mentální retardací by měla činnost odpovídat jejich možnostem, úrovni myšlení, koncentraci pozornosti, neměla by vyžadovat rychlé reakce a častou změnu pracovních operací. Lidé s mentálním postižením se nejlépe uplatní v klidném prostředí, kde se nestřídá velké množství neznámých lidí. Práce by neměla být náročná na senzomotorickou koordinaci a přesnost. Proto jsou pro většinu těchto lidí ideální chráněné dílny, kde je možné přizpůsobit pracovní náplň i tempo. Pro člověka s mentálním postižením bývá pracoviště místem potřebného sociálního kontaktu, představuje určité zázemí. Zvládnutí profesní role nezávisí jen na inteligenci, ale i na nejrůznějších schopnostech, vlastnostech, motivaci, sociální adaptabilitě. Úroveň sociálního chování bývá mnohdy důležitějším faktorem než úroveň kognitivních a motorických kompetencí.

Na stránkách občanského sdružení Máme otevřeno můžeme najít vyjádření pracovníků, které říká, že lidé s mentálním postižením jsou stálí pracovníci, kteří nemění zaměstnání, odměňují své zaměstnavatele loajalitou a přičinlivostí, vlastnostmi, které jsou dnes u pracujících lidí stále vzácnější (www.dobromysl.cz).

3. Právo na zaměstnání zakotvené v dokumentech

„Přestože si lidé nejsou a nemohou být rovni, mohou být sobě navzájem i vůči orgánům veřejné moci rovnoprávní“ (Krhutová, 2005, str. 46). Miroslav Bělina věnoval v roce 1992 značnou pozornost pracovnímu právu, jednou z myšlenek je ta, že sociální postavení některých kategorií občanů si vyžaduje, aby jim stát poskytl intenzivnější záruky jejich práva na práci, jedná se o občany, kteří mají do určité míry v některých směrech nižší předpoklady pro pracovní uplatnění než je tomu u většiny ostatních zájemců o práci.

V této kapitole jsem se pokusila shrnout základní legislativní normy, které se týkají České republiky, nikdo nemůže říct, že by zákon dostatečně nepodporoval zaměstnávání lidí s postižením, přesto jich je zaměstnaná malá část. Otázkou je proč. Přestože je finanční pomoc vítaná, vedoucí firem mají pocit, že nemohou nabídnout žádné zaměstnání lidem obzvláště s mentálním postižením, že by na práci nestačili, to je alespoň názor lidí, se kterými jsem se v posledních setkala. Možná že by zaměstnanci změnilí názor, kdyby dali alespoň jednou někomu šanci, ale zákon na příležitost zatím nemáme. Řešení vidím v rozšíření povědomí o problémech zdravotně postižených mezi majoritní společností.

3.1. Mezinárodní právo

V roce 1971 se v Římě konala první konference, která se zabývala legislativou týkající se lidí se zdravotním postižením. Účastníci konference se shodli na tom, že rozvoj a poskytování rehabilitačních služeb je v rukou jednotlivých vlád,

každá země by měla zajistit ochranu práv všech osob se zdravotním postižením, zajistit poskytování vzdělání, lékařské péče, sociálních služeb a zprostředkování zaměstnání (Vysokajová, 2000).

V antidiskriminační klauzuli třetího článku Listiny základních práv a svobod se uvádí: „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního či sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ Nejsou zde konkrétně jmenováni lidé se zdravotním postižením, i když tato skutečnost neumožňuje diskriminaci, podle mého názoru jde o přehlédnutí závažného problému, neboť speciálně lidé s mentálním postižením jsou zcela jistě často diskriminováni, například v oblasti práce. Ve 29. článku si můžeme přečíst, že mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.

Dalším důležitým dokumentem je Deklarace o právech mentálně postižených osob vyhlášená na Valném shromáždění Organizace spojených národů dne 20. prosince roku 1971. Hned v prvním bodě se uvádí, že člověk s mentálním postižením má mít v nejvyšší možné míře stejná práva jako ostatní lidé. Třetí bod říká, že člověk s mentálním postižením má právo na ekonomické zabezpečení a slušnou životní úroveň. Má plné právo podle svých možností produktivně pracovat nebo se zabývat jinou užitečnou činností (Švarcová, 2006).

3.2. Evropské právo

Postavení osob se zdravotním postižením upravuje mnoho smluv na úrovni Evropské unie a Evropských společenství. Rovné zacházení v zaměstnání a povolání by měla zajistit směrnice 2000/78/ES, která má za cíl odstranění překážek bránících lidem s postižením v prosazování práv a integraci do společnosti. Tato směrnice upravuje zákaz diskriminace z důvodu náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace (Bobek 2007, str. 137). Na období let 2004 až 2010 byl vypracován Evropský akční plán rovných příležitostí pro osoby se

zdravotním postižením. Kromě podpory integrace navrhuje Komise, aby klíčoví účastníci byli více zapojeni do politických jednání.

Pokud se pohybujeme v problematice lidí nejen s mentálním postižením, můžeme považovat za nejdůležitější dokument, který byl přijat Evropskou unií, Evropský akční plán rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením od roku 2004 do roku 2010. Tento dokument upravuje postup při provádění politiky zaměřené na intenzivnější začlenění osob se zdravotním postižením do oblasti ekonomiky a společnosti obecně. Navrhovaný postup má tři cíle: plně aplikovat Směrnici rovného zacházení v zaměstnání a na pracovišti, podporovat zařazení problematiky zdravotního postižení do jednotlivých oblastí politiky a zlepšovat přístupnost výhod pro všechny. Každé dva roky by měla být vydána zpráva o výsledcích. V současné době probíhá v Evropské unii proces, který je zaměřen na odstraňování diskriminace u všech skupin lidí, které jsou ohroženy sociálním vyloučením (<http://www.euractiv.cz/socialni-politika/link-dossier/rovne-prilezitosti>).

3.3. Česká legislativa

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. upravil způsob označování občanů se zdravotním postižením pro oblast jejich účasti na trhu práce. Místo „občanů se změněnou pracovní schopností“ se užívá výraz osoby se zdravotním postižením „plně invalidní“, „částečně invalidní“ a „osoby zdravotně znevýhodněné“. Za osoby zdravotně znevýhodněné považujeme ty, kteří nejsou schopni využít své kvalifikace nebo získat kvalifikaci jinou z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Doporučení OSN obsažená v různých programech i Standardních pravidlech vyrovnávání příležitostí odráží Národní plán vyrovnávání příležitostí pro lidi se zdravotním postižením vydaný roku 1998. Tento dokument stručně charakterizuje jednotlivé oblasti života lidí se zdravotním postižením, stanovuje cíle a závazná opatření pro různé státní instituce, jejichž realizace by měla vést ke zlepšení životních podmínek této skupiny. Nejvyšší kontrolní úřad vydal roku 2004 tiskovou zprávu, podle které není řada opatření tohoto plánu plněna, přestože vláda na jeho

plnění vynakládá finance. „Ministerstvo práce a sociálních věcí je resortem s největšími nedostatky v plnění opatření Národního plánu, jedná se především o systémová opatření, jejichž neplnění je způsobeno zpoždováním legislativních prací na zákonech o sociálních službách, ucelené rehabilitaci a zaměstnanosti“ (Tisková zpráva z kontrolní akce č. 03/36).

Roku 2005 byl vypracován a přijat vládou Národní plán pro podporu integrace občanů se zdravotním postižením pro období 2006 až 2009, který byl roku 2007 aktualizován. Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením spadá pod působnost úřadů práce, které by měli pro skupiny občanů se zdravotním postižením či znevýhodněním zajistit individuální a skupinové poradenství, pracovní rehabilitaci, chráněná pracovní místa, chráněné pracovní dílny a vyplácet příspěvky na podporu zaměstnávání lidí se zdravotním postižením.

Základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností lidí se zdravotním postižením je aktivní politika zaměstnanosti, jejímž prostřednictvím pomáhají úřady práce například formou rekvalifikace, projektů, stát podporuje firmy, které zaměstnávají uchazeče ze skupin nejvíce ohrožených nezaměstnaností. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je prosazování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu, přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin, umožnění a udržení kontaktu s pracovním trhem a prevence sociální exkluze a zhoršování kvality života vlivem nezaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti podporuje veřejně prospěšné práce, vytváří společensky účelná místa, podporuje rekvalifikaci, přípravu na pracovní uplatnění, nabízí poradenskou činnost, dalšími nástroji jsou také příspěvky, zřizování chráněných dílen, pracovní rehabilitace a další.

„Ne nadarmo se říká, že jak vysoká je úroveň komplexní péče o postižené občany, takovou celkovou kulturní úroveň se vyznačuje daná společnost, tak vysoce vyspělý je stát a lidé v něm žijící“ (Franiok, 2003, str.24). Pokud bychom se měli řídit tímto rčením, měla by naše společnost ještě vyspět, minimálně prosazování práv lidí se zdravotním postižením je třeba nadále věnovat pozornost.

4. Nezaměstnanost u zdravotně postižených

Právo na práci a jeho realizace formou účasti občana na pracovním trhu je jednou z nejdůležitějších podmínek naplnění kvality života. A právě občané se zdravotním postižením jsou skupinou, která uplatnění na trhu práce hledá stále obtížněji.

Naše společnost je charakteristická vysokými nároky na produktivitu práce, flexibilitu zaměstnance, vzdělání. Poptávka převažuje nad nabídkou, čímž jsou vytlačovány minoritní skupiny na okraj. V České republice je na rozdíl od ostatních států v Evropské unii méně využívána možnost tzv. částečného pracovního úvazku (Krhutová a kol., 2005).

