

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Pedagogická fakulta

Katedra speciální pedagogiky



**VZDĚLÁVACÍ A ZAMĚSTNANECKÉ
PERSPEKTIVY DOSPÍVAJÍCÍCH A
DOSPĚLÝCH OSOB S MENTÁLNÍM
POSTIŽENÍM**

Vedoucí diplomové práce:

Doc.PhDr. Jan Šiška,Ph.D.

2007

Tereza Kubiřtová

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a všechny použité prameny a literaturu jsem uvedla v seznamu použité literatury.

V Praze dne 30.11.2006

Tereza Kubištová

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji všem, kteří významnou měrou přispěli k vytvoření této práce, za všechny bych jmenovala mého vedoucího práce Doc. PhDr. Jana Šišku, Ph.D.

Nemám závažný důvod proti užití tohoto školního díla ve smyslu § 60 Zákona č.121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon).

Tereza Kubištová

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Školní rok:	2004/05
Jméno a příjmení:	Tereza Kubištová
Ročník:	IV.
Obor:	speciální pedagogika – obor
Typ studia:	prezenční

Název diplomové práce:

VZDĚLÁVACÍ A ZAMĚSTNANECKÉ PERSPEKTIVY Dospívajících a Dospělých osob s mentálním postižením

Vedoucí diplomové práce:	PhDr. Jan Šiška, Ph.D.
Podpis vedoucího diplomové práce:	
Podpis studenta:	
Kontaktní adresa:	Blanická 26, 120 00 Praha 2
V Praze dne:	
Podpis vedoucího katedry SpPg:	

ANOTACE

Ve své diplomové práci nazvané „Vzdělávací a zaměstnanecké perspektivy dospívajících a dospělých osob s mentálním postižením“ se věnuji silícímu celospolečenskému zájmu o práva osob nejen s mentálním postižením, který se promítá i do české legislativy.

Vycházím proto z mezinárodních dokumentů týkajících se práv osob s postižením, z nichž některé byly přijaty i Českou republikou. Dále zmiňuji jednotlivé zákony upravující oblast vzdělávání a zaměstnávání. Odborný text je doplněn třemi rozhovory s osobami, kterých se dané téma nějakým způsobem dotýká a mou osobní zkušeností pracovního asistenta v programu podporovaného zaměstnávání.

Cílem mé práce je zdůraznit význam práv osob s mentálním postižením, jejich prosazování a uplatňování v běžném životě tak, aby každý jedinec, jako součást širšího společenství či komunity, mohl prožít kvalitní a smysluplný život.

ANNOTATION

I dedicated my diploma work called „Perspectives in education and employment of mental disabled people“ to rising interest of the whole society in the rights of not only mental disabled people, which is demonstrating in the Czech legislature as well.

I come out from international documents about rights of disabled people, some of them were accepted by the Czech Republic. I also mention the main laws about education and employment of disabled people. The text is complemented with three interviews with people involved in this topic and my own experience of personal assistant in supported employment.

The main objective of my diploma work is to point out the importance of rights of disabled people, their advancing and applying in common life to let each individual live a good quality and meaningful life at the background of the wider community.

OBSAH

<u>ÚVOD</u>	<u>10</u>
<u>.1 OSOBY S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM</u>	<u>12</u>
<u>.1.1 Definice osob s mentálním postižením</u>	<u>12</u>
<u>.1.2 Klasifikace mentálního postižení</u>	<u>13</u>
<u>.1.3 Psychologická charakteristika osob s mentálním postižením a jejich potřeby</u>	<u>14</u>
<u>.1.3.1 Lehké mentální postižení</u>	<u>15</u>
<u>.1.3.2 Středně těžké mentální postižení</u>	<u>15</u>
<u>.1.3.3 Těžké mentální postižení</u>	<u>15</u>
<u>.1.3.4 Hluboké mentální postižení</u>	<u>16</u>
<u>.1.3.5 Jiné mentální postižení</u>	<u>16</u>
<u>.1.3.6 Nespecifické mentální postižení</u>	<u>16</u>
<u>.2 PRÁVA LIDÍ S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM</u>	<u>17</u>
<u>.2.1 Mezinárodní dokumenty</u>	<u>18</u>
<u>.2.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv</u>	<u>20</u>
<u>.2.1.2 Evropská sociální charta</u>	<u>21</u>
<u>.2.1.3 Deklarace o právech mentálně postižených osob</u>	<u>22</u>
<u>.2.1.4 Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání zdravotně postižených</u>	<u>22</u>
<u>.2.1.5 Standardní pravidla pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením</u>	<u>22</u>
<u>.2.1.6 Amsterodamská smlouva</u>	<u>23</u>
<u>.2.1.7 Evropský akční plán</u>	<u>23</u>
<u>.2.1.8 Směrnice Rady Evropské unie 2000/78/ES</u>	<u>25</u>
<u>.2.2 Dokumenty ČR</u>	<u>25</u>
<u>.2.2.1 Ústava ČR a Listina základních práv a svobod</u>	<u>26</u>
<u>.2.2.2 Střednědobá koncepce politiky státu vůči osobám se zdravotním postižením</u>	<u>26</u>
<u>.2.2.3 Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením a Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením</u>	<u>27</u>

