

(Ne)Chceme s Vámi pracovat

Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

Iveta Šálová

Fakulta sociálních věd

Univerzita Karlova

Praha

3.ročník oboru sociologie a sociální politika

Konzultovala: Ing. Bohumila Čabanová
Práce bude obhajována v 6. semestru studia

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

V Praze dne 17.5.2006

Podpis: .....

Poděkování:

Chtěla bych poděkovat občanskému sdružení FORMIKA, ve kterém jsem při dobrovolnické činnosti načerpala mnoho praktických zkušeností využitých při psaní této práce. Jmenovitě děkuji Mgr. Martině Dubnické za vedení mé praxe pracovní asistentky a za metodickou pomoc. Také chci zdůraznit, že s veškerými poskytnutými informacemi je zacházeno diskrétně a jména klientů občanského sdružení FORMIKA jsou pozměněna.

Dále bych chtěla poděkovat především Ing. Bohumile Čabanové za vedení mé bakalářské práce.

OBSAH

1. ÚVOD	5
2. Teoretická východiska	7
2.1. <i>Přístup ke zdravotnímu postižení</i>	7
2.2. <i>Práce jako součást kultury a lidské přirozenosti</i>	8
2.3. <i>Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i>	9
2.4. <i>Instituce intervenující do problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i>	10
3. Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením	16
3.1. <i>Integrace osob se zdravotním postižením na trh práce a do společnosti</i>	17
3.2. <i>Zaměstnavatelé</i>	18
3.3. <i>Pracovní programy pro osoby se zdravotním postižením</i>	19
4. Podporované zaměstnávání	22
4.1. <i>Definice a základní cíle podporovaného zaměstnávání</i>	22
4.2. <i>Historie podporovaného zaměstnávání v České republice a ve světě</i>	22
4.3. <i>Výsledky podporovaného zaměstnávání v České republice</i>	24
4.4. <i>Cílová skupina klientů podporovaného zaměstnávání</i>	24
4.5. <i>Služby poskytované v rámci podporovaného zaměstnávání</i>	25
4.6. <i>Proces podporovaného zaměstnávání</i>	35
4.7. <i>Ukončení poskytování služeb podporovaného zaměstnávání</i>	36
5. ZÁVĚR	37
6. PŘÍLOHY	39
6.1. <i>Kasuistika</i>	39
6.2. <i>Seznam organizací zabývajících se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením</i>	42
6.3. <i>Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením s celkovým počtem uchazečů o zaměstnání v Praze</i>	44

7. Použité zdroje.....	45
7.1. <i>Seznam literatury</i>	<i>45</i>
7.2. <i>Internetové zdroje.....</i>	<i>45</i>
7.3. <i>Ostatní zdroje.....</i>	<i>46</i>
8. PROJEKT	48

ABSTRAKT

Nezaměstnanost je aktuálním problémem současné moderní společnosti. V této souvislosti hovoříme o rizikových skupinách, mezi které patří i osoby se zdravotním postižením. Jejich začlenění na pracovní trh je jedním z prostředků integrace do společnosti a šancí jak žít plnohodnotný život. Získání zaměstnání je však pro handicapované osoby obtížné, nezaměstnanost se tedy stává jevem dlouhodobým, a proto je potřebné poskytovat této rizikové skupině podporu. Jedním z pracovních programů pro osoby se zdravotním postižením je podporované zaměstnávání. V České republice se jedná o službu poměrně novou, v západní Evropě však velmi rozšířenou a využívanou. Klientovi je ze strany agentury podporovaného zaměstnávání poskytována podpora nejen při hledání zaměstnání, ale také na pracovišti. Důležitou součástí poskytovaných služeb je také pomoc zaměstnavateli i spolupracovníkům, neboť nedostatečná motivace zaměstnavatelů k přijetí osoby se zdravotním postižením je jedním z důvodů neustále se zvyšujícího počtu žadatelů o zaměstnání mezi handicapovanými.

Unemployment is a topical problem of current modern society. This topic deals with vulnerable groups where we can involve also disabled people. Their incorporation into the work process is one method of integration of disabled people in major society. It is also chance for them to live a normal life. Unemployment of the handicapped is consequential and long-termed phenomenon, because it is very difficult for them to gain some job, and therefore these people need our support. One of the working programs for disabled people is the supported employment. It is really new service in the Czech republic, but very exploit and extend in the Western Europe. The agencies of supported employment provide assistance not only with finding employment but also later at the workplace. Support provided for employer and co-workers is also very important. The question is also an unsatisfactory motivation employers to employ handicapped people. It is the main reason of increasing number of unemployed disabled people.

1. ÚVOD

Nezaměstnanost je bezpochyby jedním z hlavních a aktuálních problémů současné moderní společnosti. V souvislosti se vstupem na trh práce lze uvést mnoho rizikových skupin, mezi které patří i **osoby se zdravotním postižením**. Jejich pozice na pracovním trhu je velmi specifická, a proto je u této skupiny nezaměstnanost ve většině případů jevem dlouhodobým. Z tohoto důvodu je aktivní politika zaměstnanosti soustředěna na integraci osob se zdravotním postižením na trh práce, na poskytování rovnocenných pracovních i finančních podmínek apod.

Cílem mé bakalářské práce je především analyzovat specifickou pozici osob se zdravotním postižením na trhu práce, popsat teoretická východiska k této problematice a vliv některých institucí. Dalším cílem je zaměřit se na metody integrace osob se zdravotním postižením na trhu práce prostřednictvím pracovních programů a blíže popsat metodu podporovaného zaměstnávání.

V první části jsem se soustředila především na teoretické pozadí problematiky zdravotně postižených osob. Zaměřila jsem se na *teoretické přístupy k problematice zdravotního postižení*, konkrétněji na dva obecné *teoretické modely*. Poté pokračuji rozbořem významu práce pro člověka a také zamyšlením nad prací, jako přirozené součástí kultury i lidské přirozenosti. Na závěr jsem mezi teoretická východiska zařadila *právní úpravu zaměstnávání handicapovaných osob* a zaměřila jsem se na jednotlivé *instituce*, které svou činností do této problematiky zasahují (Vláda České republiky, Evropská unie, Úřady práce apod.)

Ve druhém oddíle charakterizují jev *nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením*. S využitím některých statistik poukazuji na závažnost problému a na nutnost jeho řešení. Zabývám se zde také principy *integrace osob se zdravotním postižením*, současnými trendy sociální politiky a také specifickým postavením handicapovaných osob nejen na trhu práce, ale ve společnosti obecně. Ve třetí části této kapitoly jsem popsala *jednotlivé pracovní programy pro osoby se zdravotním postižením*

Ve druhé polovině textu jsem se zaměřila na **podporované zaměstnávání** jako jednu z užívaných metod zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zde jsem využila i mnoha příkladů a osobních zkušeností, které jsem načerpala v občanském sdružení FORMIKA, pro které vykonávám dobrovolnickou činnost.

Předkládaná práce je rozbohem vymezené části sociálně politického problému integrace osob se zdravotním postižením na trh práce. Mezi použité metody patří v teoretické části především analýza dostupných zdrojů informací. V části praktické bylo použito zúčastněné pozorování, rozhovor a analýza dokumentů.

Téma mé bakalářské práce jsem zvolila z toho důvodu, že se jedná o oblast, které je stále věnováno velmi málo pozornosti jak na poli teoretickém, tak i v praxi, a které je stále velmi závažné a aktuální. Osobně spolupracuji s handicapovanými osobami a vím, jak těžká je jejich životní situace a co pro ně znamená „mít práci“. Zaměstnání pro ně není jen prostředkem začlenění mezi osoby bez postižení a zlepšení jejich finanční situace, ale především možností a šancí jak vést plnohodnotný život.

2. Teoretická východiska

2.1. Přístup ke zdravotnímu postižení

Na problematiku zdravotního postižení může být nahlíženo z hlediska mnoha teoretických přístupů, jejichž konkrétní podoba je ovlivněna nejen aktuálními principy sociální politiky, ale také osobními hodnotami a subjektivním přístupem autora k této problematice.

Jeden z teoretických přístupů prezentuje R.F.Drake [Drake, 1999]. Rozlišuje dva základní modely, jakými lze na teoretické úrovni přistupovat k problematice zdravotního postižení – model „osobní tragédie“ a společenský model.

Model „osobní tragédie“ (The „personal tragedy“ model) je založen na individualistickém pojetí problematiky zdravotního postižení. Jeho teoretickým pozadím jsou poznatky moderní vědy, především genetiky, a proto je tento model nazýván také zdravotním. Je nejvyužívanějším přístupem mezi odbornou veřejností a jeho zájmy a cíle se soustředí převážně na osobu se zdravotním postižením, její léčbu, poskytovanou péči, terapii apod. Do modelu osobní tragédie zahrnuje Drake i přístupy náboženské, které hledají řešení situace handicapovaného jedince v něm samém, v jeho těle a duši. [Drake, 1999; 10-12]

Druhým je **Model společenský** (The social model of disability), který na rozdíl od modelu zdravotního soustřeďuje svou pozornost na okolní společnost. Předmětem zájmu není tedy pouze osoba se zdravotním postižením, ale také prostředí, ve kterém se handicapovaný nachází. Tento model je uznáván především samotnými zdravotně postiženými jedinci. [Drake, 1999; 13]

Světová zdravotnická organizace rozlišuje ve své terminologii tři formy zdravotního postižení – impairment, disability a handicap. Pojem *impairment*¹ je používán pokud se jedná o psychologickou či anatomickou odlišnost postiženého jedince od okolní společnosti. Termín *disability*² je používán, pokud impairment nějakým způsobem zasahuje do běžného života postižené osoby a

¹ Do českého jazyka lze tento pojem přeložit jako narušení, zhoršení

² Slabost, nezpůsobilost, neschopnost, invalidita

pojem *handicap*³ je užíván pro označení společenských nevýhod, které pramení ze zdravotního postižení, konkrétně z disability. [Drake, 1999; 10]

2.2. Práce jako součást kultur a lidské přirozenosti

Práce je a i v minulosti byla neoddělitelnou součástí lidského společenství, přestože se její význam, podoba i vnímání během let velmi proměnilo. Práce je také součástí lidské přirozenosti a to z pohledu kulturního, antropologického i biologického. V minulosti musel člověk pracovat, aby se uživil, a protože měl touhu přetvářet vnější svět. Dnes pracuje také z důvodu kulturního začlenění do společnosti.

2.2.1. Význam práce pro člověka

„Vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci v základních životních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují, či jejichž uspokojování je s nimi úzce spojeno“ [Mareš, 2002; 68] Nejedná se jen o hmotné zabezpečení, ale také o další sociálně-kulturní souvislosti. Práce pro člověka představuje možnost seberealizace, je prostředkem společenského vzestupu a umožňuje navazování sociálních kontaktů. Také *„je důležitou podmínkou jeho důstojné existence.“* [Buchtová, 2000; 75] Nezaměstnaný člověk je „izolován“ od okolí, mění se jeho chápání času, dochází u něj ke ztrátě statusu dosaženého prostřednictvím zaměstnání apod. Dlouhodobá nezaměstnanost může způsobit i zdravotní problémy, spory v rodině, pokles životní úrovně a především demotivaci člověka dále hledat místo na trhu práce.

Přestože v dnešní moderní době nezaměstnanost díky rozvinutému sociálnímu státu nepředstavuje vážné existenciální ohrožení, nezaměstnaný člověk je deprivován z mnoha jiných pohledů. Práce má v lidském životě značný a nezastupitelný význam.