Nejrizikovějšími faktory nezaměstnanosti jsou určitě druh, hloubka postižení a nízká kvalifikace, ke kterým přistupují například věk uchazeče a dostupnost pracovního místa. Někteří odborníci (např. Červenková 2001) se domnívají, že školy pro mládež s nejtěžším zdravotním postižením jsou zaměřeny na obory, v kterých dnes existuje přetlak nabídky nad poptávkou.

Podle Novosada (2000) je občan se zdravotním postižením ucházející se o práci handicapován dvakrát. První znevýhodnění je dáno zdravotním stavem a pohledem společnosti na zdravotní postižení. Mnohé z postojů lidí mají podobu zažitých stereotypů, které se dají těžko ovlivnit novou zkušeností. Sekundární znevýhodnění zahrnuje nedostatky v obvyklých sociálních dovednostech, ať už jde o napsání životopisu, projevy sníženého sebevědomí, neznalost právních norem, obtíže v komunikaci a jiné.

K 1.1. 2009 evidovaly úřady práce celkem 398 061 osob, ekonomická krize se projevila nárůstem asi o 45 tisíc lidí. V průběhu ledna bylo nově zaevidováno necelých 88 tisíc uchazečů o zaměstnání a do nového zaměstnání nastoupilo více než 25 tisíc osob, celkem odešlo z evidence více než 42 000 uchazečů. V lednu 2009 bylo na úřadech práce registrováno z celkového počtu 49,8% žen a 15,9% lidí se zdravotním postižením. Míra registrované nezaměstnanosti činila k 31.1. 2009 6,8%, největší podíl spadá na okresy Most, Jeseník a nejnižší je v Pražských obvodech. Ve

stejném období bylo evidováno 68 494 volných míst, z toho 2 905 pro osoby se zdravotním postižením, ale na jedno pracovní místo připadalo více než dvacet osob (<http://portal.mpsv.cz/sz/stat.>).

5. Postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce

Cílem politiky zaměstnanosti České republiky je vytváření co nejlepších pracovních podmínek pro osoby znevýhodněné na trhu práce. Obzvláště člověk s mentálním postižením bude mít potíže stát se výdělečně činným a důvodem není jen snížená výkonnost, ale přítěží mohou být architektonické bariéry, cestování za prací a samozřejmě všudypřítomné předsudky.

Podle zákona o zaměstnanosti jsou osobami se zdravotním postižením fyzické osoby uznané plně invalidními (s těžším zdravotním postižením), částečně invalidními, zdravotně znevýhodněnými.

Stát se snaží podporovat zaměstnávání lidí se zdravotním postižením i mimo chráněné dílny či podporované zaměstnávání. Zaměstnavateli alespoň s 50% zaměstnanců se zdravotním postižením, poskytuje úřad práce příspěvek na podporu těchto osob. Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečných nákladů na zaměstnance včetně pojistného na sociální a zdravotní zabezpečení, nejvýše však 8 000 Kč, příspěvek je proplácen čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat 4% osob se zdravotním postižením, případně odvádět určitou částku do státního rozpočtu (jde o 2,5násobek průměrné měsíční mzdy za každou osobu, kterou by měli zaměstnávat) nebo odebírat výrobky z chráněných dílen, jde o tzv. institut náhradního plnění (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Také zákon o daních z příjmu stanoví snížení daní za každého zaměstnaného člověka se zdravotním postižením.

Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením je přes všechna opatření v právních předpisech a vynaložené finanční prostředky obtížné. Další formu pomoci může nabídnout úřad práce v rámci pracovní rehabilitace, ale k tomu se dostanu později.

5.1. Mýty a fakta o zaměstnávání lidí s mentálním postižením

Nezaměstnanost lidí s mentálním postižením často pramení z obav zaměstnavatelů ohledně pracovního potenciálu, přestože většina z nich nemá přímou zkušenost s tímto typem zaměstnanců. Pokud jsem měla možnost hovořit na toto téma s některým ze zaměstnavatelů, slýchávala jsem nejčastěji vysvětlení, že se domnívají, že nemají vhodné místo, že všechny posty znamenají příliš složitou náplň práce. Když pomíneme oblast práce, ve vztahu k lidem s postižením existuje opravdu mnoho zažitých předsudků a stereotypů, od té doby, co jsem se začala věnovat speciální pedagogice, jsem musela vyvracet mnoho nepřesných nebo nepravdivých informací ve svém okolí.

Prvním častým mýtem je ten, že lidé s mentálním postižením podávají nižší pracovní výkon. Přitom každý, kdo si dá práci s vyhledáváním faktů, se přesvědčí, že v tomto případě není zdravotní postižení rozhodující. Dokonce i s těžším stupněm mentálního postižení může být výkon pracovníka stejný nebo vyšší oproti zaměstnanci bez postižení. Rychlost a samostatnost může dobře vyvážit píle a spolehlivost. Zaměstnavatelé si obvykle u těchto zaměstnanců cení stability a nízké míry fluktuace (Andrews In Lečbych, 2006). Navíc je pro člověka s mentálním postižením vhodná jednoduchá stereotypní práce, která nebude vyhovovat většině ostatních zaměstnanců.

Další nepravdivou informací je, že se zaměstnáním člověka s mentálním postižením rostou náklady na pojištění. Pojišťovací míry jsou nastaveny podle rizika pracovních operací a nehodovosti v organizaci. Zaměstnanci s mentálním postižením navíc budou přesně dodržovat bezpečnostní předpisy bez snahy je obejít a ulehčit si tím práci.

Traduje se také častější nemocnost a absence v práci. Nejsem si jistá zda se jedná o mýtus, chráněná pracoviště proto zaměstnávají často větší množství lidí než odpovídá kapacitě. Mé zkušenosti z Dílen Duhy, Základní školy praktické v Kralupech nad Vltavou nebo z Mateřské školy speciální potvrzují poměrně vysoké absence v těchto zařízeních, ale opět jde o velmi individuální záležitost. K mentálnímu postižení bývá často přidruženo další postižení, vada, nemoc, většina lidí s mentálním postižením, se kterými jsem se setkala, užívala více léků. V zaměstnání je samozřejmě možné se domluvit například na náhradě návštěvy lékaře v jiný den. Některé studie (Adams-Schollenberger In Lečbách, 2006) ukázaly srovnatelnost absence s intaktní populací a poukázaly na časté nevyužívání dovolené u lidí s mentálním postižením.

Také není vhodné chránit osoby s mentálním postižením před neúspěchem a ohánět se tvrzením, že takovou ochranu potřebují. Každý z nás má právo prožít si život podle svého a i neúspěchy jsou nám zdrojem důležitých zkušeností. Může se stát, že zaměstnanec nebo jeho zaměstnavatel zjistí, že se pro práci nehodí, ale stále je možné vybrat si jinou činnost či zaměstnání.

Mýtem je také, že člověk s mentálním postižením není schopný dopravit se sám do práce, protože zde jde o otázku nácviku, případně je vždy možné použít služeb osobní asistence či doprovodu. Do Dílen, ve kterých jsem působila jako dobrovolnice, dojížděla většina klientů samostatně, jen část využívala doprovodných služeb a dva klienti bydleli přímo v budově s dílnami.

Pro umístění pracovníka s mentálním postižením na pracoviště není potřeba zvýšit náklady, služby podporovaného zaměstnávání jsou poskytovány zdarma, naopak může zaměstnavatel využít prostředků úřadu práce na účelové pracoviště a využít daňové úlevy.

6. Školský systém přípravy osob s mentálním postižením

S profesní přípravou úzce souvisí dosažené vzdělání. Dítě s mentálním postižením má možnost být integrováno individuálně nebo skupinově do základní školy, navštěvovat základní školu praktickou nebo speciální včetně přípravného stupně (vyhláška MŠMT č. 73/2005 Sb.). „Vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami vyplývajícími ze snížení úrovně jejich rozumových schopností se uskutečňuje s pomocí podpůrných opatření, které jsou odlišná nebo jsou poskytována nad rámec individuálních pedagogických a organizačních opatření spojených se vzděláváním žáků stejného věku ve školách, které nejsou samostatně zřízené pro žáky se zdravotním postižením“ (Švarcová, 2006, str. 72). Podpůrnými opatřeními se rozumí využití speciálních metod, postupů, prostředků vzdělávání, kompenzačních, rehabilitačních pomůcek, speciálních učebnic, zajištění služeb asistenta pedagoga, snížení počtu dětí ve třídě atd.

6.1. Základní vzdělávání

Vzdělávací plán základní školy praktické obsahuje obdobné předměty jako učební plán běžné školy, s výjimkou cizích jazyků. Vzdělávací obsah upravuje rámcově vzdělávací program, podle kterého je vzdělávací program rozdělen do devíti oblastí: jazyk a jazyková komunikace (zahrnující český jazyk, literaturu, cizí jazyk), matematika a její aplikace, informační a komunikační technologie, člověk a jeho svět, umění a kultura (hudební a výtvarná výchova), člověk a zdraví (výchova ke zdraví, tělesná výchova), člověk a svět práce.

„Žáci s těžkým stupněm mentálního postižení jsou většinou vzděláváni podle zákona 561/2004 Sb. v rámci základní školy speciální“ (Černá, 2008, str. 168). U jedinců s hlubokou mentální retardací existují speciální vzdělávací programy na bázi tzv. rehabilitačních tříd, případně je možné pro ně zajistit individuální vzdělávání formou výuky v domácím prostředí (Slowík, 2007).