.3 VZDĚLÁVÁNÍ.....	29
.3.1 Současný systém vzdělávání osob s mentálním postižením.....	29
.3.2 Další možnosti vzdělávání osob s mentálním postižením.....	30
.3.3 Význam celoživotního vzdělávání.....	31
.4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	33
.4.1 Význam práce	33
.4.2 Právní východiska	37
.4.2.1 Zákoník práce.....	38
.4.2.2 Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti	39
.4.2.2.1 Právo na zaměstnání a zákaz diskriminace.....	39
.4.2.2.2 Státní politika zaměstnanosti a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	40
.4.2.2.3 Práva zaměstnavatele.....	45
.4.2.2.4 Povinnosti zaměstnavatele.....	46
.4.2.2.5 Příspěvky pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením.....	47
.4.2.2.6 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech.....	47
.4.2.2.7 Pracovní rehabilitace, příprava k práci a rekvalifikační kurzy.....	49
.4.2.3 Vyhláška č. 518/2004 Sb. k zákonu o zaměstnanosti.....	50
.4.2.4 Zákon č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu.....	50
.4.3 Možnosti zaměstnávání OZP.....	50
.4.3.1 Chráněná dílna a chráněné pracovní místo.....	51
.4.3.2 Podporované zaměstnávání.....	52
.4.3.2.1 Tranzitní program.....	53
.4.3.3 Otevřený trh práce (bez podpory).....	53
.5 PŘÍKLADY.....	54
.5.1 Rozhovor s uživatelem služby podporovaného zaměstnávání.....	57
.5.1.1 Můj osobní pohled pracovního asistenta.....	59
.5.2 Rozhovor se zaměstnavatelem OZP (chráněná dílna, chráněné pracovní místo).....	61
.5.3 Rozhovor s pedagogem (předprofesní příprava).....	67
.5.4 Co bylo řečeno v rozhovorech.....	72

<u>.6 ZÁVĚR.....</u>	<u>76</u>
<u>.7 POUŽITÁ LITERATURA.....</u>	<u>79</u>
<u>.8 SEZNAM PŘÍLOH.....</u>	<u>84</u>
<u>.8.1 PŘÍLOHA 1:.....</u>	<u>85</u>
<u>.8.2 PŘÍLOHA 2:.....</u>	<u>87</u>
<u>.8.3 PŘÍLOHA 3:.....</u>	<u>89</u>
<u>.8.4 PŘÍLOHA 4:.....</u>	<u>90</u>
<u>.8.5 PŘÍLOHA 5:.....</u>	<u>91</u>
<u>.8.6 PŘÍLOHA 6:.....</u>	<u>92</u>
<u>.8.7 PŘÍLOHA 7:.....</u>	<u>93</u>

ÚVOD

Od dětství jsem se setkávala s lidmi s postižením a vyrůstala jsem v těsném kontaktu s osobou s mentálním postižením. Přemýšlela jsem o normálnosti a jinakosti, o stejných šancích, o životních perspektivách, o budoucnosti.

Během svého studia na Pedagogické fakultě Univerzity Karlovy jsem se začala více a systematictěji zajímat o oblast dospívajících a dospělých osob s mentálním postižením a především o jejich pracovní uplatnění, život ve většinové společnosti. Již několik let proto také působím jako dobrovolník v programu podporovaného zaměstnávání o.s. Rytmus¹. Jako pracovní asistent jsem tak mohla poznat různé osoby nejen s mentálním postižením, jejich životní příběhy a cesty, problémy, se kterými se setkávali a setkávají při hledání, získávání a udržení si zaměstnání, ale také s jejich sny, s tím, kam v životě směřují.