³ Překážka

2.2.2. Právo na práci

Igor Tomeš uvádí, že „*právo na práci neznamena právo na určitou práci, ale jen právo na pomoc státu při získávání práce a podporu v nezaměstnanosti*“ [Tomeš, 2001; 142] Cílem sociální politiky v této oblasti je tedy především podpora vytváření nových pracovních příležitostí – aktivní politika zaměstnanosti. S tím souvisí také možnost rekvalifikačních kurzů apod.

Podle Listiny základních práv a svobod má „*každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost*“ [Listina základních práv a svobod, hlava čtvrtá, článek 26] „*Osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě na povolání*“ [Listina základních práv a svobod, hlava čtvrtá, článek 29]

2.3. Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se řídí především zákonem **435/2004 Sb. o zaměstnanosti** (účinný od 1.10.2004) a vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. **518/2004 Sb.**

Uvedený zákon mimo jiné ukládá zaměstnavateli s více než dvaceti pěti zaměstnanci povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Tento **povinný podíl** činí 4% a zaměstnavatelé ho mohou splnit jedním z následujících způsobů nebo jejich kombinací:

- 1) Zaměstnáním povinného podílu osob přímo v pracovním poměru, přičemž pokud se jedná o osobu s těžším zdravotním postižením, započítává ji zaměstnavatel třikrát.
- 2) Odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům. Zde se jedná i o chráněné dílny provozované občanským sdružením, státem registrovanou církví, obecně prospěšnou

společností nebo i o osoby samostatně výdělečně činné, které jsou osobami se zdravotním postižením a nezaměstnávají žádné zaměstnance.

3) Odvodem do státního rozpočtu, přičemž výši odvodu stanoví tak, že vynásobí počet osob se zdravotním postižením odpovídající jeho povinnému podílu 2,5násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného roku. [§79 – 84 Zákona č. 435/2004 Sb.]

Tento zákon také definuje pojem osoby se zdravotním postižením, vymezuje pojem pracovní rehabilitace apod.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. **518/2004 Sb.** upravuje především obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace a zabývá se financováním.

Mimo ustanovení zákona o zaměstnanosti je stimulace zaměstnavatele k zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností upravena v **zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu**, kde je stanovena částka, o kterou se fyzickým i právnickým osobám snižuje daň z příjmu. Jedná se o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se změněnou pracovní schopností a částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžkým zdravotním postižením.

Mezi dalšími zákony je možné zmínit **zákon č. 155/1992 Sb., o důchodovém pojištění**, který vymezuje podmínky získání invalidního důchodu, **zákon č. 65/1965 Sb - zákoník práce** v platném znění apod.

Aktuální událostí, která se problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením dotýká je přijetí zákona o sociálních službách. Dne 24. března 2006 byl podepsán prezidentem Václavem Klausem a vstoupí v platnost 1.1.2007. V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením přispěje tento zákon především k větší dostupnosti a kvalitě služeb.

2.4. Instituce intervenující do problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Přestože problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením zasahuje do mnoha oblastí státní správy i nestátního sektoru, v této práci se zaměřím pouze na některé konkrétní instituce.

2.4.1. Vládní výbor pro zdravotně postižené občany

Při Vládě České republiky pracuje **Vládní výbor pro zdravotně postižené občany**. Jedná se o koordinační a poradní orgán vlády České republiky pro problematiku podpory zdravotně postižených občanů a také institucí, která je propojena s nestátní sférou – organizacemi zdravotně postižených.

Mimo jiné přispěl Vládní výbor k šíření informací o zdravotně postižených občanech do odborné i laické veřejnosti. V rámci tohoto cíle vyhlašuje každoročně od roku 1994 *Cenu Vládního výboru pro zdravotně postižené občany* za nejlepší díla propagující problematiku zdravotního postižení v tisku, rozhlase a televizi.⁴

Tento Výbor v čele s předsedou vlády přispěl také k tomu, že byly vládou České republiky schváleny tři zásadní dokumenty zabývající se politikou zaměřenou na občany se zdravotním postižením.

♦ Národní plán podpory integrace občanů se zdravotním postižením na období let 2006 – 2009

Nejaktuálnějším výsledkem práce Vládního výboru pro zdravotně postižené občany je **Národní plán podpory integrace občanů se zdravotním postižením na období let 2006 – 2009**, který byl schválen usnesením vlády České republiky č.1004 ze dne 17.8.2005. V souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením je v plánu upozorněno na skutečnost, že počet nezaměstnaných handicapovaných osob neustále stoupá. Cílem v této oblasti je především přijmout taková opatření, která povedou k zajištění rovnováhy na pracovním trhu – pracovní rekvalifikace, poradenství, odborná praxe, vytvoření vhodných pracovních podmínek. apod. Je zde také poukázáno na nutnost propojení vzdělávacího systému s potřebami trhu práce. [Národní plán podpory integrace občanů se zdravotním postižením na období let 2006 – 2009, 2005]

Tento dokument navazuje na *Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům* z roku 1992, jehož cílem bylo odstranit nejzávažnější případy diskriminace a začít se systémovými změnami. V roce 1993 byl dokument

⁴ http://wtd.vlada.cz/urad/urad_postaveni.htm, [21.4.2006]

aktualizován a nazván *Národní plán opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení*. Dalším dokumentem byl *Národní plán vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením*, který byl přijat v roce 1998 a v roce 1999 aktualizován.⁵

2.4.2. Evropská unie

Základním dokumentem, který se dotýká této problematiky je **Evropská sociální charta** přijatá v roce 1961 a novelizovaná v letech 1988 a 1991 [Potůček, 1995; 110]. Konkrétně článek 15 se týká práva fyzicky nebo duševně postižených osob na přípravu k výkonu povolání, rehabilitaci a na profesní a sociální readaptaci. Základním cílem charty je přijmout vhodná opatření k umístění zdravotně postižených osob do zaměstnání, zejména pomocí specializovaných zprostředkovatelen práce nebo zařízení pro chráněná zaměstnání. [Evropská sociální charta, Článek 15]

Další ze snah Evropské unie o integraci zdravotně postižených osob je evropský **program Phare**, v jehož rámci se koná mnoho konferencí, projektů apod. Jednou z událostí, která se přímo týkala zaměstnávání osob se zdravotním postižením byla konference „*Pracovní kapitál – jak se vyrovnat se zdravotním postižením*“, která proběhla v březnu roku 2004 v Praze. Ústředním tématem konference byla práce jako nástroj prosazení práv, participace a začlenění osob se zdravotním postižením do společnosti. Zúčastnilo se jí okolo stovky představitelů institucí a organizací, které se zabývají problematikou zaměstnávání zdravotně postižených osob v zemích Evropské unie. Ústředním tématem konference byla „zaměstnanost jako nástroj prosazování práv, spravedlivé participace a sociální inkluze tělesně zdravotně postižených.“ Diskutovalo se také o pozici zdravotně postižených v dnešní tržní ekonomice, o nediskriminačních politikách v rámci Evropské unie, o roli neziskových organizací v jednotlivých zemích apod. Cílem této konference bylo zkoumat možnosti vzájemné spolupráce a hledat nové společné iniciativy v kontextu rozšíření Evropské unie. V rámci Evropské unie byl k tomuto účelu ustaven tým

⁵ http://wtd.vlada.cz/urad/urad_postaveni.htm. [21.4.2006]

odborníků, který má zmapovat stávající stav a porovnat různé přístupy používané v členských zemích.⁶

Významným pro řešení této problematiky byl rok 2003, který byl Radou Evropské unie oficiálně vyhlášen jako **Evropský rok osob se zdravotním postižením**. Zahájen byl 26.ledna 2003 v Aténách, v rámci řeckého předsednictví Evropské unie. Česká republika se tohoto projektu také účastnila a příprava i realizace cílů Evropského roku osob se zdravotním postižením byla v kompetenci Ministerstva zdravotnictví. Hlavním cílem bylo zaměřit se na nediskriminační politiku vůči osobám se zdravotním postižením podle priorit vycházejících z Madridské deklarace, přijaté 23. března 2002 na Kongresu o osobách se zdravotním postižením v Madridu. [Lokajíčková, 2003]

Problematikou zdravotního postižení se zabývá také **Evropská komise**, pod jejíž záštitou probíhá velké množství projektů.

♦ Evropské fórum zdravotně postižených

Integrace zdravotně postižených do společnosti a na trh práce je jedním z hlavních požadavků *Evropského fóra zdravotně postižených (European Disability Forum)*. Tato nezisková organizace byla založena v roce 1996 v rámci Evropské unie a zastřešuje organizace zdravotně postižených. Jejím hlavním cílem je mapování situace zdravotně postižených v členských státech Evropské unie a zlepšování jejich životních podmínek. Poskytuje také poradenskou činnost.⁷

♦ Projekt EQUAL

Projekt EQUAL je jedním z mnoha projektů financovaných Evropskou unií. V tomto případě konkrétně Evropskou komisí a Evropským sociálním fondem.

Jedním z hlavních cílů je bojovat proti všem formám diskriminace a nerovnosti na trhu práce a prosadit na pracovní trh také znevýhodněné skupiny. Mezi ně patří i osoby se zdravotním postižením. O finanční dotaci a začlenění

⁶<http://evropska-unie.cz/cz/print.asp?id=2768>. [19.5.2005]

⁷<http://www.edf-feph.org/en/about/intro/intro.htm>. [21.4.2005]

do projektu EQUAL se může ucházet každý členský stát Evropské unie. Česká republika se zúčastnila všech výběrových kol a první uskutečněný projekt EQUAL probíhal pod záštitou Národního programu Phare v roce 2002, z jehož prostředků byl financován.⁸

2.4.3. Úřad práce

Úřady práce jsou důležité především z toho důvodu, že vedou evidenci zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání a také seznamy pracovních míst vhodných pro handicapované osoby.

Mezi jednu z nejdůležitějších kompetencí úřadu práce patří **pracovní rehabilitace**.⁹ Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci, kterou zabezpečuje úřad práce ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky. Úřad práce může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou či fyzickou osobu. Velmi důležitou je při pracovní rehabilitaci spolupráce s občanskými sdruženími.

Pracovní rehabilitace je činnost, která je zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání, kterou na základě žádosti zdravotně postižené osoby zajišťují úřady práce a hradí veškeré náklady s ní spojené. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování a udržení zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Úřad práce ve spolupráci s osobou zdravotně postiženou sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat zaměstnání, kvalifikaci a také s ohledem na situaci na trhu práce. Při pracovní rehabilitaci spolupracuje úřad práce s odborníky z mnoha oblastí, především však se sociálními pracovníky a lékaři. [§69–74 Zákona č. 435/2004 Sb.]

V souvislosti se změnami v zákoně o zaměstnanosti se v posledních letech změnila i podoba pracovní rehabilitace. Například úřad práce v Praze

⁸ http://www.nrzp.cz/index.php?Menu_path=page.php&id=9x_all.txt&hlavicka=0&pata=0.
[4.4.2006]

⁹ Pracovní rehabilitaci lze zahrnout i mezi pracovní programy určené pro osoby se zdravotním postižením, viz 3.3.

vytvořil speciální pracovní skupinu, která se skládá se z odborníků z mnoha oblastí a posuzuje jednotlivé případy zájemců o pracovní rehabilitaci. U uchazeče je zjištěn zdravotní stav a posouzena způsobilost k vykonávání zaměstnání. Pokud je uchazeči schválen program pracovní rehabilitace, je s ním sestaven plán rehabilitace a podepsána dohoda o pracovní rehabilitaci s platností dva roky. Takto schválená rehabilitace je financována z prostředků úřadů práce.

V současné době je však nová podoba pracovně rehabilitačního procesu pro osoby se zdravotním postižením v začátcích a spíše na teoretické úrovni. Není vytvořena metodika, chybí dostatek kvalifikovaného personálu, nabídka rekvalifikačních kursů je nedostačující a většině uchazečů o pracovní rehabilitaci proto není z nejrůznějších důvodů vyhověno.

3. Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením tvoří specifickou skupinu mezi nezaměstnanými. Jejich pracovní uplatnění je více než u jiných skupin otázkou lidské důstojnosti a společenské potřebnosti. Pro současný trh práce jsou však typické stále větší požadavky na zaměstnance na jejich výkon a produktivitu, a tak je šance na uplatnění osob se zdravotním postižením stále problematičtější.

V posledním čtvrtletí roku 2005 bylo evidováno **35,100 nezaměstnaných** osob se zdravotním postižením ve věku 15+ let.¹⁰ Nejaktuálnější data pro hlavní město Praha jsou k dispozici ke dni 28.2.2006. Na úřadu práce bylo k tomuto datu evidováno 2883 zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání.¹¹ Je zde potřeba zdůraznit, že se jedná o osoby se zdravotním postižením, které jsou schopny pracovat a mají zájem o uplatnění na pracovním trhu. Je zřejmé, že někteří handicapovaní občané mají tak vážné postižení, že pracovní činnost vykonávat nemohou. Je zde však i velká skupina zdravotně postižených, kteří buď osobně pracovat nechtějí nebo si to z nejrůznějších důvodů nepřejí jejich rodiny.

Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením má samozřejmě i svá specifika. Například není pro jejich uplatnění na pracovním trhu rozhodujícím faktorem dosažené vzdělání. Naopak v posledních letech stoupá nezaměstnanost osob se zdravotním postižením především ve skupině uchazečů s vysokoškolským vzděláním. Z hlediska rovnosti pohlaví dochází především k poklesu počtu zaměstnaných mužů se zdravotním postižením. U žen pokles není tak značný. (pozn.: Interpretováno podle dat v letech 1993 – 2001) Šetření prováděné Národní radou zdravotně postižených rovněž prokázalo, že řada institucí dává přednost odvodu do státního rozpočtu před vlastním zaměstnáním osoby se zdravotním postižením. [Národní rada zdravotně postižených: Zhodnocení stávající situace na trhu práce, 2005]

¹⁰ [http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/1_F003FDD9B/\\$File/T1081_S1.xls](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/1_F003FDD9B/$File/T1081_S1.xls), [4.4.2006]

¹¹ http://portal.mpsv.cz/sz/local/ab_info/statist/informace_08_05.doc, [4.4.2006]

Přestože podíl osob se zdravotním postižením, kteří mohou a chtějí pracovat není příliš vysoký (podle dat za 4. čtvrtletí roku 2005 je tento podíl 7% z celkového počtu osob se zdravotním postižením)¹² stále dochází k jeho nárůstu. Je proto důležité se touto problematikou zabývat a hledat i jiné alternativní metody jakými motivovat i ostatní handicapované osoby k participaci na trhu práce, přimět zaměstnavatele k vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením apod.

Konkrétní nárůst počtu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením je patrný i v hlavním městě Praha. Zatímco v lednu roku 2002 byl počet uchazečů se zdravotním postižením připadajících na jedno pracovní místo 8,28, v lednu roku 2005 tvořilo tento počet 19,82 uchazečů.¹³

3.1. Integrace osob se zdravotním postižením na trh práce a do společnosti

Osoby se zdravotním postižením jsou neodmyslitelnou součástí lidské civilizace. V dnešní moderní společnosti je zájem odborníků soustředěn více než kdy jindy na začlenění osob se zdravotním postižením do společnosti a na změnu vnímání těchto osob v očích laické veřejnosti.

Jedním z hlavních problémů je překonání stereotypního způsobu zacházení s handicapovanými osobami. Jedná se především o to, že osoby se zdravotním postižením byly celou řadu let přehlíženou skupinou a společnost se ji snažila izolovat. Lidé se zdravotním postižením žili pouze mezi ostatními handicapovanými, nebyli veřejnosti „na očích“, a tak za ně společnost necítila odpovědnost. Důsledkem tohoto trendu je, že laická veřejnost neví, jakým způsobem se ke zdravotně postiženým chovat, a tak dochází buď k jejich přehlížení a nebo k emotivním a litostivým reakcím.

Současná politika zaměřená na osoby se zdravotním postižením se snaží především o integraci těchto osob a jejich začlenění do běžného života mezi „zdravou“ veřejnost. Handicapované děti jsou umísťovány do běžných škol,

¹² Zjištěno výpočtem podle dat:

[http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/1F003FDD9B/\\$File/T1081_S1.xls](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/1F003FDD9B/$File/T1081_S1.xls). [4.4.2006]

¹³ Viz tabulka v příloze – kapitola 6.3.

stále se rozšiřuje bezbariérový přístup do veřejných budov, sportovních objektů apod. Socializace handicapovaných dětí je jedním z nejdůležitějších kroků k tomu, aby byly v dospělosti tyto osoby schopny žít v běžné společnosti bez izolace. Je však potřeba nejen překonat stereotypní chování k handicapovaným osobám, ale také poskytovat veřejnosti dostatek informací o této skupině znevýhodněných osob. Nedostatek informací je způsoben především tím, že problematika byla mnoho let tabuizována a pokud se s ní lidé nesečkali v rodině nebo v přímé blízkosti, neměli o ní žádné poznatky. [Vágnerová, Hajd-Mousová, Štech, 2001; 14-24] Jedním z prostředků integrace zdravotně postižených do běžného života je bezpochyby i jejich participace na trhu práce. Handicapovaná osoba se zde setkává s běžným pracovním kolektivem, snaží se s lidmi komunikovat a učí se i důležitým sociálním dovednostem. Tato zkušenost je důležitá i pro nepostižené osoby na pracovišti. Naučí se pracovat s lidmi s postižením a přijmout je jako součást společnosti.

3.2. Zaměstnavatelé

Zaměstnavatelé jsou jednou z nejdůležitějších skupin v procesu začleňování osob se zdravotním postižením na trh práce. Je zřejmé, že pokud ze strany zaměstnavatelů nebude nabídka pracovních míst, či pokud tato místa pro osoby se zdravotním postižením nebudou zaměstnavateli vytvářena, jsou veškeré snahy o umístění handicapovaných osob na trhu práce marné. Kromě zákonných úprav mají zaměstnavatelé ještě další povinnosti a to především ve spolupráci s úřady práce.

Podle §79 – 84 Zákona č. 435/2004 Sb. jsou zaměstnavatelé povinni informovat úřad práce o místech pro osoby se zdravotním postižením, rozšiřovat možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením přizpůsobováním pracovních míst, vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením apod. Zaměstnavatelé mají také právo požadovat od úřadů práce informace a poradenství v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Specifickou skupinu zaměstnavatelů tvoří ti, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením a je jim poskytován státní příspěvek ve

výši 1) 0,66násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením a 2) 0,33násobku průměrné mzdy za každou jinou osobu se zdravotním postižením. Tento příspěvek je poskytován čtvrtletně zpětně na žádost zaměstnavatele. [§78 Zákona č. 435/2004 Sb.]

O speciální příspěvky může zaměstnavatel žádat v případě vytvoření chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny.

3.2.1. Motivace zaměstnavatelů

I přes zákonné úpravy a mnohé výhody je motivace zaměstnavatelů k přijetí osoby se zdravotním postižením do pracovního procesu nepatrná. Zde handicapovaný uchazeč naráží na hlavní problém a tím je dostatečná motivace zaměstnavatele k přijetí osoby se zdravotním postižením do pracovního procesu.

Občanská sdružení se snaží zaměstnavatele nejrozličnějším způsobem motivovat. Například občanské sdružení Rytmus v soutěži pod názvem **Stejná šance – Zaměstnavatel 2006** každoročně oceňuje zaměstnavatele, který poskytuje pracovní místo osobě se zdravotním postižením.

Podobný projekt s názvem **Ocenění podnikatelských aktivit subjektů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením** probíhá i pod záštitou Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených a Ministerstva průmyslu a obchodu. Tento program je součástí Národního plánu podpory integrace občanů se zdravotním postižením na období let 2006 – 2009 a jeho cílem je každoročně vyhlašovat a oceňovat zaměstnavatele osob se zdravotním postižením u příležitosti Mezinárodního dne zdravotně postižených.¹⁴

3.3. Pracovní programy pro osoby se zdravotním postižením

Pokud chce být osoba se zdravotním postižením zaměstnána, může si vybrat z několika pracovních programů:

¹⁴ <http://www.mpo.cz/dokument11076.html>. [4.4.2006]

Chráněné dílny - pro občany, kteří nechtějí pracovat na běžném trhu práce, případně jim zdravotní stav neumožňuje ani s pomocí podpůrné služby se plnohodnotně zapojit do běžného pracovního prostředí. Chráněné pracovní dílny osobám se zdravotním postižením poskytují pracovní a společenské uplatnění formou pracovní činnosti.

Do chráněných dílen a na chráněná pracoviště jsou zařazováni zejména občané se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, s mentálním postižením, občané se změněnou pracovní schopností, kteří mohou podávat jen zmenšený pracovní výkon a nelze je umístit na volných pracovních místech na trhu práce a občané se změněnou pracovní schopností po dobu přípravy k práci.

K výkonu práce je potřebná stálá asistence a i speciální pomůcky a prostředí. Finanční odměna je podprůměrná.

Chráněné pracovní místo – je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě dohody s úřadem práce po dobu nejméně dvou let.

Denní, týdenní stacionáře a stacionáře s celoročním pobytem – Denní stacionáře poskytují ambulantní služby ve specializovaném zařízení mimo jiné i osobám se zdravotním postižením, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné osoby. Stacionáře týdenní poskytují těmto osobám služby pobytové. Tato forma pomoci je určena především občanům, kteří nemají žádnou pracovní zkušenost a potřebují primárně získat sociální návyky, potřebují asistenci a zejména si osvojit dovednosti v oblasti sebeobsluhy, hygieny, v základech komunikace apod. Stacionáře poskytují za úplaty také služby ubytovací a stravovací, jejich součástí jsou většinou také vzdělávací centra a chráněná pracoviště.

Přechodné programy (přechodné zaměstnávání) – je časově limitovaný pracovní rehabilitační program, který umožňuje osobám, které pro svůj handicap dočasně nejsou schopni obstát v běžném zaměstnání bez cizí pomoci, získat pracovní zkušenost než vstoupí na běžný trh práce. Klient přechodného programu musí mít zájem pracovat a musí ovládat základní sociální dovednosti, základní společenská pravidla, pravidla komunikace a vystupování, oblékání, osobní hygiena apod. Klient získá nebo rozvine svou

pracovní zkušenost a naučí se základním pracovním návykům. Asistence je u tohoto typu pracovní činnosti časově omezenou službou a klient za svou činnost obvykle získává finanční odměnu. Jedná se o mezistupeň mezi prací v chráněné dílně a na běžném trhu práce.

Pracovní rehabilitace – je definována jako souvislá činnost zaměřená na získání a udržení si vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, která zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání a vytváření podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Pracovní rehabilitaci zajišťuje na základě žádosti osoby se zdravotním postižením úřad práce, který spolupracuje s rehabilitačními středisky. Pracovní rehabilitace probíhá na základě individuálního plánu a může trvat nejdéle 24 měsíců.

Běžná práce – je pro občany, kteří chtějí pracovat na běžném trhu práce a nepotřebují využívat žádných služeb pro získání a udržení si zaměstnání. Tento typ je však u osob se zdravotním postižením spíše vyjimečný.¹⁵

Ve své práci se budu však zabývat jen jednou formou pracovního programu a tou je **podporované zaměstnávání** (pod který zahrnu i pracovní program job klub) a to především z toho důvodu, že se jedná o specifickou formu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale také proto, že osobně spolupracuji s občanským sdružením FORMIKA, agenturou pro podporované zaměstnání.