6.2. Následné možnosti vzdělávání

Po ukončení povinné školní docházky mají mladiství s mentálním postižením možnost pokračovat ve vzdělávání v odborných učilištích nebo praktických školách s jednoletou nebo dvouletou přípravou, absolventi základních škol speciálních obvykle pokračují v jednoleté přípravě. Odborná učiliště nabízí širokou řadu oborů zaměřených především na praktické dovednosti, délka studia je dva nebo tři roky. „Příprava pro výkon jednoduchých činností žáků, kteří jsou schopni samostatně pracovat, ale jejichž činnost musí být řízena jinými osobami, se uskutečňuje v samostatné třídě odborného učiliště a trvá jeden rok, neukončuje se výučním listem, ale pouze vydáním vysvědčení“ (Švarcová, 2006, str. 96).

Praktická škola dvouletá je určena žákům, kteří ukončili povinnou školní docházku v základní škole praktické nebo speciální v nižším než devátém ročníku. Je zde kladen důraz na vypěstování kladného vztahu k práci, na rozvoj komunikačních dovedností, základní orientaci v celospolečensky závažných problémech, kultivaci osobnosti, výchovu ke zdravému životnímu stylu, dosažení maximální možné míry samostatnosti. Absolventi se mohou uplatnit přiměřeným výkonem při pomocných pracích ve zdravotnictví, sociální péči, ve výrobních podnicích, v zemědělství, případně na chráněných pracovištích.

Praktická škola jednoletá je určena žákům s těžkým zdravotním postižením, zejména s těžkým stupněm mentálního postižení, žákům s více vadami. Výuka je zaměřená především na osvojení manuálních dovedností využitelných v profesním i osobním životě. Pokud žák nezvládne vzdělávací program praktické školy s jednoletou přípravou během jednoho školního roku, má možnost opakovat ročník. Tito žáci většinou najdou své uplatnění v chráněných pracovištích.

Lidé s mentálním postižením mají stejně jako všichni ostatní právo na celoživotní vzdělávání. V rámci aktivit některých organizací vznikají alternativní formy vzdělání, například večerní školy, kurzy k doplnění vzdělání. Do roku 2000 měli absolventi zvláštních škol (dnes základní školy praktické) možnost absolvovat

kurz k doplnění vzdělání na úrovni základní školy, dnes taková možnost bohužel není.

7. Pracovní příprava lidí s mentálním postižením

Uplatnění na trhu práce nezávisí jen na dobré připravenosti absolventů, ale i na situaci na trhu práce, na kvalifikačních požadavcích. Dlouhodobým poklesem počtu lidí působících ve výrobní sféře dochází zároveň k poklesu uplatnitelnosti nekvalifikovaných pracovníků. Z charakteristiky mentálního postižení vyplývá, že příprava na zaměstnání by měla být více názorná a konkrétní, vysoce ceněné flexibility není snadné dosáhnout.

Na základě zkušeností a poznatků s lidmi s mentálním postižením, byl vypracován pracovní model na úrovni středoškolského vzdělání označován jako Praktická profesní příprava, kterou zajišťuje praktická škola. Pracovní činnost má funkci nejen produktivní, ale i pracovně rehabilitační (Červenková 2001). Praktická příprava by měla probíhat dva dny v týdnu ve dvou souvislých blocích. Je třeba brát zřetel i na možnost, že větší část absolventů nebude schopna pracovat samostatně, najde pak uplatnění v chráněných dílnách.

Podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. je příprava k práci cílená činnost směřující k zapracování lidí se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, měla by trvat maximálně 24 měsíců. Příprava k práci se provádí na pracovištích zaměstnavatele, chráněných pracovištích nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, náboženských společnostech, občanských sdružení a dalších právnických nebo fyzických osob. Úřad práce uzavírá s osobou se zdravotním postižením Dohodu o přípravě k práci, dokladem o absolvování je Osvědčení.

7.1. Uplatnění v pracovním procesu

Poskytnutí možnosti zaměstnání lidem s mentálním postižením neznamená jen umožnit jim výdělek, ale přiznat jim sociální postavení a zvýšit předpoklady soběstačného života samostatně nebo v tzv. chráněných bytech. „Osoby s mentálním postižením středního a těžšího stupně se nejčastěji realizují prostřednictvím práce pod dohledem, tedy na chráněných pracovištích. Další možností je podporované zaměstnávání (Pipeková, 2006).

8. Poradenství a volba profese

8.1. Speciálně pedagogické a sociální poradenství

„Speciální poradenství definujeme jako komplex poradenských služeb určených specifickým skupinám jedinců, kteří jsou znevýhodněni zdravotně či sociálně a jejichž handicap má dlouhodobý nebo trvalý charakter“ (Renotierová, 2006). Předmětem speciálně pedagogického poradenství je uspokojování potřeb určitého jedince. Mezi formy poradenské činnosti řadíme ranou péči, pedagogicko-psychologické poradenství v rámci školního vzdělávání realizované školními poradci, psychology, speciálními pedagogy, pedagogicko-psychologickými poradnami, speciálně-pedagogickými centry, středisky výchovné péče a specifické poradenské aktivity, kam bychom zařadili poradny při sdruženích zdravotně postižených. V České republice realizují poradenství státní organizace, soukromé, charitativní a svépomocné organizace, mělo by se jednat o multidisciplinární tým.

Poradenství v otázkách profesionální orientace nabízí jak pedagogicko-psychologické poradny, tak speciálně pedagogická centra jejichž poradenská činnost zahrnuje diagnostickou a psychoterapeutickou péči poskytovanou nejenom dětem, jejich rodičům a učitelům, ale i dospělým (Jesenský, 1998). Pro osoby se zdravotním postižením mají důležité postavení také pracovníci sociálního poradenství, kteří

poskytují informace o poskytování dávek sociální péče, o nárocích občanů se zdravotním postižením, tyto služby poskytují okresní správy sociálního zabezpečení, úřady práce, obce s rozšířenou působností (Goldmann 2006).

8.2. Volba povolání

Hlavním úkolem poradenského systému ve vztahu k výběru povolání je poskytnout klientovi všechny dostupné informace týkající se procesu volby povolání. Je důležité zvolit vhodný obor, který zcela odpovídá reálným možnostem a schopnostem jedince. Musí se také přihlížet k nárokům studia nebo přípravy pro danou profesi a motivaci klienta. Při volbě povolání musíme mít na zřeteli zdravotní stav, schopnosti, zájmy, dosažené vzdělání, případně prospěch a perspektivu uplatnění v praxi.

Význam trhu práce, vzdělávacího systému a jejich propojení je z určité části podporován poradenskými službami. Řídícími institucemi v tomto odvětví v České republice jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. V současné době připravují základní školy své žáky prostřednictvím výchovy k volbě povolání, na středních školách se můžeme seznámit s úvodem do světa práce. V rámcově vzdělávacích programech je učivo zařazeno do vzdělávací oblasti Člověk a svět práce.

Hledat zaměstnání je možné i přes agentury práce, které by také měli být dobrými rádci v jeho volbě. „Poradenství agentur práce se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání a rekvalifikace“ (Jouza, Ženíšková, 2005, str. 60).

8.3. Poradenské služby úřadu práce

Úřady práce nabízejí poradenské služby skupinovou nebo individuální formou, tyto služby mají podpůrně motivační charakter a mohou být součástí pracovní rehabilitace lidí se zdravotním postižením.

Individuální poradenství se zaměřuje na práci s klientem s důrazem na jeho specifické potřeby s cílem dosáhnout vlastní seberealizace na trhu práce, úřady mohou pomoci navázat spolupráci s agenturami podporovaného zaměstnávání, klinikou rehabilitačního lékařství, pracovník úřadu práce by měl být schopen poradit s volbou povolání.

Skupinové poradenství nabízí pro přihlášené klienty různé aktivity, například tvorbu životopisu, žádostí, radí, jak hledat práci, zahrnuje přípravu na pohovor, rozvoj sociálních dovedností důležitých při procesu hledání vhodného zaměstnání a další.

9. Podporované zaměstnávání

9.1. Filosofie podporovaného zaměstnávání

System podporovaného zaměstnávání se snaží vyrovnat příležitosti pracovního uplatnění lidí, kteří mají z důvodu zdravotního postižení nebo jiného znevýhodňujícího faktoru ztížený přístup na otevřený trh práce. Zároveň jde o službu zaměstnavateli, kterému poskytuje potřebnou podporu, aby mohl člověka se změněnou pracovní schopností zaměstnat.

Podle Souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání Rytmusu je celý koncept postavený na několika principech:

1. Princip uplatnění práva na práci – každý člověk má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.
2. Občanský princip – člověk znevýhodněný na trhu práce má stejná práva i povinnosti jako kdokoliv jiný. Úkolem pracovníka podporovaného zaměstnávání je pomoci člověku změnit status klienta sociálních služeb ve status zaměstnance.
3. Princip konstruktivního přístupu – podporované zaměstnávání posiluje sebedůvěru klienta tím, že se nesnaží zjišťovat, jak dalece je práce schopný, ale snaží se propojit jeho možnosti s potřebami zaměstnavatele.
4. Princip individuálního přístupu – při utváření představy o vhodném zaměstnání se vychází z přání, zájmů, schopností a dovedností každého jedince.
5. Princip aktivního přístupu uživatele služeb – předpokládá se, že uživatel služeb je zodpovědný za získání a udržení si práce. Pracovník pouze poskytuje podporu, informace, které vyrovnávají znevýhodnění na trhu práce.

9.2. Charakteristika podporovaného zaměstnávání

Z definice podporovaného zaměstnávání se dozvíme, že jde o službu určenou lidem, kteří chtějí získat a udržet si takové zaměstnání na otevřeném trhu práce, které odpovídá jejich zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem. Současně je cílem zvýšit úroveň samostatnosti uživatelů služeb, zprostředkovat vytvoření či rozvinutí jejich dovedností potřebné k nalezení, získání a udržení si práce, posílit jejich pracovní návyky a rozšířit zájem o pracovní rozvoj.