Završením tohoto zájmu je má diplomová práce na téma Vzdělávací a zaměstnanecké perspektivy dospívajících a dospělých osob s mentálním postižením. Členění následujícího textu do kapitol a podkapitol vychází z problematiky vzdělávání a zaměstnávání dospívajících a dospělých osob s mentálním postižením. Začínám u uvědomění si skutečnosti, že osoby s mentálním postižením jsou mezi námi, že jsou v různé míře limitovány svým postižením, že se liší i jejich zájmy, potřeby a schopnosti. Že mají svá práva, tedy i právo na vzdělání a právo na pracovní uplatnění. Předchozí myšlenky se postupně odrážejí i ve společenské snaze přijmout osoby s postižením a dát jim šanci prožít kvalitní život. Uvědomění si práv osob s postižením se tak projevilo i v české legislativě, která je odrazem legislativy evropské.

V následujících kapitolách proto definuji osoby s mentálním postižením, stručně rozebírám klasifikaci jednotlivých druhů mentálního postižení tak, jak je

¹ Více na www.rytmus.org

uvádí Světová zdravotnická organizace. Dále zmiňují dokumenty týkající se práv osob s postižením s různou právní závazností, jako jsou úmluvy, deklarace, charty, plány a strategie, či jednotlivé zákony a vyhlášky. Za velmi důležitou považují celkovou koncepci státu v přístupu k osobám s postižením, ať už jde o právo na vzdělání, důraz na význam celoživotního vzdělávání, o možnost získat a udržet si zaměstnání, či systém podpory zaměstnavatelů osob s postižením. Završením celé práce pak jsou tři rozhovory, které mají odborný text doplnit a nastítnit pohled pedagoga připravujícího dospívající žáky s mentálním postižením na vstup do života, pohled muže s mentálním postižením, který získal práci a pohled člověka, který dává šanci osobám s postižením a z pozice zaměstnavatele čerpá z toho plynoucí zákonné výhody.

Ve své práci se snažím shrnout a zhodnotit problematiku týkající se osob s mentálním postižením v oblasti vzdělávání a zaměstnávání, nastítnit klady a zápory současného přístupu k těmto osobám a poukázat na oblasti, ve kterých jsou rezervy a které je tedy možné vylepšit.

.1 OSOBY S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

V samotném úvodu této kapitoly objasňuji, že používám termín osoba s mentálním postižením, respektive mentální postižení, který je v odborné literatuře synonymem termínu mentální retardace.²

V následujícím přehledu nastiňuji současný pohled na mentální postižení, který se dobře odráží v jeho definici. Zároveň se stručně zmiňuji o klasifikaci mentálního postižení a psychologických charakteristikách osob s mentálním postižením včetně jejich potřeb, protože to považuji za jedno z důležitých východisek pro pochopení problematiky jejich vzdělávání a zaměstnávání.

.1.1 Definice osob s mentálním postižením

Každý člověk je ve své podstatě jedinečný, a proto je velmi těžké zevšeobecnit charakteristiky mentálního postižení do jedné definice. I přesto lze říci, že se u osob s mentálním postižením projevují jisté podobné znaky.

Definice mentálního postižení není pouze jedna a ta správná, je jich víc a mění se v závislosti na přístupu společnosti k lidem s mentálním postižením směrem ke zvyšování kvality jejich života.³

Současné definice již nezdůrazňují hloubku postižení, ale oblast potřeb daného jedince (komunikace a podpora), tedy osoba s mentálním postižením je vnímána z hlediska lidských práv, je motivována, směřována, podporována k tomu, aby si pomohla sama.