¹⁵ <http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.asp?id=781>: [11.12.2005]

4. Podporované zaměstnávání

4.1. Definice a základní cíle podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání pomáhá lidem se znevýhodněním na trhu práce získat a udržet si vhodné zaměstnání na běžném pracovišti mezi lidmi bez postižení, při vykonávání smysluplné práce a za odpovídající mzdu. Pracovní místo je v souladu s představou a možnostmi klienta podporovaného zaměstnání a potřebami trhu práce. Nejedná se o práci v chráněné dílně, je tedy kladen velký důraz na začlenění handicapovaného do pracovního kolektivu mezi zdravé osoby a také na konfrontaci klienta s běžným pracovním prostředím. Klient musí chtít pracovat na otevřeném trhu práce, ovládat základní sociální dovednosti (komunikace, oblékání, hygiena) apod. a získává zkušenosti, které rozvíjí jeho dovednosti spojené se získáním a udržením zaměstnání, asistenci před i po nástupu do zaměstnání, pracovní smlouvu, rovné pracovní podmínky. Klienty podporovaného zaměstnávání jsou lidé nejen s mentálním, fyzickým či smyslovým postižením, ale také osoby sociálně znevýhodněné. Tato služba je časově omezena na dobu tří let.

Hlavním „*smyslem podporovaného zaměstnávání je vyrovnání příležitosti pro pracovní uplatnění lidí, kteří z důvodu zdravotního postižení nebo jiných znevýhodňujících faktorů mají ztížený přístup na otevřený trh práce a v důsledku toho mohou být nebo jsou omezeni ve svém společenském uplatnění.*“ [Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005; 11]

4.2. Historie podporovaného zaměstnávání v České republice a ve světě

4.2.1. Podporované zaměstnávání ve světě

Podporované zaměstnávání vzniklo ve **Spojených státech amerických** v sedmdesátých letech jako alternativa k tradičním službám pro osoby s mentálním postižením, které byli vnímány jako neschopné vykonávat

„skutečnou práci“. Po Spojených státech amerických začala být služba podporovaného zaměstnávání poskytována v Kanadě a Austrálii.

Mezi nejúspěšnější evropské státy v oblasti poskytování služeb podporovaného zaměstnávání patří **Norsko**. Tento přístup považují za jednu z možností, jak omezit výdaje na sociální dávky a také přispět k integraci osob se zdravotním postižením do společnosti a na otevřený trh práce. Od roku 1996 je podporované zaměstnávání zakotveno v legislativě a je zařazeno mezi standardní služby zaměstnanosti.

Národní systém podporovaného zaměstnávání plně funguje v **Německu**, kde se nazývá „služby expertů na integraci“. Je zde patrná značná spolupráce s úřady práce v jednotlivých částech země a podporované zaměstnávání je v Německu také dostatečně finančně dotováno.

Ve většině západoevropských států i v České republice je však podporované zaměstnávání nerovnoměrně dostupnou službou a většinou také není zakotveno v legislativě. Ve východoevropských zemích, s výjimkou Maďarska, nebyl zatím vývoj podporovaného zaměstnávání zaznamenán. [Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005; 13]

4.2.2. Vývoj podporovaného zaměstnávání v České republice

Služby podporovaného zaměstnávání začaly být v České republice poskytovány v roce 1994 a od té doby počet organizací, které se tomuto programu věnují, mnohonásobně vzrostl. Agentury podporovaného zaměstnání jsou neziskové organizace a v České republice jsou zastoupeny téměř ve všech krajích. Nejvíce jich je v **Praze** (osm agentur) a dále v Jihočeském kraji (pět agentur). K 31.12.2004 bylo v České republice celkem 32 poskytovatelů podporovaného zaměstnání. První agentura vznikla v roce 1995 v Praze na základě finančních prostředků ze zdrojů Americké vládní agentury pro mezinárodní rozvoj. V roce 2000 byla založena **Česká unie pro podporované zaměstnávání**, která podporuje a zaštiťuje jednotlivé agentury podporovaného zaměstnávání, je členem mezinárodních organizací a úzce spolupracuje se státními institucemi. [Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005; 14-15]

4.2.3. Mezinárodní organizace

Pro rozvoj podporovaného zaměstnávání v jednotlivých státech je důležitý vliv zastřešujících organizací. Mezi nejdůležitější patří **Evropská unie pro podporované zaměstnávání** (European union of Supported Employment) a **Světová organizace pro podporované zaměstnávání** (World Association of Supported Employment).

Evropská unie pro podporované zaměstnávání byla založena v roce 1992 za účelem rozvoje podporovaného zaměstnávání v Evropě. Jejími členy jsou národní organizace Rakouska, Anglie, Irsko, Finsko, Německo, Řecko, Itálie, Holandsko, Norsko, Portugalsko, Skotsko, Španělsko a Švédsko. Česká unie pro podporované zaměstnávání je členem od roku 2001. V současné době je hlavním cílem Evropské unie pro podporované zaměstnávání rozšířit členskou základnu o východoevropské státy. [Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005; 13]

4.3. Výsledky podporovaného zaměstnávání v České republice

Za úspěšný výsledek je považováno ukončení poskytování služby podporovaného zaměstnávání v případě, že uživatel získá pracovní smlouvu a na pracovišti nepotřebuje asistenci nebo je mu pomoc zajištěna přirozeným okolím. Česká unie pro podporované zaměstnávání uvádí, že průměrný hodinový úvazek klienta je 27 hodin týdně, za průměrnou hodinovou mzdu 44,1 Kč. [Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005; 15]

4.4. Cílová skupina klientů podporovaného zaměstnávání

Skupina uživatelů podporovaného zaměstnávání není tvořena pouze nezaměstnanými se zdravotním postižením, ale velkou část uživatelů tvoří také osoby závislé na návykových látkách, bez domova, po výkonu trestu odnětí svobody a další. Většina těchto osob patří ke skupině dlouhodobě

nezaměstnaných. V této práci se budu věnovat pouze zdravotně postiženým klientům podporovaného zaměstnání, ti tvoří 69,1% z celkového počtu uživatelů těchto služeb. [Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005; 14] Věk u cílové skupiny není definován.

Vzhledem k tomu, že podporované zaměstnávání je programem, který začleňuje handicapované na otevřený trh práce, je zřejmé, že není určen obecně pro všechny osoby se zdravotním postižením. Uživatel musí především sám chtít pracovat na otevřeném trhu práce a musí to také dovolovat jeho zdravotní stav a schopnosti. Jen ve výjimečných případech je spojena pracovní asistence také s asistencí osobní.

4.5. Služby poskytované v rámci podporovaného zaměstnávání

Agentury podporovaného zaměstnávání poskytují širokou škálu služeb a rozličnou podporu a to nejen zaměstnancům, vlastním klientům podporovaného zaměstnávání, ale také jejich rodinným příslušníkům a zaměstnavatelům. Veškerá podpora je velice individuální a závisí na schopnostech a možnostech jednotlivých uživatelů služeb. Je zaměřena nejen na vlastní získání pracovního místa a na jeho udržení, ale také na teoretickou přípravu před tím, než se uživatel začne o nějaké místo ucházet a také na podporu během vykonávání vlastní pracovní činnosti. Pracovníci v agenturách pro podporované zaměstnání tedy nejen pomáhají klientům před i po nástupu na pracovní místo, ale také vykonávají nejrůznější poradenské činnosti, vyjednávají se zaměstnavateli, úřady práce, státními organizacemi, sponzory, médii apod.

4.5.1. Služby poskytované pracovním konzultantem a pracovním asistentem

Pro klienta podporovaného zaměstnávání je nejdůležitější osobou **pracovní konzultant**. Ten pomáhá klientovi s vlastním výběrem zaměstnání, doprovází ho na schůzku se zaměstnavatelem a tyto schůzky také sjednává, pomáhá klientovi v nejrůznějších problematických situacích, sestavuje s ním

individuální plán, mapuje pracovní pokroky klienta a určuje společně s ním budoucí cíle apod. Druhou důležitou osobou je **pracovní asistent**, který poskytuje uživateli podporu přímo na pracovišti. Pomáhá tedy klientovi zvládat pracovní činnosti a další činnosti s tím související jako je například včasný příchod do práce, orientaci v novém prostoru, vysvětlení konkrétní pracovní náplně, navázání vztahu se zaměstnavatelem i spolupracovníky apod. Asistent je tedy pro uživatele ten, na koho se může s jakýmkoliv problémem obrátit. Asistent z každé asistence provádí zápis, který je potom využit při sestavování dalších individuálních plánů a formulaci cílů do budoucnosti.

Pracovní náplň konzultanta spočívá především ve vytipování a vyhledání vhodného pracovního místa pro klienta. Musí přitom brát v úvahu individuální schopnosti a možnosti klienta a jednat tak v jeho zájmu. Poté si konzultant domluví schůzku s potencionálním zaměstnavatelem a seznámí ho s agenturou podporovaného zaměstnávání a vysvětlí zaměstnavateli principy služeb. Na další schůzce již konzultant představí potencionálnímu zaměstnavateli klienta. Úloha pracovního konzultanta spočívá především v tom, že je nápomocen oběma stranám, jak klientovi, tak i zaměstnavateli. Cílem je dojednání pracovních podmínek s sepsání pracovní smlouvy. Po uzavření pracovního vztahu spočívá podpora především v přímé asistenci na pracovišti, kterou provádí pracovní asistent, ale i následná spolupráce s konzultantem je pro klienta velice důležitá. Především musí být pro uživatele služeb plánována taková podpora, aby si udržel pracovní místo, dále je stále potřeba trénovat sociální, pracovní a další dovednosti apod. Pro klienta a jeho pracovní rozvoj je rovněž důležitá zpětná vazba pomocí konzultací a sestavování nových individuálních plánů.

4.5.2. Postupné snižování podpory

Pro klienta je velmi důležité, že intenzita poskytované podpory se časem **snižuje**. Po nástupu do zaměstnání tráví pracovní asistent s klientem celou pracovní dobu, pomáhá mu s organizací práce, s jednotlivými pracovními úkony a také s komunikací se spolupracovníky a se zaměstnavatelem. Časem je však potřeba poskytovanou podporu snižovat a to především proto, aby si klient

zvykl práci vykonávat sám bez jakékoliv pomoci. Asistent například nejdříve klientovi sám činnost ukáže, poté mu pouze slovně radí a nakonec již jen klienta sleduje z povzdálí a nebo přijde jen zkontrolovat vykonanou práci. Snižování podpory probíhá v závislosti na individuálním plánu.

4.5.3. Vzdělávání v rámci podporovaného zaměstnání

Vzdělávání v procesu podporovaného zaměstnávání bych rozdělila do dvou oblastí. Na prvním místě se jedná o tzv.: **JOB KLUB**, který poskytuje klientovi základní orientaci v oblasti zaměstnání a na druhém místě se jedná o praktické vyučování formou **pracovní asistence**, kdy asistent přímo na pracovišti klientovi pomáhá a učí ho samostatné činnosti.