Podporované zaměstnávání využívá nabídek z otevřeného trhu práce, práce samotná má stabilní charakter, uživatelé jsou zprostředkováni stejné pracovní podmínky jako ostatním zaměstnancům, jde o smysluplnou práci, ze které má zaměstnavatel i zaměstnanec užitek. Poskytovaná podpora je individuální, sleduje nejen získání pracovního uplatnění, ale i jeho udržení. Podstatou podpory v podporovaném zaměstnávání je osobní pomoc pracovníka poskytovatele, odborné

poradenství v pracovněprávní oblasti, doprovázení klienta na úřad práce, k zaměstnavateli, poskytování podpory při zvládnání pracovních povinností na pracovišti i mimo něj.

Cílovou skupinou jsou lidé, jejichž dovednosti potřebné k získání a udržení si vhodného zaměstnání jsou oproti dovednostem jiných lidí nižší, takže tito lidé mají méně příležitostí a potřebují odbornou individuální podporu postavenou na osobní pomoci pracovníka. Může se jednat i o lidi, kteří tyto dovednosti mají, ale v běžných podmínkách je nejsou schopni uplatnit.

Abyste mohla služba podporovaného zaměstnávání fungovat, musí splňovat určité podmínky. Službu nelze zajišťovat bez personálního zajištění, je zde potřeba vedoucí pracovník, pracovní konzultanti a pracovní asistenti, kteří mohou být zastoupeny dobrovolníky. Určitě je také potřeba technického zabezpečení, je nutné disponovat prostory pro administrativu, konzultace, práci ve skupině. Dále je třeba využívat určité organizace, získat finanční zdroje, zajistit regionální spolupráci.

9.3. Proces podporovaného zaměstnávání

Proces podporovaného zaměstnávání znamená sled činností vedoucích k tomu, aby si uživatel získal a udržel vhodné pracovní místo. Na počátku procesu je projevení zájmu o podporu při získání vhodného pracovního místa ze strany potenciálního uživatele služeb. Dalšími fázemi jsou dojednávání spolupráce mezi uživatelem a poskytovatelem služeb podporovaného zaměstnávání, plánování kariéry uživatele, zprostředkování vhodného pracovního místa a trénink dovedností potřebných k získání a udržení tohoto místa, podpora poskytovaná uživateli po uzavření pracovněprávního vztahu. Proces je u konce v době, kdy uživatel má vhodné pracovní uplatnění s předpokladem, že tento stav bude trvat i v budoucnu a nepotřebuje již služby podpory.

V rámci uvedených fází probíhá řada činností, například posuzování, zda klient potřebuje službu podporovaného zaměstnávání, dojednávání podmínek a uzavření dohody, zjišťování, zda má uživatel zájem získat a rozvinout určité dovednosti a zda je získat potřebuje, sestavování osobního profilu uživatele, mapování trhu práce, zjišťování požadavků, plánování postupu k uzavření pracovněprávního stavu, trénink dovedností na základě zjištěné úrovně, podpora při osobním jednání uživatele se zaměstnavatelem, postupné snižování podpory až k ukončení služeb. Podporované zaměstnávání také nabízí pomoc zaměstnavateli při vytváření vhodné pracovní náplně pro uživatele, poskytuje poradenství v oblasti legislativy zaměstnávání lidí se znevýhodněním, nabízí pomoc v komunikaci s uživatelem.

10. Chráněné dílny

Podle definice Ministerstva práce a sociálních věcí jsou chráněné dílny specifická pracoviště pro občany, kteří mají ztíženou možnost, případně se vůbec nemohou uplatnit, na volném trhu práce. V chráněné dílně musí být zaměstnáno alespoň šedesát procent lidí se zdravotním postižením či znevýhodněním, dílna musí být provozována nejméně dva roky ode dne sjednaného v dohodě, na její vytvoření a provoz poskytuje úřad práce zaměstnavateli finanční příspěvek. Postupuje se zde podle individuálních plánů, režim je upraven podle zdravotního stavu zaměstnanců. Chráněné dílny slouží především k tréninku pracovních dovedností, pracovního režimu a práce v kolektivu. Smyslem pracovní rehabilitace je průprava pro práci v nechráněných podmínkách (Pipeková 2006).

10.1. Historie a možnosti zakládání chráněných dílen

Přestože trend chráněných dílen jsme mohli zaznamenat spíše v posledních letech, podobná zařízení zde byla mnohem dříve. V meziválečném Československu existovala výrobní družstva zaměstnávající lidi s různým postižením či

znevýhodněním. V době socialismu fungovala organizace Meta založená již roku 1969 Svazem invalidů, šlo o výrobní družstvo invalidů, jejím rozpadem na menší celky po revoluci vznikly první chráněné dílny ([http://cs.wikipedia.org/wiki/META_\(podnik\)](http://cs.wikipedia.org/wiki/META_(podnik))). Dnes nám internetový vyhledávač nabídne široké spektrum různě zaměřených dílen po celé republice.

Pojem „chráněná dílna“ najdeme v české legislativě od roku 1975 v zákoně č. 121/1975 Sb. o sociálním zabezpečení, po pádu režimu se o něm zmiňuje vyhláška č. 115/1992 Sb. o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností, podle které mělo být v chráněných dílnách zaměstnáno minimálně 75 procent občanů se změněnou pracovní schopností, dnes stačí 60 procent.

Chráněné dílny mohou fungovat jako samostatný podnik s větší možností hmotné podpory, může být součástí nestátní neziskové organizace, ať už obecně prospěšné společnosti, občanského sdružení nebo například charitní církevní organizace. Dílna může být založena jako součást velkého podniku, který do ní umísťuje své zaměstnance, jejichž pracovní schopnost se důsledkem nemoci či úrazu změnila, nebo z těchto důvodů nemohou již stávající práci vykonávat.

Status chráněné dílny se získá dohodou s úřadem práce, který vydá organizaci potvrzení se schválením počtu zaměstnanců.

10.2. Specifika chráněných dílen

Fungování chráněných dílen je ovlivněno mnoha faktory, ať již ekonomickými, právními, ekologickými, kulturně historickými, etickými atd. Činnost dílen ovlivňuje své sociální okolí, nejde jen o snížení nezaměstnanosti a zapojení lidí s postižením, ale i o seznámení intaktní populace s nimi. Pro chráněné dílny je charakteristický vysoký podíl ručních prací často v rámci řemeslných činností nebo služeb, každá modernizace zařízení přináší nežádoucí snížení počtu pracovních míst. Chráněné dílny by měly sloužit především k tréninku pracovních dovedností, pracovního režimu a práce v kolektivu, smyslem pracovní rehabilitace je průprava pro práci na otevřeném trhu (Pipeková, 2006).

Volba výrobního programu závisí na prostředí realizace, finančních možnostech a samozřejmě na osobní charakteristice a možnostech zaměstnanců. Pracovní doba i přestávky v práci je možno individuálně přizpůsobit. Ekonomickou zátěž může představovat dosažení bezbariérovosti.

Zvýšené náklady na provoz dílen kompenzuje úřad práce v rámci poskytování pomoci v hmotné nouzi a daňovými úlevami. Stát poskytuje také náklady na zřízení dílen.

11. Role úřadu práce

11.1. Charakteristika úřadu práce

Úřad práce informuje občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, zaměstnavatele o volných pracovních silách. Dále zprostředkovává uchazečům o zaměstnání s trvalým pobytem ve svém územním obvodu vhodné zaměstnání. Úřad práce poskytuje občanům poradenské služby spojené se zaměstnáváním, s volbou povolání a organizuje, zabezpečuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání. Kromě toho může úřad zřizovat státní rekvalifikační střediska. Důležitá je evidence volných pracovních míst, uchazečů o zaměstnání a podle potřeby i evidence zájemců o zaměstnání. Úřad práce disponuje prostředky na zabezpečení zaměstnanosti. Měl by také sledovat a hodnotit stav trhu práce a zpracovávat koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu a činit opatření k ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce. Za tím účelem může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti. Mezi další povinnosti patří podněcování a hmotná podpora zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací ve svém územním obvodu. Úřad práce spolupracuje s orgány sociálního zabezpečení a státní zdravotní správy, s potencionálními kurátory, terapeutickými pracovišti, humanitárními organizacemi. Úřad práce navíc rozhoduje o vyřazení z evidence, o přiznání,

nepřiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení výplaty hmotného zabezpečení (Pipeková, Vítková 2003).

11.2. Pomoc úřadů práce lidem se zdravotním postižením

Úřad práce ukládá zaměstnavatelům obsazovat volná pracovní místa vymezená pro občany se zdravotním postižením pouze těmito občany, které eviduje. Dále poskytuje poradenské služby o volbě povolání a zabezpečuje pracovní rehabilitaci, přípravu pro pracovní uplatnění a sleduje, zda příprava na pracovní uplatnění a pracovní podmínky nemají nepříznivý vliv na zdravotní stav uchazečů se změněnou pracovní schopností. Od zaměstnavatelů se vyžadují seznamy pracovních míst pro možné uplatnění pracovních znevýhodněného člověka. Úřad práce zřizuje a spravuje výcviková střediska pro občany se změněnou pracovní schopností a také rozhoduje o přijetí do přípravy pro pracovní uplatnění, hmotném zabezpečení, úhradě nákladů na přípravu ohledně pracovního uplatnění občanů se změněnou pracovní schopností. Kromě toho úřad práce rozhoduje o příspěvku zaměstnavatelům na zřízení a provoz chráněných dílen nebo pracovišť a občanům samostatně výdělečně činným na vybavení nezbytnými pracovními prostředky. V případě potřeby může úřad práce vyžadovat od zaměstnavatele, aby vybírali z nahlášených volných míst ta, která jsou vhodná pro uchazeče o zaměstnání vyžadující zvláštní péči. Na tato vhodná místa občany zaměstnavatelům doporučuje.