Dle definice American Association for Mental Retardation (AAMR) je *„mentální retardace neschopnost (snížená schopnost) charakterizovaná výraznými omezeními v intelektových funkcích a také v adaptačním chování, což*

² „Na základě dohody představitelů mezinárodních organizací pro pomoc osobám s mentálním postižením se nedoporučuje užívat označení „mentálně postižený/mentálně retardovaný člověk“, které se považuje za neetické. Organizace Inclusion International doporučuje užívat označení člověk (dítě, mladistvý) s mentálním postižením (mentální retardací). Tím má být vyjádřena skutečnost, že retardace není integrální součástí člověka, ale je pouze jedním z mnoha jeho osobnostních rysů. Ze stylistických a jazykových důvodů je však někdy obtížné toto doporučení důsledně dodržovat.“ Švarcová s. 26

³ Různost definicí mentálního postižení a jejich vývoj je dobře patrný v odborných publikacích (viz Černá, M., Novotný, J., Stejskal, B., Zemková, J. (1995), nebo Valenta, M., Müller, O. (2003) atd.)

se projevuje v pojmových, sociálních a praktických adaptačních dovednostech“.

Dále AAMR stanovuje pět předpokladů pro aplikaci předchozí definice:

- Snížení aktuální funkčnosti musí být posuzováno v souvislosti s prostředím komunity typické pro daný věk a kulturu jedince.
- Bere v úvahu kulturní a jazykovou rozmanitost a také (individuální) rozdíly v komunikaci, ve vnímání, v pohybových možnostech a v chování.
- U každého jedince se vedle jeho omezení zohledňují i jeho silné stránky.
- Současně se zjišťováním limitů jedince má být vypracováván systém cílené podpory daného jedince.
- S vhodnou individuální podporou dojde k celkovému zlepšení kvality života osoby s mentálním postižením.⁴

Definice tedy vychází ze schopností a potřeb osoby s mentálním postižením, určuje šíři potřebné podpory a na mentální postižení nahlíží jako na proměnnou veličinu, měnící se ve vztahu jedince a prostředí.

Důležitým cílem aktuálních snah ve vnímání osob s mentálním postižením je vyrovnávání příležitostí těchto osob s většinovou populací, naplnění jejich specifických potřeb a zlepšení kvality jejich života.

.1.2 Klasifikace mentálního postižení

Hloubku mentálního postižení můžeme určit podle úrovně rozumových schopností, vyjádřených inteligenčním kvocientem. V současné době se klasifikace řídí 10. revizí Mezinárodní klasifikace nemocí, zpracovanou v roce 1992 Světovou zdravotnickou organizací v Ženevě.⁵

- F70 lehké mentální postižení (IQ 50-69)
- F71 středně těžké mentální postižení (IQ 35-49)

⁴ Šiška s. 10-11

⁵ Valenta, Müller s. 10-13

- F72 těžké mentální postižení (IQ 20-34)
- F73 hluboké mentální postižení (IQ pod 20)
- F78 jiné mentální postižení
- F79 nespecifikované mentální postižení.

.1.3 Psychologická charakteristika osob s mentálním postižením a jejich potřeby

V následujícím přehledu stručně zmiňuji charakteristiky jednotlivých typů mentálního postižení. Tento přehled uvádím proto, abych nastínila, jak jsou skupiny osob s mentálním postižením charakterizovány v odborné literatuře jinými autory. Především bych ale ráda zdůraznila fakt, že osoby s mentálním postižením je třeba vnímat jako svébytné a jedinečné bytosti, které mají své potřeby, které je třeba naplňovat. Jinak dochází k psychické deprivaci a duševnímu strádání.⁶ Oblast uspokojování potřeb, ať už fyziologických nebo psychických, je ve větší či menší míře ovlivňována primárním handicapem, tedy mentálním postižením, a často i prostředím. Oblast uspokojování, či naplnění potřeb osob s mentálním postižením více rozvedu v kapitole týkající se lidských práv osob s mentálním postižením a dále v kapitolách o vzdělávání a zaměstnávání, ze kterých snad vyplyne, že uspokojování potřeb jedince se projeví v kvalitě jeho života.

Pro jednotlivé skupiny osob s mentálním postižením jsou charakteristické určité společné znaky. S ohledem na téma mé práce je třeba si uvědomit, že ne každá osoba s mentálním postižením bude či je schopná samostatného života ve většinové společnosti, že ne každá osoba s mentálním postižením dokončí základní vzdělání a najde pracovní uplatnění. Právě proto by mělo být spektrum

⁶ Více Vágnerová (1993) s. 90-97

služeb v oblasti vzdělávání a zaměstnávání široké tak, aby se každému jedinci dostalo vhodné podpory právě v takové míře, jakou potřebuje.