Job klub pomáhá klientům podporovaného zaměstnávání v rozhodování o jejich budoucím pracovním uplatnění a v získávání dovedností potřebných při vyhledávání zaměstnání i na pracovišti. Job klub je určen osobám, které v budoucnu chtějí pracovat na otevřeném trhu práce a jsou samostatné v základních sociálních dovednostech (komunikace, sebeobsluha, odívání, osobní hygiena), nepotřebují tedy osobní asistenci a umí se samostatně rozhodovat. Účastníci Job klubu pod vedením lektora probírají co znamená „mít práci“, seznamují se základními pracovními pojmy (pracovní smlouva, zaměstnavatel, mzda, přestávka apod.), učí se vytvářet si představu o vhodném pracovním uplatnění, sestavovat životopis, odpovídat na inzeráty, telefonicky si domlouvat schůzku s potenciálním zaměstnavatelem, absolvovat výběrové řízení, hovořit o svém znevýhodnění, uzavírat pracovní smlouvu, řešit případné konfliktní situace na pracovišti apod. Důležité je také seznamování klientů s organizacemi, které jim mohou pomoci nebo které jsou pro ně důležité, jako jsou například úřady práce, personální agentury či agentury podporovaného zaměstnání.

Metodika pro podporované zaměstnávání definuje několik forem nácviku. Jiné formy nácviku jsem přidala z vlastní praxe.

Skupinová práce – Jedná se o práci ve skupině přibližně sedmi až deseti lidí a kromě nabytých určitých konkrétních znalostí a dovedností přináší tato forma uživateli další zisky. Musí pravidelně ve stanoveném čase docházet na určité

místo a plnit konkrétní úkoly. Již tím se připravuje na budoucí zaměstnání. Také se aktivně učí sociální interakci, schopnosti vycházet s kolektivem a nutnosti domluvit se. Na skupinovou práci velmi často navazují individuální konzultace a to především z důvodu zpětné vazby.

Individuální konzultace – Umožňují intenzivní spolupráci s klientem a jsou důležité především pro řešení individuálních problémů.

Nácvik dovedností – Při individuální práci s klientem i v případě skupinové formy tréninku lze využít široké škály metod. K těm nevyužívanějším patří volná diskuse, strukturovaný rozhovor, hraní rolí, brain storming, nácvik v reálné situaci, plnění zadaných úkolů, rozbor problému, využití zkušeností bývalých klientů podporovaného zaměstnávání, řešení krizových situací apod.

Volná diskuse – Účastníci job klubu se volně vyjadřují k některému zadanému tématu, sdělují své názory, zkušenosti, znalosti apod. Lektor během této formy nezasahuje do rozhovorů, vše si pouze zapisuje a poté vše s uživateli rozebírá. Volnou diskusí se zpravidla job klub zahajuje, aby došlo k prvnímu kontaktu a zorientování účastníků. Volná diskuse také odhaluje nová témata pro lektora.

Před zahájením prvního job klubu bylo důležité, aby se účastníci seznámili a i lektor získal konkrétní představu o jejich případném minulém zaměstnání, zkušenostech apod. Proto prvním zadaným úkolem bylo, aby se každý představil a podal krátkou informaci o své pracovní minulosti. Pan Miroslav se svěřil, že pracoval v zahradnictví, avšak byl zde velmi nespokojen s tím, že po něm chtěli, aby dělal i jinou práci než zahradnickou (například umýval toalety apod.) a pan Miroslav se neodvážil říci, že určitou práci vykonávat nechce a tak raději pracovní místo opustil. Po ukončení představování se lektor zastavil u problému pana Miroslava a začal s účastníky job klubu diskutovat problém diskriminace osob se zdravotním postižením na pracovišti, jejich zneužívání pro méně zajímavé práce apod. Ukázalo se, že každý ze zúčastněných takovou zkušenost má a každý z nich navrhl panu Miroslavovi, jak do budoucna takový problém vyřešit. Lektor vše po skončení job klubu sepsal a dal klientům k dispozici pro případ potřeby.

Strukturovaný (řízený) rozhovor – Užívá se především při individuální konzultaci s klientem. Lektor nebo pracovní konzultant vede s klientem rozhovor podle předem připravených otázek a tím si ujasňuje některé konkrétní informace o klientovi, o jeho potřebách apod. Na klienta je někdy kladen větší nátlak, protože musí formulovat své potřeby a názory.

Panu Patrikovi je 23 let a dosud vykonával pouze pomocné práce za velice podřadné finanční ohodnocení. Vyhledal tedy služby podporovaného zaměstnávání, pomocí kterých chce najít pracovní místo. Pracovní konzultant na schůzce probíral s panem Patrikem jeho konkrétní představy o budoucím zaměstnání podle předem připravených otázek. Patrik je však velmi nerozhodný a sám těžko formuluje své představy, proto mu konzultant vždy nabídl několik možných variant, ze který si pan Patrik mohl vybrat. Rozhovor probíhal přibližně hodinu a půl a výsledkem bylo, že by pan Patrik chtěl uklízet nebo se starat o zvířata a květiny, bylo by mu jedno, zda by práci vykonával venku či uvnitř, ale nechce pracovat více jak 4 hodiny denně a víkendy chce mít určitě volné. Nevadilo by mu pracovat s velkým množstvím lidí, chce mít vždy u sebe někoho, kdo by mu mohl pomoci. Poté konzultant klientovi vždy zopakuje závěry z jejich konzultace a je potřeba, aby s nimi klient souhlasil.

Panu Patrikovi se podařilo nalézt zaměstnání na ekofarmě, kde se stará o králíky. Má již pracovní smlouvu na dobu neurčitou a zaměstnavatel i pan Patrik jsou velice spokojeni.

Hraní rolí – Jedná se o velmi oblíbenou a účinnou metodu, která se uplatňuje především při skupinové práci. Účastníci job klubu (nebo například pouze jeden) jsou aktéry simulovaných situací a učí se v nich reagovat. Ostatní účastníci přihlížejí a po ukončení situací hodnotí a společně navrhuji lepší řešení.

Většina účastníků job klubu má problém s tím, že nechtějí přiznat zaměstnavateli, že něčemu nerozumí nebo jim něco není jasné. Tento problém zjistil lektor při diskusi, kdy paní Andrea vyprávěla, že z toho důvodu ji zaměstnavatel propustil, protože stále opakovala chyby, ale

říkala mu, že všemu rozumí a že je všechno v pořádku. Z diskuse vyplynulo, že většina účastníků si myslí, že není správné přiznat chybu a říci, že něčemu nerozumí. Lektor tedy připravil job klub., který se tímto problémem zabýval. Nejdříve účastníkům vysvětlil, proč je důležité umět říci, že něčemu nerozumí a v čem jim to prospěje a také jim vysvětlil, jakým způsobem na to zaměstnavatele upozornit. Poté došlo k praktickému nácviku, kdy lektor hrál roli zaměstnavatele a schválně zadával klientům takovou práci, které nerozumí, ptal se jich na velmi složité věci apod. Po skončení nácviku shrnul zásady jednání v takové situaci s účastníky a písemně zpracoval. Klienti tento nácvik hodnotili velice kladně.

Brain storming – V tomto případě klienti, ale také jejich rodinní příslušníci i pracovní konzultant a mnozí další přinášejí možné nápady k řešení nějaké situace. Většinou jsou na počátku vysloveny nějaké argumenty, poté je o nich diskutováno a nakonec navrženo nejlepší řešení. Tato metoda se užívá většinou při řešení nějakých krizových situací.

Paní Erika je klientkou podporovaného zaměstnávání již více než půl roku a podařilo se jí nalézt práci, při které rozdává tisk na stanicích Městské hromadné dopravy v Praze. Má však velké problémy při komunikaci s nadřízeným a ani pracovní konzultant i asistenti si již s paní Erikou nevěděli rady. Hlavním problémem bylo, že nejspíš schválně dělala, že nadřízeného neposlouchá, nevykonávala přidělenou práci a poté ani nebyla schopna vysvětlit proč se tak chová. Pracovní konzultant si tedy pozval na schůzku její rodinné příslušníky, celou situaci jim vysvětlil a požádal je o nápady, jak tuto situaci vyřešit. Po analýze jednotlivých schůzek došel k názoru, že bude problém přímo v nadřízeném. Probral tedy tento problém přímo s paní Erikou a ona přiznala, že na ní nadřízený křičí a že s ním nechce pracovat, jen se bála to komukoliv říci.

Po dohodě s nadřízeným byla paní Erice přidělena nová vedoucí, problémy pominuly a paní Erika vykonává svou práci dodnes bez problémů.

Nácvik v reálné situaci – Je určen pro klienty jejichž teoretická příprava je již uzavřena a uživatel si nabyté zkušenosti procvičuje v terénu, v reálné situaci. Pracovní konzultant nebo asistent v takovém případě již klientovi aktivně nepomáhá, působí zde pouze jako opora při případných nesnázích.

Pan Ondřej si je velmi nejistý v telefonování, tak se pracovní konzultant rozhodl pro nácvik v reálné situaci. Tomuto nácviku předcházelo hraní rolí, ale sám pan Ondřej nám sdělil, že je pro něj obtížné, když má telefonovat a ví „že je to doopravdy“. Potom je nervózní a vzhledem k problémům se zřetelnou artikulací se bojí, že mu nebude rozumět. Konzultant panu Ondřejovi vysvětlil, že se nemá čeho bát a vždy možnost větu zopakovat.

Pan Ondřej měl tedy jednoduchý úkol: zavolat na úřad práce, zeptat se, zda nemají nějaké volné místo pro osobu se zdravotním postižením a zeptat se jaké mají úřední hodiny. Nejprve se velmi dlouho odhodlával než zavolal, ale nakonec proběhl hovor bez větších problémů. Pan Ondřej měl velkou radost, že hovor zvládl a už se telefonátů nebojí.

Plnění zadaných úkolů – Lektor v takovém případě uživateli zadá nějaký úkol, např.: vyhledat inzerát, vyjádřit se k určitému tématu a poté je tento úkol společně konzultován buď ještě během job klubu nebo při dalším setkání. Účelem je, aby uživatel dosáhl větší samostatnosti a aktivity.

Účastníci job klubu měli za úkol si připravit charakteristiku povolání, které by rádi dělali, kde, za jaké finanční ohodnocení apod. Při následujícím setkání si lektor od klientů zpracování úkolu převzal a poté je využil při individuálních rozhovorech.

Rozbor problému – Je metoda, která se užívá hlavně při skupinové práci. Lektor nebo účastníci job klubu navrhnou nějaké téma, nějaký problém a ten je potom společně ve skupině probrán a vyřešen.

Při jedné z diskusí vyšlo najevo, že se klienti velmi obávají prvního setkání se zaměstnavatelem. Měli strach především z toho, že se zaměstnavatel zalekne jejich postižení, vzhledu, vyjadřování apod. Účastníkům bylo vysvětleno, že zaměstnatel ví, koho a s jakým handicapem přijímá a

pokud by nastal jakýkoliv problém, má klient k dispozici konzultanta nebo asistenta, na kterého se může bez problémů obrátit.

Přímý výklad, vysvětlování tématu – Jde o nejméně interaktivní metodu, ale také velmi důležitou a velmi často používanou. Lektor podává účastníkům job klubu informace o určitém tématu, které jsou poté procvičeny některou z výše uvedených metod. Je nutné, aby byl lektor velmi konkrétní, proto se velmi často používá ukázek, videozáznamů apod.

Já osobně jsem se účastnila job klubu, kde bylo probíráno téma pracovních dnů a pracovní doby. Většina klientů se totiž s těmito pojmy nesešla, tak bylo potřeba je podrobně vysvětlit. Lektor klientům vysvětlil, že je pět pracovních dnů a poté dva volné dny. Dále vysvětloval pojmy jako pracovní doba, začátek a konec pracovní doby, přestávka v zaměstnání, výplatní termín apod. Vše bylo nakonec písemně zpracováno a předáno klientům k pozdějšímu využití. [Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005; 40-41]

Během absolvování job klubu si klient osvojí základní znalosti spojené se získáním práce na běžném trhu. Job klub probíhá v ročním nebo půl ročním cyklu a jedná se většinou o skupinové poradenství. Během navštěvování job klubu je však také důležité, aby se klient pravidelně scházel se svým pracovním konzultantem na individuální schůzky, během nichž lze některou látku probíranou v job klubu probrat podrobněji a zopakovat, procvičit jednotlivé činnosti a samozřejmě také mapovat, zda je job klub pro klienta tím vhodným řešením. Job kluby jsou většinou financovány z rozpočtu občanských sdružení nebo neziskových organizací, které job kluby provozují. Klient hradí většinou jen manipulační poplatek, například v o.s. FORMIKA činí tento poplatek 100 korun.