11.3. Pracovní rehabilitace

Podle zákona o zaměstnanosti rozumíme pracovní rehabilitací souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečuje a hradí úřad práce v místě bydliště. Rehabilitace může být zajištěna individuálně nebo ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky. Po obdržení žádosti člověka se zdravotním postižením,

sestavuje úřad práce ve spolupráci se žadatelem tzv. individuální plány pracovní rehabilitace, který vychází z možností určitého člověka a situace na trhu práce. Výsledný plán by měl obsahovat předpokládaný cíl pracovní rehabilitace, formy, časový průběh, termíny a způsob hodnocení průběhu.

Člověku se zdravotním postižením, který nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu, náleží Podpora při rekvalifikaci a to i v případě, že tato osoba není v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Na osoby se zdravotním postižením, které se účastní pracovní rehabilitace mimo své zaměstnání se vztahuje zákoník práce včetně zákazů práce přesčas, práce v noci a zakázané práce mladistvím.

Pracovní rehabilitace zahrnuje poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání nebo jiné výdělečné činnosti, přípravu na zaměstnání, zprostředkování, udržení, případně změnu zaměstnání a na vytváření vhodných podmínek výdělečné činnosti.

Proces pracovní rehabilitace obsahuje několik kroků. Nejdříve je třeba vyplnit žádost o pracovní rehabilitaci, podle které se realizuje návrh individuálního plánu, následuje vyjádření odborné skupiny pracovní rehabilitace a schválení úřadem práce, dále je nutné uzavření individuálního plánu a podepsání uchazečem, než může probíhat samotná pracovní rehabilitace včetně vyřízení podpory při rekvalifikaci a přípravě k práci, na závěr bychom zařadili hodnocení, které nemusí být jen závěrečné ale také průběžné.

Ve srovnání s předcházejícím zákonem o zaměstnanosti pracovní rehabilitace umožňuje zavádět do praxe model podporovaného zaměstnávání hrazeného z prostředků na státní politiku zaměstnanosti.

„Na posuzování možností pracovní rehabilitace se podílí tzv. odborná pracovní skupina, kterou lze hodnotit jako vyjádření snahy předkladatelů návrhu zákona respektovat alespoň do určité míry multidisciplinární přístup ve vyhodnocování potřeb uživatele a plánování služby pracovní rehabilitace“ (Černá, 2008, str. 206). Zatímco předkladatel zákona (MPSV) navrhoval, aby se členy týmu stali odborníci, kteří by pro jednotlivé uchazeče navrhovali vhodné formy pracovní rehabilitace,

v konečném znění zákona mají skupinu zastupovat především zaměstnavatelé s více než 50% osob se zdravotním postižením a zástupci organizací lidí s postižením.

12. Některé významné organizace zabývající se zaměstnáváním lidí s mentálním postižením

V této kapitole bych přiblížila několik společností, které se zabývají pomoci lidem s mentálním postižením na poli pracovního uplatnění. Charakteristika umožní čtenáři udělat si přehled o možnostech zaměstnávání, o tom na jaké další instituce je možné se obrátit.

Velké množství organizací nabízí služby v podobném duchu, nemá proto cenu charakterizovat všechny, vybrala jsem jen několik, Prahu zastupuje Společnost Duha a Máme otevřeno?, dále nahlédneme do Olomouckého kraje, konkrétně do nestátní neziskové organizace Spolu, pokusím se přiblížit občanské sdružení Mesada v Jihočeském kraji, Agapo v Jihomoravském kraji a nakonec shrnu služby pobočky organizace Fokus ve Vysočině. Informace jsem čerpala ze svých zkušeností, z informačních letáků, brožur a internetových stránek.

12.1. Společnost DUHA

Jako první bych ráda představila občanské sdružení, se kterým mám osobní zkušenost. Společnost DUHA vznikla roku 1992, jejím posláním je poskytovat sociální služby dospělým lidem s mentálním postižením a spolupracovat s nimi na rozšíření jejich životních možností. Klienti mají možnost využít služeb chráněného bydlení, programu dílny či podporovaného zaměstnávání. V současné využívá služeb chráněného bydlení 37 klientů v 17 bytech (<http://www.spolecnostduha.cz/>).

Ve školním roce 2005/2006 jsem chodila třikrát týdně pomáhat jako dobrovolnice s programem dílen, díky kterému si klienti s dostatečnou podporou mohli osvojit určité pracovní a sociální návyky či dovednosti. Cílem je rozvoj

samostatnosti klienta v oblasti pracovního uplatnění a posilovat jeho zájem na získání a udržení si práce na otevřeném trhu. Klienti sem dojíždějí z chráněných bytů nebo vlastních domovů a bývají především podle vlastního zájmu rozděleni do těchto dílen: keramická, dřevodílna, výtvarná, pekárna, kartonáž, zahradní dílna, textilní, prádelna-mandl a kavárna. Nejedná se o chráněnou dílnu, přestože v době mé praxe se tento termín užíval, klienti se zde učí pracovní činnosti a někteří z nich využívají službu podporovaného zaměstnávání, která probíhá formou individuálních konzultací s pracovním konzultantem jednou týdně. Klient je podporován při vytváření představy o vhodném zaměstnání, probíhá trénink a rozvoj dovedností, schopností a znalostí potřebných k vyhledávání práce, např. telefonování, osobní jednání se zaměstnavatelem, sebereprezentace, způsoby vyhledávání pracovního místa. V případě nalezení zaměstnání poskytuje konzultant podporu při uzavírání pracovně právního vztahu a po nástupu do zaměstnání pak přímo na pracovišti, ale stále i mimo ně, dále pomáhá zaměstnanci i zaměstnavateli se zaškolením, podporuje klienta také v přirozeném začleňování mezi spolupracovníky, při osvojování pracovních návyků apod. Intenzita poskytované podpory se postupně snižuje, cílem je úplná samostatnost uživatele na pracovišti a ukončení poskytování služby. Od roku 2001, kdy vznikl program podporovaného zaměstnávání vznikl našlo uplatnění na otevřeném trhu práce minimálně 32 lidí.

Pro účastníky podporovaného zaměstnávání se nabízí účast na Job klubech. Jde o skupinová setkání jednou do měsíce, jejichž cílem je aktivní zapojení zájemců o práci do procesu jejího hledání a udržení jejich motivace. Výhodou je práce ve skupině, která umožňuje výměnu zkušeností a nácvik dovedností potřebných k získání zaměstnání například hraním rolí.

Musím říct, že mi práce v dílnách vyhovovala, vzhledem k dlouhodobému charakteru mé praxe, jsem měla možnost vidět pokroky v různých činnostech klientů. Do každé dílny dochází asi tři až sedm klientů, činnosti jsou různorodé, výrobky některých dílen je možné shlédnout a koupit na některé z vernisáží nebo dni otevřených dveří. Osobně jsem navštěvovala převážně textilní dílnu a kartonáž, výhodou dalšího člověka v dílně bylo především víc času pro individuální výuku nových postupů. Výrobky z pekárny, které je možné koupit v kavárně, jsou výborné.

Dodnes jsem s dílnou v kontaktu. Ve vybavení dílen nechyběl materiál, vhodné zařízení v dostatečném prostoru.

12.2. Máme otevřeno?

Další důležitou organizací je občanské sdružení Máme otevřeno?, které podporuje lidi především s mentálním postižením a autismem v oblasti obhajobě jejich práv, uplatnění na trhu práce a volnočasových aktivit. V současné době je zde zaměstnáno 14 lidí na plný pracovní úvazek, 4 na částečný, počet klientů využívající programy je 90 (<http://mameotevreno.cz/>).

Hlavní náplní je tranzitní program, díky kterému mají lidé s mentálním postižením šanci najít si zaměstnání na otevřeném trhu práce. Tranzitní program poskytuje služby také zaměstnavatelům, kteří se rozhodli do svého kolektivu přijmout člověka se zdravotním postižením.

Co program nabízí? Uživatelé získávají pracovní dovednosti, které jim pomohou při hledání práce od ujasnění představ o tom, co by chtěli dělat, jaké jsou jejich možnosti, přes hledání v inzerátech a odpovídání na ně, zpracování životopisu, přípravy na pohovor, seznámení se základními pracovně-právními vztahy až po uvědomění si vlastních práv, ale také povinností plynoucích z pracovního vztahu. Pracovníci programu podporují uživatele při jednání s úřadem práce, zaměstnavatelem i Českou správou sociálního zabezpečení a pomáhají se zaučením na novém pracovišti.

Tranzitní program také nabízí možnost podpory zaměstnavateli, ať už s možnou úpravou pracovního místa, pracovní náplně nebo s vyřizováním formalit a legislativou. Cílem programu není jen pomáhat dosáhnout lidem s postižením vhodného pracovního místa, ale také zvyšovat povědomí zaměstnavatelů a veřejnosti o možnostech zaměstnávání lidí s mentálním postižením a principech integrace.