.1.3.1 Lehké mentální postižení

U jedinců s lehkým mentálním postižením se výše IQ pohybuje v rozmezí 50-69. Tuto skupinu zastupuje zhruba 80% jedinců z celkového počtu mentálně postižených. Vágnerová uvádí, že tyto osoby dovedou v nejlepším případě uvažovat na úrovni dětí středního školního věku. Dovedou respektovat některá pravidla logiky, ale nejsou schopny uvažovat abstraktně a zároveň v jejich projevu chybí většina abstraktních pojmů. Užívají jen konkrétní označení. Jsou schopny se učit, zvládnou výuku ve zvláštní, respektive pomocné škole.⁷ Švarcová dodává, že většinu jedinců lze zaměstnat prací, při které se vyžadují spíše praktické než teoretické schopnosti, včetně nekvalifikované nebo málo kvalifikované manuální práce.⁸

.1.3.2 Středně těžké mentální postižení

IQ jedinců se středně těžkým mentálním postižením se pohybuje v rozmezí 35-49. Tuto skupinu zastupuje zhruba 12% z celkového počtu mentálně postižených. Jak uvádí Vágnerová, uvažování těchto osob lze přirovnat k myšlení předškolního dítěte. Mají omezený slovník, často chybí i běžné konkrétní pojmy. Řečový projev je tedy chudý, špatně artikulovaný. Dovedou se učit jen mechanicky, především na praktické úrovni, jsou schopny zvládnout běžné návyky a jednoduché dovednosti, jako sebeobsluhu a jednoduché pracovní úkony.⁹ U většiny osob se středním mentálním postižením lze zjistit organickou etiologii, často bývá přidruženo tělesné postižení, či epilepsie.¹⁰

.1.3.3 Těžké mentální postižení

Tuto skupinu charakterizuje IQ s hranicí 20, což je zhruba 7% z celkového počtu osob s mentálním postižením. Často jde o kombinované postižení (motoriky, zraku apod.). Postižení dovedou chápat souvislosti a vztahy na úrovni batolete. Jsou schopni osvojit si několik špatně artikulovaných slovních výrazů, které

⁷ Vágnerová (1999) s. 148

⁸ Švarcová s. 29

⁹ Vágnerová (1999) s. 148

¹⁰ Švarcová s. 30

používají nepřesně. Někdy nemluví vůbec. Jejich učení vyžaduje dlouhodobé úsilí a je značně omezeno.¹¹ Švarcová uvádí, že přestože jsou možnosti výchovy a vzdělávání osob s těžkým mentálním postižením značně omezené, ukazuje se, že včasná systematická a dostatečně kvalifikovaná rehabilitační a výchovně vzdělávací péče může významně přispět k rozvoji jejich motoriky, rozumových a komunikačních schopností, samostatnosti a celkovému zlepšení kvality jejich života.¹²

.1.3.4 Hluboké mentální postižení

Tato skupina dosahuje IQ nižšího než 20. Mentální postižení bývá zpravidla doprovázeno i poruchou motoriky. Poznávací schopnosti se téměř nerozvíjejí, postižení dovedou rozlišovat známé a neznámé podněty a reagovat na ně libostí či nelibostí. Artikulovaná řeč se nerozvíjí.¹³

.1.3.5 Jiné mentální postižení

Určení stupně mentálního postižení je nesnadné kvůli přidruženému somatickému nebo sensorickému postižení, autismu nebo těžkým poruchám chování.¹⁴

.1.3.6 Nespecifické mentální postižení

Toto označení se používá v případech, kdy je mentální postižení prokázáno, je však obtížné nebo nemožné určit jeho úroveň a zařadit tak osobu do některé z předchozích kategorií.¹⁵

¹¹ Vágnerová (1999) s. 148

¹² Švarcová s. 31

¹³ Vágnerová (1999) s. 148

¹⁴ Švarcová s. 32

¹⁵ Švarcová s. 32

.2 PRÁVA LIDÍ S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

Na osoby s mentálním postižením se vztahují veškerá lidská práva, stejně jako na všechny ostatní lidské bytosti. Lidská práva se většinou charakterizují jako práva, která umožňují lidem využívat a dále rozvíjet jejich schopnosti a možnosti a uspokojovat základní (materiální) a psychologické (duchovní) potřeby. Zájem moderní společnosti o lidská práva, o jejich naplňování a respektování, vychází ze stále více pociťované potřeby lidí žít takovým způsobem života, v němž bude chráněna a respektována hodnota a důstojnost každé lidské bytosti, tedy i osob s mentálním postižením. Respektování základních lidských práv a svobod je základem spravedlivého uspořádání každé společnosti.¹⁶