Job kluby jsou pro klienty podporovaného zaměstnávání považovány za odrazový můstek pro vstup do praxe, na otevřený trh práce. Málomterý klient je však po absolvování job klubu schopen sám své pracovní místo nalézt a udržet si ho, proto je pro klienta důležitá osoba pracovního konzultanta. Ten uchazeči o zaměstnání pomáhá nalézt vhodné pracovní místo, sepsat životopis, odpovědět na inzeráty apod. Konzultant se také s klientem účastní pohovorů u

potencionálních zaměstnavatelů. Pomáhá tedy klientovi v praxi použít znalosti, které se naučil v job klubu a nebo klienta teprve učí, jak nabyté znalosti v praxi uplatnit.

Když již klient získá zaměstnání a je sepsána pracovní smlouva, nastupuje druhá a neméně důležitá fáze vzdělávání a tou je **praxe** přímo na pracovišti. Klient však potřebuje podporu, není schopný si na pracovišti sám poradit s nejrůznějšími problémy, neumí se orientovat mezi novými spolupracovníky, neví, na koho se má v případě nesnází obrátit, kde nalézt pracovní pomůcky apod. Z těchto důvodů je klientovi k dispozici *pracovní asistent*, který mu pomáhá veškeré problémy řešit, nacvičuje s klientem jednotlivé činnosti apod. a to buď po celou dobu pracovní činnosti nebo pouze po její část. Klientovi je samozřejmě po celou dobu výkonu podporovaného zaměstnání poskytována i pomoc mimo pracoviště. Klient pravidelně dochází na konzultace s pracovním konzultantem, kde společně probírají úspěchy klienta v praxi, případné problémy a budoucí postup v zaměstnání.

Klient se tedy tak přímo v terénu učí pracovním, ale i sociálním dovednostem a také dovednostem, které nesouvisí přímo s prací, ale jsou potřebné pro jeho běžný život. Podpora, která je klientovi poskytována by měla být přiměřená a postupně dochází k jejímu snižování tak, aby mohl nakonec klient vykonávat veškerou svou pracovní činnost i činnosti s tím související samostatně bez jakékoliv pomoci. V tomto bodě služby podporovaného zaměstnávání končí.

I přímo na pracovišti se vyskytne mnoho problémů, se kterými je potřeba klientovi pomoci. Já vykonávám pracovní asistenci u paní Kamily, která uklízí v jednom pražském centru pro mládež - vysává koberec, umývá WC a vytírá podlahu. Paní Kamila je velmi šikovná, ale velkým problémem je pro ni zatahování šňůry zpět do vysavače po provedení činnosti. S paní Kamilou je proto potřeba tuto činnost nejprve předvést a poté nacvičovat. Hlavním cílem je, aby paní Kamila do budoucna byla schopna veškeré pracovní činnosti vykonávat samostatně.

V rámci podporovaného zaměstnávání může být klientovi zprostředkován i rekvalifikační kurz vypsaný například úřadem práce. Agentury pro podporované

zaměstnávání s úřady práce velmi úzce spolupracují také v programu pracovní rehabilitace.

4.5.4. Podpora poskytovaná zaměstnavateli

Cílem je, aby zaměstnavatel a klient vytvořili mezi sebou pracovní vztah, který bude probíhat bez problémů i po ukončení služeb podporovaného zaměstnávání. Pracovní konzultant pomáhá zaměstnavateli s vyřízením veškerých formalit po nástupu klienta do zaměstnání, poskytuje mu poradenskou pomoc, pomáhá zaměstnavateli při komunikaci s uživatelem apod. Tento typ služeb agentury podporovaného zaměstnávání je velmi důležitý a pro udržení pracovního místa klienta je nezbytný.

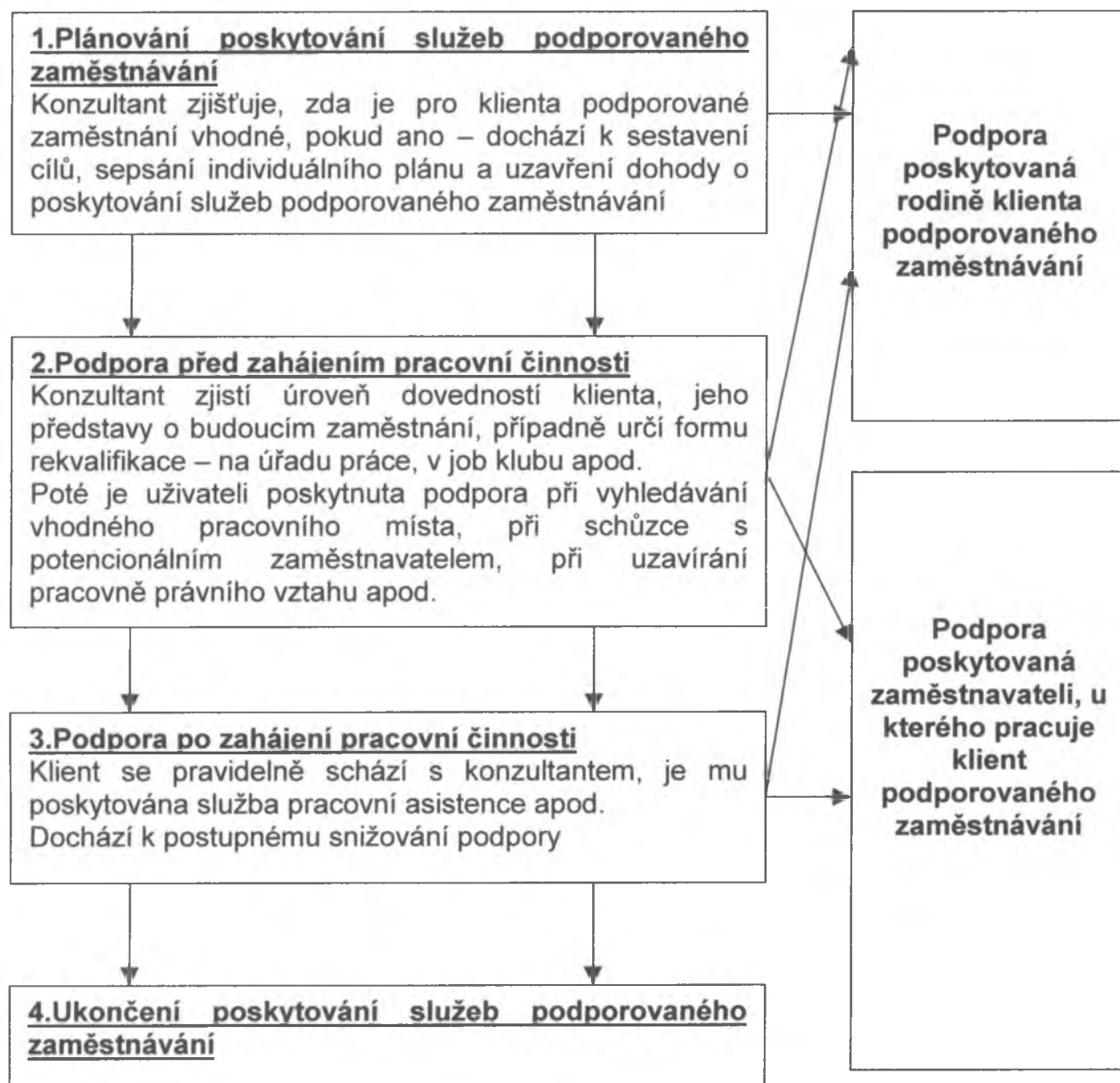
4.5.5. Podpora poskytovaná rodině nebo blízkým osobám uživatele služeb

Spolupráce s blízkými osobami uživatele spočívá především v tom, aby byly vytvořeny vhodné podmínky pro udržení pracovního místa a náklonnost rodiny ke službám podporovaného zaměstnávání. Celkově je také důležitý pohled blízkých osob na to, že klient bude vykonávat pracovní činnost mimo chráněné prostředí, na otevřeném trhu práce.

Spolupráce s rodinou je také důležitá při poznávání klienta a řešení různých i problematických situací. Konzultant je samozřejmě rodině nápomocen ve změnách, které souvisejí s přechodem klienta pracovní místo. Velmi časté jsou obavy rodičů z toho, že jejich potomek práci nezvládne nebo nezvládne cestu, bojí se spolupráce s cizími lidmi, problematických situací apod. Konzultant se v takových případech s rodinou schází a společně řeší nejrůznější obavy a hledají řešení.

4.6. Proces podporovaného zaměstnávání

◆ Schéma procesu podporovaného zaměstnávání



Zdroj: Volně upraveno podle *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*, 2005;22

4.7. Ukončení poskytování služeb podporovaného zaměstnávání

V ideálním případě končí služby podporovaného zaměstnávání tím, že ani klient ani zaměstnavatel a ani osoby blízké klientovi již nepotřebují žádnou podporu agentury. Oběma stranám jsou však nadále i po skončení podpory poskytnuty jednorázové konzultace a v případě jakéhokoliv problému agentura vždy poskytne kvalifikovanou pomoc. Hlavním cílem je, aby si klient udržel pracovní místo co nejdéle, za odpovídající finanční ohodnocení a velice důležitá je také spokojenost klienta i zaměstnavatele.

5. ZÁVĚR

Cílem mé práce bylo zaměřit se na specifické postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce a ve společnosti, ale především se teoreticky i prakticky soustředit na metodu *podporovaného zaměstnávání*.

Podporované zaměstnávání pokládám za jednu z nejlepších metod, jakou lze získat pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením. Za značně pozitivní považuji především individuální přístup ke klientovi a poskytovanou podporu nejen přímému uživateli služeb, ale také zaměstnavateli a celému pracovnímu kolektivu.

Přestože je podporované zaměstnávání ve světě velmi rozšířené a běžně využívané, v České republice se jedná o službu nedostupnou a velice málo známou. Hlavním cílem v této oblasti je tedy podle mého názoru větší informovanost veřejnosti o této službě a jejích výhodách nejen pro ně samotné, ale i pro celou společnost. Dále bych soustředila pozornost na úpravu podporovaného zaměstnávání v zákonech či vyhláškách a začlenění tohoto programu mezi státem financované metody rehabilitace. V současné době je tato služba poskytována pouze neziskovými organizacemi a financována převážně z grantů a sponzorských darů.

Mou snahou bylo v této práci upozornit především na závažnost problému participace osob se zdravotním postižením na trhu práce, přičemž „mít zaměstnání“ pro tuto skupinu znamená především integraci do společnosti a kvalitního plnohodnotného života. Podle mého názoru se veřejnost staví k této problematice pasivně a dává přednost izolaci handicapovaných osob na okraj společnosti. Je tedy na každém z nás, abychom odpověděli na otázku: Chceme či nechceme s nimi žít a pracovat?

PŘÍLOHY

6. PŘÍLOHY

6.1. Kasuistika

Paní Veronika – moje první klientka

Paní Veronice je 46 let, je těžce mentálně postižena a trpí občasnými epileptickými záchvaty. Je zcela nezpůsobilá k právním úkonům, proto je v tomto směru závislá na opatrovníkovi. Přestože je paní Veronika v mnoha oblastech velice samostatná, v jejím soukromém životě je jí nápomocný osobní asistent. Povahově je paní Veronika velmi přátelská a milá, komunikativní a otevřená a to i k lidem bez postižení. Velmi rychle se seznamuje, je vnímavá a s nadšením se učí novým věcem. Jejím hlavním cílem (a to nejen v pracovní oblasti) je samostatnost.