Deset uživatelů služby je možné umístit v kavárně Vesmírna, kde se učí pracovní činnosti jako například obsluhování hostů, přípravu nápojů, mytí nádobí,

úklidové práce ve čtyřhodinovém třísměnném provozu. Pracovně tréninkový program je určen na dobu maximálně dvou let, předchází mu tříměsíční zkušební doba. Několik měsíců před ukončením pracovně tréninkového programu kavárny vstupuje absolvent souběžně do tranzitního programu. Od roku 2002 využilo služby Pracovně-tréninkového programu kavárny Vesmírna více než 70 lidí s mentálním nebo kombinovaným postižením ve věku od 18 do 47 let. 55% lidí, kteří ukončili program pracuje na běžném trhu práce.

12.3. Spolu Olomouc

SPOLU je nestátní nezisková organizace, která od roku 1995 podporuje lidi se zdravotním postižením při seberealizaci především vzdělávání a práce v běžném prostředí města Olomouce a okolí (<http://www.spoluolomouc.cz/>). Organizace nabízí osobní asistenci, terénní a ambulantní služby sociální prevence, formou aktivního učení rozvinout dovednosti běžného života a samoobsluhy u lidí s mentálním a kombinovaným postižením, sociální rehabilitaci, službu podporovaného zaměstnávání a osvětové aktivity směrem k uživatelům služeb a laické veřejnosti, které zahrnují poskytnutí prostoru pro setkávání s lidmi se zdravotním postižením prostřednictvím festivalu Fimfárum, prezentace dovedností lidí s mentálním postižením prostřednictvím výstav, divadelních vystoupení, zvýšení informovanosti uživatelů služeb o nových metodách.

Na impulz rodičů dětí s mentálním a kombinovaným postižením vzniklo občanské sdružení zatím s nabídkou volnočasových aktivit, později se nabídka rozšířila o podporu školské integrace těchto dětí. Důležitým zlomem byl rok 1997, kdy začalo SPOLU poskytovat terénní sociální služby, podporované zaměstnávání funguje od roku 2001, následující rok se začala rozšiřovat nabídka aktivizačních, rozvojových a podpůrných programů. V roce 2005 organizace ve spolupráci s partnerskou organizací Sdružení D realizovali významný projekt Olomouckého kraje „Holandské divadlo hendikepovaných Maatwerk v Olomouckém kraji“, který se uskutečnil pod záštitou hejtmána Olomouckého kraje RNDr. Ivana Kosatíka a

primátora Statutárního města Olomouce Ing. Martina Tesaříka a představil veřejnosti profesionální divadelní studio herců s mentálním postižením z ROTTERDAMU Maatwerk.

Služba podporovaného zaměstnávání je poskytována lidem se zdravotním postižením ve věku od 16 do 64 let. Cílem programu je umožnit studentům s postižením vyzkoušet si práci v běžném prostředí formou bezplatné praxe, rozvíjet pracovní dovednosti a zvýšení samostatnosti a usnadnění přechodu ze školy do zaměstnání. Praxe probíhají jednou až třikrát týdně na pracovištích v běžných firmách, s praktikantem je vždy přítomen pracovní asistent.

12.4. Mesada – Jihočeský kraj

Občanské sdružení MESADA vzniklo přeměnou písecké pobočky o.s. Rytmus roku 2002(<http://www.mesada.eu/>). Mesada znamená španělsky podpora a jak z názvu vyplývá, cílem společnosti je prosazovat práva lidí s postižením a podporovat integraci. Sdružení zajišťuje sociální rehabilitaci včetně podporovaného zaměstnávání, osobní asistenci, sociálně aktivizační služby, pracovní rehabilitaci a poradenskou činnost. Pobočky jsou umístěny v Písku, Jindřichově Hradci a Vimperku.

Podporované zaměstnávání se zaměřuje na rozvoj pracovní kariéry uchazečů, který vede k aktivnímu přístupu k vlastnímu pracovnímu uplatnění. Snahou podpory je umístění uchazeče na pracovní místo a jeho zaučení, placená a konkurenceschopná práce a zaměstnávání v běžném pracovním prostředí.

Součástí sociální rehabilitace je také Všedobr, skupinová aktivita zaměřená na získání a prohloubení praktických dovedností souvisejících se zaměstnáním, nácvik dovedností spojených s prací, jako je např. telefonování, dojíždění MHD, omlouvání se v případě nepřítomnosti na pracovišti, řešení krizových situací atd. a volnočasové aktivity. Mesada také nabízí pomoc při podání žádosti o pracovní rehabilitaci na příslušném úřadu práce.

12.5. Agapo – Jihomoravský kraj

Občanské sdružení Agapo vzniklo roku 2004, aby pomáhalo lidem znevýhodněným při hledání a udržení práce v Brně a okolí (<http://www.agapo.cz/>). Poslání a cíle společnosti jsou obdobné s předchozími organizacemi, cílovou skupinou jsou lidé se zdravotním postižením, se sociálním znevýhodněním, s rizikovým způsobem života, lidé s nízkou kvalitací.

Žáci posledních a předposledních ročníků speciálních škol mohou využít služeb tranzitního programu, který pomáhá studentům s postižením vyzkoušet si práci v běžném prostředí, získat sociální a pracovní dovednosti, zvýšit svoji samostatnost a zajistit pracovní místo, na které budoucí absolventi nastoupí po skončení školní docházky. Tranzitní program představuje množství výhod, mezi které můžeme zařadit prevenci nezaměstnanosti absolventů speciálních škol, praxe usnadňuje přechod ze školy do zaměstnání a student si může vyzkoušet různé typy práce v běžném prostředí, student i zaměstnavatel si mohou nezávazně vyzkoušet spolupráci, pomoc při zapracování a při jednání se zaměstnavatelem, při vyřizování formalit spojených se zaměstnáním a při jednání s úřady. Jestliže student není zaměstnán na místě praxe, může vstoupit do navazujícího programu podporované zaměstnávání.

Pro širokou veřejnost je určený motivačně-vzdělávací kurz, tzv. JOB KLUB, jehož cílem je získat nové zkušenosti a znalosti o problematice související se zaměstnáváním na otevřeném trhu práce. Jde o možnost stýkat se po dobu tří týdnů s lidmi, kteří mají potíže se získáním a udržením zaměstnání na otevřeném trhu práce a případně vyměnit si zkušenosti.

12.6. Fokus Vysočina

Fokus Vysočina je jeden z devíti Fokusů, které po roce 1990 vznikly na našem území (<http://www.fokusvysocina.cz/>). Přestože se organizace primárně zaměřuje na podporu lidí s duševním onemocněním po ukončení hospitalizace, řadu služeb nabízí

také lidem se zdravotním postižením. Od roku 2006 se služby přizpůsobily novému zákonu o sociálních službách nabídkou odborného sociálního poradenství, služeb následné péče, sociálně aktivizačních služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením, sociální rehabilitací, chráněným bydlením, sociálně terapeutickými dílnami, denním stacionářem a osmi chráněnými dílnami pro osoby se zdravotním postižením.

Pro zdravotně postižené jsou určeny některé služby pracovní rehabilitace. Jedná se o práci v chráněných dílnách v Pelhřimově, Havlíčkově Brodě a Chotěboři a služby podporovaného zaměstnávání v Pelhřimově a Havlíčkově brodě. Fokus Vysočina je organizací zaměstnávající více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením. Služby nebo výrobky dílen je tedy možné použít jako náhradní plnění podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Programy v jednotlivých dílnách zahrnují práci s keramikou, textilem, práci v lese, se dřevem, zahradnické a drobné řemeslnické práce, praní prádla a mandlování.

13. Aktuální nabídka úřadů práce pro osoby se zdravotním postižením

Základní funkcí úřadu práce je vyrovnávat nabídku a poptávku na otevřeném trhu práce a pomáhat zajistit zaměstnání občanům České republiky. V této kapitole se zaměřím na informace v jednotlivých oblastech, jaké druhy zaměstnání se nabízejí, kolik připadá zájemců na jedno volné místo. Zabývala jsem se situací zaměstnávání lidí s mentálním postižením od podzimu 2008 do jara 2009, nezaznamenala jsem za toto období téměř žádné změny, u intaktní populace se nabídka i poptávka po práci mění přeci jen více. Pokud mluvím o aktuální situaci, konkrétně jde hlavně o leden 2009, z dalších měsíců mám jen část informací, úřady práce zpracovávají data měsíčně nebo čtvrtletně (<http://portal.mpsv.cz/sz/local>).

Ke konci ledna registrovaly úřady práce 63 303 osob se zdravotním postižením a 2905 volných pracovních míst přímo určených pro osoby se zdravotním postižením, na jedno volné místo tedy připadá 22,8 osob, což není příznivá statistika oproti

poměru všech uchazečů a míst, kde připadá na jedno konkrétní zaměstnání 5,8 uchazeče. Pro větší přehlednost rozdělím získané informace podle jednotlivých krajů.

K 31. březnu 2009 narost počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením na 64 373, z toho je uznáno za plně invalidní 268 osob, za částečně invalidní 55 145 a za zdravotně znevýhodněné 8 961 lidí. Poměr mužů a žen je vyrovnaný, ženy tvoří asi 49% z celkového počtu uchazečů se zdravotním postižením, největší rozdíl je ve skupině plně invalidních, kde tvoří většinu muži šedesáti procenty.

13.1. Hlavní město Praha

V Praze bylo ke konci ledna 2009 evidováno 18 616 nezaměstnaných, z toho 1 924 osob se zdravotním postižením, z nichž mělo 671 právo na podporu v nezaměstnanosti. Ke konci ledna bylo v hlavním městě vytvořeno 47 společensky účelných pracovních míst, kde bylo umístěno 42 uchazečů, 17 míst bylo vytvořeno v chráněných dílnách, obsazeno bylo 10 uchazečů, dále byly vytvořeny i obsazeny dvě chráněná pracovní místa. Volných pracovních míst bylo k dispozici 629, z nichž bych označila asi jen 20 vhodných pro osoby s mentálním postižením, posuzovala jsem náročnost práce a požadované vzdělání.