Zájem o lidská práva začal sílit již po první světové válce, s přijetím versailleské dohody, která stanovila podmínky míru. Součástí této dohody bylo

¹⁶ Švarcová s. 15

mimo jiné založení Společnosti národů, která v roce 1924 přijala deklaraci práv dítěte nazvanou Ženevská deklarace.

V reakci na druhou světovou válku, z potřeby zdůraznit význam lidských práv a hájit je, vznikaly další mezinárodní organizace¹⁷ a oficiálním stvrzením bylo zakotvení těchto práv v různých dokumentech, které mají podobu mezinárodních úmluv, deklarací, rezolucí, smluv, paktů, konvencí či doporučení.¹⁸ Tyto dokumenty však nemusí mít stejnou právní hodnotu, závaznost a jejich ustanovení nemusí být vždy vymahatelná.¹⁹ Lidská práva zakotvená v těchto mezinárodních dokumentech se týkají všech lidí bez rozdílu, tedy i osob s mentálním postižením. V České republice jsou základní práva ustanovena v Listině základních práv a svobod, která je součástí našeho ústavního pořádku. V některých mezinárodních dokumentech jsou již přímo zmíněna práva lidí s postižením. Jsou to například Evropská sociální charta (1961), Deklarace práv mentálně postižených osob (1971), Deklarace práv zdravotně postižených osob (1975).

.2.1 Mezinárodní dokumenty

Všechny současné mezinárodní dokumenty odrážejí filozofii, že člověk, tedy i člověk s mentálním postižením, je předmětem sociálních práv.²⁰ Přestože v některých dokumentech není problematika osob se zdravotním postižením přímo specifikována, nemůže být pochyb o tom, že tato lidská práva se vztahují na všechny lidi bez rozdílu, tedy i na osoby s mentálním postižením. V dokumentech, v nichž jsou osoby se zdravotním postižením (tedy i osoby s mentálním postižením) přímo jmenovány, jsou zastoupeny jisté společné tendence. V praxi to

¹⁷ Např. Organizace spojených národů (OSN) – Komise pro lidská práva; Rada Evropy – Evropská komise pro lidská práva, Evropský soud pro lidská práva.

¹⁸ Např. Všeobecná deklarace lidských práv (1948), Evropská konvence o ochraně lidských práv a svobod (1950), Evropská sociální charta (1961)...

¹⁹ V systému OSN jsou deklarace, rezoluce, doporučení chápány jako prohlášení, která vyjadřují dobrovolný souhlas signatářských národů. Na druhé straně jsou konvence, dohody a pakty OSN závazné. To znamená, že zavazují signatářské národy dodržovat jejich ustanovení. Ústava České republiky o mezinárodních dokumentech v článku 10 říká: „*Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.*“

²⁰ Sociální práva mají většinou charakter práv pozitivních, tj. práv poskytovaných více či méně státem, z čehož někdy pramení i jejich obtížná vymahatelnost. Jedná se například o právo na svobodnou volbu povolání, právo na ochranu zdraví, na hmotné zabezpečení ve stáří, na vzdělání aj. (Základní práva jsou práva přirozená, která náleží každému člověku od narození, tedy proto, že je člověkem – např. právo na život, osobní svobodu, lidskou důstojnost, majetek, svobodu pohybu a pobytu, myšlení, svědomí a náboženského vyznání aj.)

představuje snahu o trvalé zlepšování životních podmínek, zajištění rovnoprávného postavení a naplnění všech základních i specifických potřeb osob s mentálním postižením.

Z jednotlivých mezinárodních dokumentů vyplývá, že jako klíčové prostředky k zajištění rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením byly určeny zejména následující nástroje:

- *„legislativní odstranění bariér*
- *poskytnutí možnosti včlenění se*
- *integrace jako rovnost příležitostí“*.²¹

Integrovaný člověk s postižením je tak za aktivní či pasivní pomoci různých institucí (legislativní podpory) schopen fungovat ve společnosti jako nepostižený, tedy účastnit se normálního společenského života s jeho odpovídající kvalitou.