♦ První kontakt s agenturou podporovaného zaměstnávání

Paní Veronika využívá služby podporovaného zaměstnávání od února roku 2005. Její hlavní motivací k práci není jen finanční odměna, ale také kontakt s lidmi bez postižení. Doslova uvedla: „Nechci být jenom s lidmi s postižením, chci nějakou změnu. V chráněných dílnách si nevydělám tolik, kolik potřebuji.“

Pracovní konzultantka se při prvním setkání zaměřila na Veroničiny zkušenosti s předchozím zaměstnáním, na její dovednosti a na to, jaké pracovní místo by si přála. Když Veronika hledala práci samotná, vždy ji odmítli. Sama se bojí kontaktovat zaměstnavatele a není si jistá, zda je určitý inzerát pro ni vhodný. I když ví, jakým způsobem je možné zaměstnání získat, potřebuje při jeho hledání podporu. Paní Veronika i ví, k čemu slouží Úřad práce, ale kvůli svému omezení k právním úkonům nesmí podepisovat žádné dokumenty, a tak nenavštěvuje úřady samotná.

Mezi dovednosti, které paní Veronika ovládá, patří především uklízení. Uvedla, že umí zamést a vytřít podlahu, setřít prach, srovnat knihy v knihovně a umýt nádobí. Všechny tyto činnosti vykonává i ve svém bytě bez pomoci osobní

asistentky. Dále se paní Veronika nebojí spolupracovníků, jen se obává toho, aby jí někdo nevyhodil nebo jí z práce nevyhodili.

Paní Veronika si přála pracovat ve všední dny nejdříve od půl deváté. Nechtěla pracovat o víkendu ani pozdě do večera a v prostředí, kde je hluk. Představovala si, že by někde mohla uklízet, ale obávala se větších ploch na vytírání. Přála by si pracovat mezi dětmi, ale ví, že z důvodu jejího postižení s nimi samotná být nemůže. Dále paní Veronika nechtěla pracovat s penězi, i když s nimi umí manipulovat, bojí se, aby ji neošidili. Dopravit se na pracoviště městskou hromadnou dopravou pro Veroniku není problém, má naučené určité trasy a pokud pojedje jednou s asistentem, příště již podporu nepotřebuje. Jen se obává toho, aby v dopravním prostředku kvůli svým silným lékům na epilepsii neusnula a někdo ji neokradl. Ani vnímání času pro Veroniku není problém, je schopna včas vstát a přijít včas i do zaměstnání. Pomoc osobního asistenta vyžaduje jen při zabalení věcí potřebných do zaměstnání.

◆ Hledání vhodného zaměstnání

Pracovní konzultantka analyzovala rozhovor s Veronikou a začal s hledáním vhodného pracovního místa. Po mnoha neúspěších bylo paní Veronice nalezeno zaměstnání ve středisku pro mládež, kde sháněli paní na úklid klubu, dvakrát týdně (v úterý a ve čtvrtek) od 9 do 14 hodin. Po schůzce se zaměstnavatelem a podepsání dohody o pracovní činnosti bylo byl domluven začátek pracovního poměru na 6.9.2005.

◆ Na pracovišti

Paní Veronika se na pracovišti neobešla bez podpory pracovní asistentky. Nejdříve bylo potřeba naučit Veroniku všechny potřebné pracovní činnosti. V klubu se nachází pódium, které je potřeba vyluxovat, poté Veronika zametá a vytírá podlahu v klubu a dále uklízí na toaletách, které ke klubu patří. Zde opět zametá a vytírá, ale také myje toalety a umyvadla na WC. Bylo také nutné sestavit časový harmonogram činností, aby paní Veronika všechno zvládla dobře a včas. Veronice se v práci velmi líbilo, a tak byla velmi ochotná při učení

se novým věcem, vše si nechala vysvětlit a v mnoha věcech poradit. Sama se chce v práci zlepšovat.

Dále bylo nutné Veroniku naučit i související činnosti – včasný příchod, převléknutí a připravení pracovních pomůcek, vyzvednutí klíčů od klubu na vrátnici, odemknutí a rozsvícení, komunikaci s nadřízeným a spolupracovníky, zaplacení obědů apod. Během mnoha konzultací s asistentkou a konzultantkou bylo postupně analyzováno, jak se paní Veronika na pracovišti cítí, čeho se obává apod., aby mohly být všechny problémy odstraňovány a Veronika mohla pracovat stále více bez podpory a samostatněji.

◆ Postupné snižování podpory

Aby mohla paní Veronika pracovat v budoucnu bez asistence, bylo potřebné soustředit se na jednotlivé problematické části práce, naučit Veroniku veškeré činnosti a postupně snižovat poskytovanou podporu. Na činnosti, u kterých musela dříve asistentka i aktivně Veronice pomáhat, později pouze jen dohlížela. Tak si Veronika postupně zvykala na samostatné provedení práce.

Původně byla asistentka na pracovišti celou pracovní dobu, poté chodila pouze na začátek a na konec pracovního dne a poslední dva měsíce pouze na konci pracovní doby kvůli zkontrolování odvedené práce.

◆ Aktuální situace

Paní Veronika je schopna veškerou svou pracovní náplň vykonávat bez podpory asistentky buď zcela samostatně nebo za přirozené podpory pracovního kolektivu. V práci je spokojená a chce si ji udržet.

Po dohodě s nadřízeným, opatrovníkem Veroniky a osobními asistenty probíhá podpora na pracovišti pouze jednou týdně na konci pracovní doby. 6.dubna byla paní Veronika poprvé na pracovišti zcela sama bez asistentky po celou pracovní dobu a všechno bezvadně zvládla. Nadřízený je s ní spokojen a chce s Veronikou spolupracovat i do budoucna.

Paní Veronika sama říká: „Chtěla bych v této práci zůstat, aby mne neyhodili“.

6.2. Seznam organizací zabývajících se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením

6.2.1. Poskytovatelé služeb podporovaného zaměstnávání

- | | | |
|-------------------------|---|--|
| ◆ Praha: | Asistence
Eset Help
Fokus Praha
Formika
Máme otevřeno
Rytmus
Společnost Duha | www.asistence.org
www.esethelp.cz
www.fokus-praha.cz
www.formika.ogr
www.mameotevreno.cz
www.rytmus.org
www.spolecnostduha.cz |
| ◆ Středočeský kraj: | Fokus Mladá Boleslav
Rytmus Benešov | www.fokus-mb.cz
www.rytmus.org |
| ◆ Plzeňský kraj: | Sdružení ledovec | www.ledovec.cz |
| ◆ Ústecký kraj: | Agentura pondělí
Jurta – Ag. osmý den
Rytmus Litvínov | www.agenturapondeli.cz
www.jurta.cz
www.rytmus.org |
| ◆ Liberecký kraj: | Rytmus Liberec | www.rytmus.org |
| ◆ Pardubický kraj: | Česká abilympijská as.
Rytmus Chrudim | www.abilympics.cz
www.rytmus.org |
| ◆ Královehradecký kraj: | JOB | www.jobos.cz |
| ◆ Jihočeský kraj: | Koník České Budějovice
Koník Strakonice
Mesada České Budějovice
Mesada Písek
Mesada Wimperk | www.konik.cz
www.konik.cz
www.mesada.webpark.cz
www.mesada.webpark.cz
www.mesada.webpark.cz |
| ◆ Zlínský kraj: | Elim Vsetín | www.elimvsetin.cz |
| ◆ Vysočina: | Fokus Vysočina, Středisko Havlíčkův Brod
Fokus Vysočina, Středisko Pelhřimov | |
| ◆ Moravskoslezský kraj: | Ninive, centrum PZ
Mens Sana, Agentura PZ | www.slezskadiakonie.cz
www.menssana.cz |
| ◆ Jihomoravský kraj: | Práh, Agentura PZ | www.prah-brno.cz |
| ◆ Olomoucký kraj: | Spolu Olomouc | www.volny.cz/spolu |

[Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005, 124-126]

6.2.2. Ostatní instituce

- ◆ Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR www.azzpcr.cz
- ◆ Česká unie pro podporované zaměstnávání www.unie-pz.cz
- ◆ Evropská unie www.evropska-unie.cz
- ◆ Evropská unie pro podporované zaměstnávání www.euse.org
- ◆ Evropské fórum zdravotně postižených www.edf-feph.org
- ◆ Ministerstvo práce a sociálních věcí www.mpsv.cz
- ◆ Národní rada zdravotně postižených www.nrzp.cz
- ◆ Pražská organizace vozíčkářů www.pov.cz
- ◆ Světová unie pro podporované zaměstnávání www.wase.net
- ◆ Vládní výbor pro zdravotně postižené občany
http://wtd.vlada.cz/urad/urad_postaveni.htm
- ◆ Výzkumný ústav práce a sociálních věcí www.vupsv.cz

6.3. Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením s celkovým počtem uchazečů o zaměstnání v Praze

Tabulka 1: Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením v porovnání s celkovým počtem uchazečů o zaměstnání v Praze

	leden 2002	leden 2003	leden 2004	leden 2005
Počet uchazečů o zaměstnání se ZP	2823	2915	3218	3131
Počet volných míst pro osoby se ZP	341	360	190	158
Počet uchazečů se ZP připadajících na 1 místo	8,28	8,10	16,94	19,82
Celkový počet uchazečů o zaměstnání	22749	24453	26738	26727
Počet volných míst celkem	8110	7626	9544	14598
Celkový počet uchazečů připadajících na 1 místo	2,81	3,21	2,80	1,83

Zdroj: Národní rada zdravotně postižených: Zhodnocení stávající situace na trhu práce, 2005

7. Použité zdroje

7.1. Seznam literatury

- ◆ BLAŽEK, B. OLMROVÁ, J.: *Světy postižených*. Praha: Avicium. 1998
- ◆ BLAXTER, M.: *The Meaning of Disability*. London: Heinemann. 1976
- ◆ BUCHTOVÁ, B.: *Nezaměstnanost*. Praha: Grada. 2000
- ◆ DRAKE, R.F.: *Understanding Disability Policies*. London: Macmillan. 1999
- ◆ JESENSKÝ, J.: *Kontrapunktů integrace zdravotně postižených*. Praha 1995
- ◆ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON. 2002
- ◆ NOVOSAD, L.: *Základy speciálního poradenství (Struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním)*. Praha: Portál. 2000
- ◆ POTŮČEK, M.: *Sociální politika*. Praha: SLON. 1995
- ◆ *Souhmná metodika podporovaného zaměstnávání*. Kolektiv autorů. Praha: Rytmus, 2005
- ◆ TITZL, B.: *Postižený člověk ve společnosti, hledání počátků*. Praha: Pedagogická fakulta UK. 1998
- ◆ TOMEŠ, I.: *Sociální politika. Teorie a mezinárodní zkušenost*. Praha: Socioklub. 2001
- ◆ VÁGNEROVÁ, M. HAJD-MOUSSOVÁ, Z. ŠTECH, S.: *Psychologie Handicapu*. Praha: Karolinum. 2001

7.2. Internetové zdroje

- ◆ Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR - www.azzpccr.cz
- ◆ Česká unie pro podporované zaměstnávání - www.unie-pz.cz
- ◆ Český statistický úřad – www.czso.cz
- ◆ *Evropská sociální charta. Článek 15 – Právo fyzicky nebo duševně postižených osob na odbornou přípravu k povolání a na profesní a sociální readaptaci*. Ministerstvo práce a sociálních věcí.
<http://www.mpsv.cz/scripts/tisk.asp?id=588&lq588&k=t> [22.10.2005]
- ◆ Evropská unie - www.evropska-unie.cz