13.2. Středočeský kraj

Do Středočeského kraje patří okresy Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram a Rakovník.

V kraji bylo evidováno 5 154 žadatelů o práci se zdravotním postižením, 1924 s nárokem na podporu v nezaměstnanosti, nejpočetnější skupina je zastoupena na Kladně. Ze 191 společensky účelných míst byla všechna obsazena, na možných 24 míst v chráněných dílnách nastoupilo 16 žadatelů, z chráněných pracovních míst

bylo obsazeno 6 ze 7. Lidem se zdravotním postižením vyhovovalo 842 volných pracovních míst, z nichž se téměř 90 procent nabízelo v Praze-východu. Asi 130 míst by bylo možno nabídnout lidem s mentálním postižením, nejvíce jich nabízí Kladno a Praha-východ, v několika krajích, například v Kolíně, Mělníku, Příbrami, jsem ve sledovaném období nenašla žádné vhodné místo.

13.3. Jihočeský kraj

Do Jihočeského kraje spadají okresy České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor.

V tomto kraji se k poslednímu lednu 2009 nacházelo 3388 žadatelů o práci se zdravotním postižením, 1267 s podporou v nezaměstnanosti. Ze 46 společensky účelných pracovních míst zřízených u zaměstnavatele bylo obsazeno 33, z 81 vyhrazených míst bylo 80 obsazeno. Na 90 vytvořených míst v chráněných dílnách nastoupilo 50 osob a ze 14 chráněných pracovních míst nebyla dvě obsazena. Ze 109 volných pracovních míst určené pro osoby se zdravotním postižením asi jen tři odpovídají možnostem lidí s mentálním postižením.

13.4. Plzeňský kraj

Plzeňský kraj reprezentují Domažlice, Klatovy, Plzeň-město, Plzeň-jih, Plzeň-sever, Rokycany a Tachov.

V tomto kraji bylo v lednu registrováno 2 957 zájemců o zaměstnání se zdravotním postižením, z toho 906 s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. 5 společensky účelných pracovních míst ze 105 nebylo využito. Všech osm míst v chráněných dílnách a pět chráněných pracovišť bylo obsazeno. Dále bylo registrováno 134 míst pro osoby se zdravotním postižením, 13 z nich by bylo vhodných i pro lidi s mentálním postižením.

13.5. Karlovarský kraj

Karlovarskému kraji dominují města Karlovy Vary, Cheb a Sokolov.

Z registrovaných 1725 lidí se zdravotním postižením má 412 nárok na dávky podpory v nezaměstnanosti. Podle aktivní politiky zaměstnanosti bylo vytvořeno 85 společensky účelných pracovních míst, jen dvě z nich zůstaly nevyužity. Do chráněných dílen nastoupilo 25 lidí z možných 29 a přesně stejné čísla vykazují úřady práce u chráněných pracovních míst. Lidé se zdravotním postižením si mohli zvolit mezi 62 místy, 7 z nich jsem uznala za vhodné pro lidi s mentálním postižením.

13.6. Ústecký kraj

Ústecký kraj tvoří okresy Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem.

Ústecký kraj zaznamenává vysokou nezaměstnanost. Lidí se zdravotním postižením najdeme mezi žadateli o práci 7 857, 1851 s podporou v nezaměstnanosti. Z informací úřadu práce o aktivní politice zaměstnanosti jsem se dozvěděla, že bylo vytvořeno 169 společensky účelných pracovních míst u zaměstnavatele a 334 vyhrazených míst, z toho celkem nebylo využito 37. Z poměrně vysokého čísla pracovních míst v chráněných dílnách bylo obsazeno 228 a dalších 17 nevyužito, 127 chráněných pracovních míst poskytlo využití 118 žadatelům. Na vysoké číslo zájemců připadá pouze 116 volných míst, asi pětina z nich by mohla sloužit i lidem s mentálním postižením.

13.7. Liberecký kraj

Pod Liberecký kraj patří okresní města Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec a Semily.

Na úřadech práce v tomto kraji bylo v lednu 2009 vedeno 2 835 žadatelů o práci se zdravotním postižením, 970 s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Z 66 společensky účelných pracovních míst našlo zájemce 61. Všech 36 míst v chráněných dílnách a 34 v chráněných pracovních místech bylo využito. Volných míst bylo vedeno 65, z nichž by byla asi třetina použitelných i pro osoby s mentálním postižením.

13.8. Královehradecký kraj

Královehradecký kraj tvoří okresy Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov.

V tomto kraji bylo ve sledovaném období registrováno 2 506 žadatelů o zaměstnání, 1 089 z celkového počtu dostávalo podporu v nezaměstnanosti. 208 společensky účelných pracovních míst bylo obsazeno 196. Všech 15 míst v chráněných dílnách našlo zaměstnance, ze 44 chráněných míst zůstaly dvě nevyužitá. Pro osoby se zdravotním postižením bylo k dispozici 102 volných míst, do 21 z nich by bylo možné přijmout i osobu s mentálním postižením.

13.9. Pardubický kraj

Pod Pardubický kraj spadají města Chrudim, Pardubice, Svitavy a Ústí nad Orlicí.

V kraji bylo v daném čase registrováno 3 664 uživatelů o zaměstnání se zdravotním postižením, 1 254 z nich pobíralo podporu v nezaměstnanosti. Z 80

společensky účelných pracovních míst bylo využito 75. Na 140 nabízených volných míst v chráněných dílnách připadalo 134 zájemců, na 77 chráněných pracovních míst připadalo 71 uchazečů. Ze 133 míst pro zdravotně postižené občany by bylo možno jen 7 nabídnout lidem s mentálním postižením.

13.10. Vysočina

Kraj Vysočina tvoří okresní města Havlíčkův Brod, Jihlava, Pelhřimov, Třebíč a Žďár nad Sázavou.

Ve Vysočině jsme mohli ve sledovaném období najít 3 351 osob se zdravotním postižením a zájmem o zaměstnání na otevřeném trhu práce, 1 102 z nich mělo nárok na podporu v nezaměstnanosti. Ze 167 společensky účelových míst zůstaly jen 4 neobsazené. Úřady práce nabídli 11 míst v chráněných dílnách, které obsadilo 7 uchazečů. Z 39 vytvořených chráněných míst zůstalo jediné neobsazené. Ze 120 volných míst bylo možné vybrat pouze asi sedm pozic vhodných pro osoby s mentálním postižením.

13.11. Jihomoravský kraj

Do Jihomoravského kraje můžeme zařadit okresy Blansko, Brno-město, Brno-venkov, Břeclav, Hodonín, Vyškov a Znojmo.

Tento kraj je charakterizován poměrně vysokým stupněm nezaměstnanosti. V lednu 2009 registrovaly úřady práce 8 400 uchazečů se zdravotním postižením, 2 307 s podporou v nezaměstnanosti. Přesto nebylo obsazeno větší množství míst společensky účelných pracovních míst a to hlavně ty zřízené u zaměstnavatele, z celkové množství 648 míst bylo využito jen 428. Ze 49 volných pracovních míst v chráněných dílnách bylo obsazeno 45 a na všech 11 vytvořených chráněných pracovních míst byli umístěni uchazeči. Ze 123 volných míst bych asi čtvrtinu doporučila lidem s mentálním postižením.

13.12. Olomoucký kraj

V Olomouckém kraji můžeme najít okresy Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov, Šumperk.

V době zkoumání zaznamenaly úřady práce 4 304 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, 1 227 s podporou v nezaměstnanosti. Ze 497 zřízených či vyhrazených společensky účelných míst bylo 451 obsazeno. Plně vytížena jsou místa v chráněných dílnách, kterých bylo vytvořeno 11 v Šumperku, z 57 chráněných pracovních míst bylo šest neobsazených. Pro osoby se zdravotním postižením bylo určeno 93 pracovních míst, pro lidi s mentálním postižením bylo asi 14 míst vhodných.

13.13. Zlínský kraj

Zlínský kraj tvoří čtyři okresní města a to Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín a Zlín.

Ve Zlínském kraji bylo registrováno 4 473 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, jen 1 231 s nárokem na podporu. Všech 101 společensky účelných míst bylo obsazeno. Využito bylo 18 z 22 možných míst v chráněných dílnách a 58 ze 64 vytvořených chráněných pracovních míst. Volných pracovních míst bylo nabídnuto 277, většina z nich v Kroměříži, 29 z nich by bylo možné obsadit lidmi s mentálním postižením.

13.14. Moravskoslezský kraj

Moravskoslezský kraj tvoří okresy Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava a Ostrava-město.

Tomto kraji je největší početní zastoupení uchazečů o zaměstnání celkem i u lidí se zdravotním postižením, kterých bylo registrováno 10 865, jen 2 186 s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Kromě počtu nezaměstnaných má kraj prvenství také ve vytvoření společensky účelných pracovních míst, z 844 převážně v Ostravě a Karviné bylo 795 obsazeno. Z 69 volných míst v chráněných dílnách zůstaly jen 4 místa volná a všech 27 vytvořených chráněných pracovních míst bylo obsazeno. Osobám se zdravotním postižením bylo vyhrazeno rovných 100 volných míst, 32 z nich by mohli využít lidé s mentálním postižením.

13.15. Interpretace výsledků analýzy informací úřadů práce

Nejdříve jsem porovnávala s údaji úřadů práce počet obyvatel v jednotlivých krajích podle Českého statistického úřadu. Obecně je nejmenší míra nezaměstnanosti v Praze, následovaná Středočeským a Královéhradeckým krajem. Nejhorší situace je v Ústeckém, Moravskoslezském a Karlovarském kraji.