- ◆ Evropské fórum zdravotně postižených - www.edf-feph.org
- ◆ Ministerstvo práce a sociálních věcí - www.mpsv.cz
- ◆ Ministerstvo průmyslu a obchodu – www.mpo.cz
- ◆ Národní rada zdravotně postižených - www.nrzp.cz
- ◆ Úřad práce Praha: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ab_info [11.12.2005]
- ◆ Vláda České republiky – www.vlada.cz
- ◆ Zákon č. 435/2005 Sb., o zaměstnanosti:
<http://portal.mpsv.cz/portal/page?pageid=35,48099&dad=portal&schema=PORTAL>, [12.1.2005],
http://www.hrserver.cz/ommon/tml_detail.asp?c_id=44&o_id=1311,
http://www.atre.cz/dokumenty/2004_435.doc a
<http://www.sancebrno.cz/citace.html> [4.4.2006]
- ◆ MAJEROVÁ, Jana. POSOLDOVÁ, Věra. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Ministerstvo práce a sociálních věcí. <http://www.noviny-mpsv.cz/lanek.php?id433> [11.12.2005]
- ◆ Národní rada zdravotně postižených – *Zhodnocení stávající situace na trhu práce, 2005* <http://nrzp.cz/upload/zhodnoceni.doc> [4.4.2005]
- ◆ Listina základních práv a svobod: <http://www.psp.cz/dosc/lawx/listina.html> [21.4.2005]
- ◆ *Od 1.ledna 2007 se změní systém sociálních služeb:*
<http://www.czp.az4u.info/redakce/index.php?clanek=9048&lanG=cs&xuser=&slozka=4621&xsekce=4929> [4.4.2006]
- ◆ *Pracovní kapitál – jak se vyrovnat se zdravotním postižením*. Tisková zpráva Evropské unie. Zdroj: <http://evropska-unie.cz/cz/print.asp?id=2768> [11.12.2005]

7.3. Ostatní zdroje

- ◆ AUERBACH, E.S. RICHARDSON, P.: *The long-term experiences of persons with severe and persistent mental illness*. Psychiatric Rehabilitation Journal. 2005, Vol. 28, Iss 3, pg. 267, 7 pgs

- ◆ *Ekonomická motivace na trhu práce k zaměstnávání osob se zdravotním postižením a návrh opatření na zvýšení jejich zaměstnanosti. Grantová studie VÚPSV 1/1997*
- ◆ FUCHS, M.: *Politika EU zaměřená na osoby se zdravotním postižením. In: Sociální politika 1/1999, s. 2-3*
- ◆ KARPÍŠEK, Z.: *K problematice zaměstnávání zdravotně postižených. In: Sociální politika 1/1998*
- ◆ LANGONE, J.: *Disabled but Able. New York Times. Apr. 29, 2003, pg. F.7*
- ◆ LOKAJÍČKOVÁ, O.: *Evropský rok osob se zdravotním postižením. In: Sociální politika 7-8/2003, s. I-II*
- ◆ POSOLDOVÁ, V. ŽIDOŇOVÁ, Z.: *K zaměstnávání osob se zdravotním postižením. In: Sociální politika 7-8/2003, s. VIII-IX*

8. PROJEKT

◆ Název práce

(Ne)Chceme pracovat s vámi aneb nezaměstnanost zdravotně postižených

◆ Téma, Námět, Cíle

Nezaměstnanost je zcela jistě jedním z hlavních a aktuálních problémů současné moderní společnosti. V souvislosti se vstupem na trh práce lze uvést mnoho rizikových skupin, mezi které patří i osoby se zdravotním postižením. Tato riziková skupina zaujímá a trhu práce specifické postavení, neboť zdravotním postižením se rozumí, na rozdíl od nemoci, dlouhodobý nebo trvalý stav, který již nelze léčbou odstranit.

Zdravotně postižení spoluobčané jsou součástí celé naší společnosti a jejich problémy a veškeré dopady jejich stavu na celou společnost jsou realitou, která vyžaduje rychlé a efektivní řešení. Důležité je začlenit handicapované občany nejen do společnosti, ale integrovat je také do pracovního procesu a snažit se využít veškerý potenciál který nám mohou nabídnout.

Vzhledem k výše uvedeným argumentům jsem si zvolila jako téma mé práce problematiku zaměstnávání zdravotně postižených osob. Myslím si, že této problematice je věnováno velmi málo pozornosti a to jak na poli teoretickém, tak i v praxi.

Cílem mé bakalářské práce bude tedy analýza specifického postavení zdravotně postižených na trhu práce. Chtěla bych se zabývat také jejich přípravou na výkon povolání a především konkrétními zásahy do této problematiky ze strany úřadů práce, Ministerstva práce a sociálních věcí, Evropské unie a dalších státních i nestátních, národních i mezinárodních organizací. Tyto znalosti bych dále ráda doplnila praktickými zkušenostmi a poznatky z oblasti zaměstnávání handicapovaných osob.

Problematika zaměstnávání zdravotně postižených osob by se měla stát velmi diskutovaným tématem nejen v oblasti sociální politiky, ale také ekonomie, politiky, práva a jiných společenských věd.

◆ Předpokládané metody zpracování

Práce bude rozbořením vymezené části sociálně politického problému integrace zdravotně postižených osob do společnosti a jejich participace na trhu práce. Půjde tedy o analýzu dostupných zdrojů informací, popř. o sekundární analýzu dat. Dále bych se chtěla pokusit v závislosti na konkrétních praktických zkušenostech analyzovat současný stav této problematiky a vytvořit případovou studii.

◆ Předběžná struktura

- Úvod do problematiky – nezaměstnanost zdravotně postižených jako aktuální problém
- Pozice osob se zdravotním postižením na trhu práce
- Intervence Evropské unie, Ministerstva práce a sociálních věcí apod.
- Úřady práce, jejich aktivní politika zaměstnanosti týkající se zdravotně postižených
- Praktické a konkrétní osobní zkušenosti a jejich analýza
- Teorie X Praxe
- Závěry a shrnutí
- Přílohy

◆ Orientační seznam literatury

- BLAŽEK, B. OLMROVÁ, J. *Světy postižených*. Praha: Avicem. 1998
- BLAŽEK, B. OLMROVÁ, J. *Víc než pomoc sobě, svépomocné skupiny v ČR*. Praha: Porozumění. 1994
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada. 2000
- JESENSKÝ, J. *Kontrapunktů integrace zdravotně postižených*. Praha 1995
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON. 2002
- NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství (Struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním)*. Praha: Portál. 2000
- POTŮČEK, M.: *Sociální politika*. Praha: SLON. 1995

- ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace (Vzdělávání, výchova a sociální péče)*. Praha:Portál. 2003
- TOMES, I.: *Sociální politika. Teorie a mezinárodní zkušenost*. Praha: Socioklub. 2001
- VÁGNEROVÁ, M. HAJD-MOUSSOVÁ, Z. ŠTECH, S. *Psychologie Handicapu*. Praha:Karolinum. 2001
- VEČEŘA, M. *Sociální stát. Východiska a přístupy*. Praha:SLON. 1993

◆ Internetové zdroje

- Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR – www.azzpccr.cz
- BERÁNKOVÁ, Kateřina. *MPSV má prostředky na zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Ministerstvo práce a sociálních věcí. <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=55>
- BERÁNKOVÁ, Kateřina. *Vláda podpoří firmy, které převážně zaměstnávají osoby se zdravotním postižením*. Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí. 24.3.2005. Zdroj: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/tiskovky/2005/240305a.pdf>
- Český statistický úřad – www.czso.cz
- *Dlouhodobé zdravotní problémy a jejich vliv na pracovní aktivitu*. Odbor statistiky zaměstnanosti a mezd, Český statistický úřad. 2004. http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/o/11022za_2_pololeti_2002dlouhobe_zdravotni_problemy_a_jejich_vliv_na_pracovni_aktivitu
- *Evropská sociální charta. Článek 15 – Právo fyzicky nebo duševně postižených osob na odbornou přípravu k povolání a na profesní a sociální readaptaci*. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zdroj: <http://www.mpsv.cz/scripts/tisk.asp?id=588&lq-588&k=t>
- Evropská unie – www.evropska-unie.cz
- Evropské fórum zdravotně postižených (*European Disability Forum, EDF*) - <http://www.edf-feph.org/>
- JAKUBKA, Jaroslav. *Co by měl řešit nový zákon o zaměstnanosti*. <http://www.ucetnisvet.cz/article.php?id=3838>
- MAJEROVÁ, Jana. POSOLDOVÁ, Věra. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Ministerstvo práce a sociálních věcí. <http://www.noviny-mpsv.cz/lanek.php?id433>

- Ministerstvo práce a sociálních věcí – www.mpsv.cz
- *Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům.* http://extranet.kr-vysocina.cz/fond_vysociny/narplanZP.doc
- *Národní plán pro vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením –*
Zdroj: <http://www.knihkm.cz/handy/texty/narplan98htm>
- Národní rada pro zdravotně postižené ČR – www.nrzp.cz
- Neziskové organizace pro zdravotně postižené –
▪ www.skokdozivota.cz
- Okresní výbor Sdružení zdravotně postižených v ČR –
▪ www.volny.cz/spsr-op/
- *Pracovní kapitál – jak se vyrovnat se zdravotním postižením.* Tisková zpráva Evropské unie. Zdroj: <http://evropska-unie.cz/cz/print.asp?id=2768>
- Pražská organizace vozíčkářů – www.pov.cz
- Sdružení ledovec - Humanitární organizace pomáhající duševně postiženým - www.ledovec.cz/
- Sdružení pro pomoc mentálně postiženým Krajský výbor Praha –
▪ www.volny.cz/spmp.praha/ nebo web.quick.cz/spmp-brno/
- Sdružení přátel konta Bariéry - www.muzes.cz
- Sdružení zdravotně postižených občanů a jejich přátel –
▪ www.braillnet.cz/szpoaip/
- *Pro handicapované je hledání práce obtížné.* <http://www.infoposel.cz/?idm=clanky&idr=25&idc=1091142406>
- Unie neziskových organizací České republiky – www.unocr.cz
- Úřad práce hlavního města Prahy - <http://ab.uradprace.cz/>
- Vladání výbor pro zdravotně postižené - <http://www.vlada.cz/1250/vrk/vybory/vvzpo/organizace.htm> -
- Výzkumný ústav práce a sociálních věcí – www.vupsv.cz
- *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* http://www.hr-server.cz/ommon/tml_detail.asp?c_id=44&o_id=1311 a http://www.atre.cz/dokumenty/2004_435.doc a <http://www.sancebrno.cz/citace.html>

◆ Ostatní zdroje

- AUERBACH, E.S. RICHARDSON, P. *The long-term experiences of persons with severe and persistent mental illness*. Psychiatric Rehabilitation Journal. 2005, Vol. 28, Iss 3, pg. 267
- *Ekonomická motivace na trhu práce k zaměstnávání osob se zdravotním postižením a návrh opatření na zvýšení jejich zaměstnanosti*. Grantová studie VÚPSV 1/1997
- FUCHS, M. *Politika zaměřená na osoby se zdravotním postižením*. In: Sociální politika 1/1999
- KARPÍŠEK, Z. *K problematice zaměstnávání zdravotně postižených*. In: Sociální politika 1/1998
- LANGONE, J. *Disabled but Able*. New York Times. Apr. 29, 2003
- POSOLDOVÁ, V. ŽIDOŇOVÁ, Z. *K zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. In: Sociální politika 7-8/2003