Výsledky další statistiky mě opravdu vyděsily. Pokud zapomeneme na aktivní politiku zaměstnanosti nebo chráněná místa a porovnáme počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením a počet volných míst na otevřeném trhu práce určené pro osoby se zdravotním postižením, zjistíme, že by zaměstnání dostalo jen velmi malé procento uchazečů, čísla se pohybují mezi jedním a 33 procenty. Zdaleka nejlepší situace je opět v Praze, kde by dostalo zaměstnání 33% procentům lidí. Nejméně uchazečů se zdravotním postižením by získalo místo v kraji Moravskoslezském, Jihomoravském a Ústeckém, kde se zaměstnanost lidí se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce pohybuje kolem jednoho až dvou procent. Pro osoby s mentálním postižením je z těchto míst vhodných jen 10 procent, získat tedy práci na otevřeném trhu práce se podaří jen ve výjimečných případech, mnohem větší šance mají tyto lidé na umístění v chráněných dílnách, na chráněných pracovištích, ve společensky účelných místech nebo dalších místech zřizovaných úřady práce, o kterých jsem se nezmiňovala, například v rámci veřejně prospěšných

pracích, kterých se nabízí několikanásobně víc než míst pro osoby se zdravotním postižením na běžném pracovním trhu.

14. Nabídka pracovních míst vhodných pro lidi s mentálním postižením

V této kapitole bych ráda uvedla, která zaměstnání mohou vykonávat osoby s mentálním postižením. Samozřejmě záleží na mnoha faktorech, jakými mohou být hloubka postižení, individuální schopnosti a zájmy, posoudit vše není v mých možnostech, zkusím tu vypsát místa, která jsem našla v registrech úřadů práce pro osoby se zdravotním postižením, která mohou vykonávat lidé bez vzdělání, případně s praktickou školou a která nejsou náročná na flexibilitu a pohotovost, zaměřím se spíše na jednoduché stereotypní činnosti.

Největší část nabízených volných míst tvoří dělník (montážní, v průmyslu, obsluha strojů, ruční balič atd.), který je zastoupen v nabídkách asi 30%, následuje pracovník ostrahy – hlídač s 15% zastoupením, zanedbatelná není ani pozice prodavače, pokladníka s asi 13%, následuje uklízeč, pokojská, kteří tvoří 9% volných míst pro osoby s mentálním postižením, další místo obsadil doručovatel se 7%, pracovník v pekárně se 6%, vrátný, recepční s 5% následován pozicí šičky, švadleny. Objevují se i nabídky dalších zaměstnání, ale jen v malém počtu několika nabídek v celorepublikovém měřítku, jde o pomocníka na stavbě, pomocného kuchaře, soustružníka, administrativního pracovníka, číšníka či servírku, doplňování zboží, chovatele zvířat, lakýrníka nebo manikérku.

Většina těchto pozic jsou určena pro osoby spíše s lehčím mentálním postižením, u asi 80% uvedených zaměstnání bylo uvedeno minimální vzdělání základní a praktická škola, jen asi u deseti procent nebylo požadováno žádné vzdělání a u zbylých deseti procent nebyly požadavky uvedeny.

Protože jsem vyhledávala mezi nabídkami určenými pro osoby se zdravotním postižením, očekávala jsem práci častěji na zkrácený úvazek, ale naopak u více zaměstnání byl uveden plný, asi u dvou třetin nabídek.

Zajímavou informací je také určitě finanční ohodnocení. Když budeme předpokládat, že mluvíme o částce nabízené za plný pracovní úvazek, za většinu prací, které jsem našla v nabídkách úřadů práce a uznala je za vhodné pro lidi s mentálním postižením, je odměnou 9 000 korun, předpokládám, že se jedná o hrubé částky, takže v porovnání s průměrným platem v České republice jde o nízkou částku. Druhým nejčastějším platem zastoupeným 21% je 8 000,-Kč, ještě menší částka. Ale po ní následuje již pozitivnější odměna 12 000 a 10 000,-Kč, obojí zastoupeno asi 14%. Často jsem narazila na částku 14 000,- Kč a jen minimálně se objevili částky 7 000, 11 000 a 15 000,-Kč. Z tohoto průzkumu vyplývá, že lidé s mentálním postižením mohou pracovat zhruba za 8 až 14 tisíc měsíčně.

15. Závěr

Ve své bakalářské práci jsem se snažila charakterizovat možnosti zaměstnávání lidí s mentálním postižením, jak vypadá jejich pracovní příprava, jaké jsou jejich možnosti, jakou podporu nabízí stát a především roli úřadů práce.

Postavení lidí s mentálním postižením není stále jednoduché, přesto se situace neustále zlepšuje. Důkazem jsou měnící se legislativní předpisy, stále vznikající organizace nabízející této minoritě pomoc nejen při hledání a udržení zaměstnání. Vývoj péče o osoby se zdravotním postižením se od roku 1989 velmi změnil, ale nejvíce možností se dostává cílové skupině až v posledních letech, o čemž svědčí například data založení mnohých agentur podporovaného zaměstnávání, chráněných dílen, informace z úřadů práce. Některé společnosti se také začaly věnovat osvětě, rozšiřování informací, přiblížení lidí s mentálním postižením ostatním, tady se podle mě mělo začít, protože právě nedostatek faktů brání často zaměstnavatelům využít jejich služeb.

Analýza údajů z úřadů práce nám ukázala, že člověk se zdravotním postižením má asi čtyřikrát menší šanci najít si práci než ostatní a člověk s mentálním postižením je v tomto směru ještě více omezen, z čehož vyplývá ještě hodně práce speciálních pedagogů, pracovníků sociální správy a dalších odborníků. Je třeba stále

zřizovat nová místa určená pro lidi s postižením a také stát by mohl nabídnout větší podporu.

Dalším problémem stěžujícím zařazení lidí s mentálním postižením do pracovního procesu je neustálá modernizace a snižování počtu zaměstnanců. Přitom podle mých zkušeností z různých brigád posledních let, je výměna jednoduché manuální práce za strojovou často provázána i několikaletými obtížemi, je potřeba přizpůsobit techniku danému provozu a finančně se takový krok vyplatí až za mnoho let, je tedy mnohostranně nevýhodné rušit velký počet pracovních míst.

Uspokojivé zaměstnání je důležitým přínosem pro každého z nás. U lidí s mentálním postižením je tato potřeba umocněna snahou vyrovnat se s postižením, najít vlastní seberealizaci. Ideálně by se moje práce měla stát přínosem pro každého člověka z intaktní populace, který o problematice nemá dostatek informací, případně pro zaměstnavatele, kteří stále váhají s možností poskytnout zaměstnání znevýhodněným občanům.

Seznam literatury:

- Bělina, M.: *Pracovní právo*. Praha, VŠEHRD 1992
- Bobek, M.- Boučková, P.: *Rovnost a diskriminace*. Praha, C. H. Beck 2007
- Černá, M. a kol.: *Česká psychopedie*. Praha, Karolinum 2008
- Červenková, A.- Kotíková, J.: *Odborná příprava zdravotně postižené mládeže a její uplatnění na trhu práce*. Praha, VÚPSV 2001
- Franiok, P.: *Kapitoly z teorie speciální pedagogiky*. Ostrava, Ostravská univerzita 2003
- Goldmann, R.: *Vybrané kapitoly ze sociálních disciplín*. Olomouc, Univerzita Palackého 2006
- Housarová, B. a kol.: *Speciálněpedagogická čítanka*. Praha, Karolinum, 2003
- Jesenský, J.: *Integrace – znamení doby*. Praha, Karolinum 1998
- Jouza, L.- Ženíšková, M.: *Agenturní zaměstnávání*. Praha, ASPI 2005
- Krhutová, L.: *Občané se zdravotním postižením a veřejná správa*. Olomouc, Univerzita Palackého 2005
- Lečbych, M.: *Psychologické aspekty podporovaného zaměstnávání u lidí s mentálním postižením*. Olomouc, Univerzita Palackého 2006
- Novosad, L.: *Základy speciálního poradenství*. Praha, Portál 2000
- Popelová, J.: *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno, Paido 2006
- Pipeková, J.- Vítková, M.: *Znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce*. Brno, Paido 2003
- Renotierová, M. a kol.: *Speciální pedagogika*. Olomouc, Univerzita Palackého 2006
- Slowík, J.: *Speciální pedagogika*. Praha, Grada 2007
- Šiška, J.: *Mimořádná dospělost*. Praha, Karolinum 2005

Švarcová, I.: *Mentální retardace*. Praha, Portál 2006

Rytmus: *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha, Rytmus 2005

Vysokajová, M.: *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*.
Praha, Karolinum 2000

Seznam právních dokumentů:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Vyhláška č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností

Vyhláška č. 73/2005 Sb., o vzdělávání žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných

Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006-2009

Listina základních práv a svobod

Tisková zpráva z kontrolní akce č. 03/36 Nejvyššího kontrolního úřadu

Internetové zdroje:

<http://www.agapo.cz/>

<http://www.euractiv.cz/socialni-politika/>

<http://www.dobromysl.cz/>

<http://www.fokusvysocina.cz/>

<http://www.mameotevreno.cz/>

<http://www.mesada.eu/>

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat>

<http://www.portal.mpsv.cz/sz/local>

<http://www.spolecnostduha.cz/>

<http://wwwspoluolomouc.cz/>

<http://www.vlada.cz/>

[http://cs.wikipedia.org/wiki/META_\(podnik\)](http://cs.wikipedia.org/wiki/META_(podnik))