Dokumenty Evropské unie, především Evropský akční plán a antidiskriminační směrnice 2000/78/ES, vytvářejí legislativní rámec pro zajištění rovného přístupu ve vztahu ke zdravotně postiženým. Úkolem jednotlivých členských států je promítnout myšlenky obsažené v těchto dokumentech do svých právních řádů a vytvořit tak podmínky pro rovné zacházení se zdravotně postiženými ve formálním světě institucí na vnitrostátní úrovni. Žádný právní předpis však nemůže nikdy zajistit rovné zacházení v neformálním světě institucí, kterých je součástí a kde je nezbytným předpokladem úspěšnosti procesu vytváření rovných příležitostí.²²

Následuje výčet vybraných mezinárodních dokumentů vztahujících se k otázce lidských práv, se zřetelem na práva osob se zdravotním, respektive s mentálním postižením.

²¹ Zdravotní postižení a diskriminace

²² Zdravotní postižení a diskriminace

.2.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv

Tato deklarace, kterou přijala Organizace spojených národů z 10. prosince 1948, v článku 1. říká, že „*všichni lidé rodí se svobodní a rovni v důstojnosti a právech*“. A dále v článku 2, odstavci 1, že „*každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez rozdílu rasy, barvy, pohlaví... nebo jiného postavení*“.²³

V článku 23, odstavci 1 dále uvádí, že „*každý má právo na práci*“²⁴ a v článku 26, odstavci 1, že „*každý má právo na vzdělání*“.²⁵

²³ Právě pod pojmem „jiné postavení“ je možné chápat zdravotní postižení, tedy i osoby s mentálním postižením.

²⁴ Článek 23, odstavec 2 navíc uvádí, že „každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci“.

²⁵ Článek 26, odstavec 2 říká, že „*vzdělání má směřovat k plnému rozvoji lidské osobnosti a k posílení úcty k lidským právům a základním svobodám. Má pomáhat ke vzájemnému porozumění, snášenlivosti a přátelství*...“

.2.1.2 Evropská sociální charta

Dokument, který přijala Rada Evropy 18. října 1961, vymezuje a definuje obsah jednotlivých práv, zároveň již výslovně zmiňuje osoby se zdravotním postižením a říká, že „osoby zdravotně postižené mají právo na odborný výcvik, rehabilitaci a sociální readaptaci, bez ohledu na původ a povahu jejich postižení.“

²⁶ Pojetí postižení v této chartě vycházelo z představy, že postižení potřebují především pomoc a péči svých nepostižených spoluobčanů. Toto pojetí postižení bylo kritizováno z řad mnohých členů hnutí postižených, protože nahlíží na všechny osoby s mentálním postižením jako na neschopné samostatného života a nerespektuje individuální rozdíly v hloubce mentálního postižení.²⁷

Revidovaná Evropská sociální charta, kterou přijala Rada Evropy 3. května 1996, v článku 15 uvádí, že „zdravotně postižené osoby mají právo na nezávislost, sociální integraci a účast v životě společnosti“.²⁸

²⁶ Článek 15 pak konkrétně rozvádí, že „Právo tělesně nebo duševně postižených osob na odbornou přípravu k výkonu povolání, rehabilitaci a na profesní a sociální re-adaptaci. S cílem zajistit účinný výkon práva tělesně nebo duševně postižených osob na odbornou přípravu k výkonu povolání a na profesní a sociální re-adaptaci, se smluvní strany zavazují:

1. přijmout odpovídající opatření k poskytnutí možnosti odborné přípravy pro výkon povolání, včetně zapojení specializovaných veřejných nebo soukromých institucí,

2. je-li to nutné, přijmout vhodná opatření k umístění zdravotně postižených osob do zaměstnání, zejména pomocí specializovaných zprostředkovatelen práce, zařízení pro chráněná zaměstnání a vhodnými způsoby stimulace zaměstnavatelů k přijetí zdravotně postižených osob do zaměstnání.“ Článek 9 dále zmiňuje právo na poradenství při volbě povolání a článek 10 právo na přípravu k výkonu povolání.

²⁷ Švarcová s. 15

²⁸ „Právo osob s postižením na nezávislost, sociální integraci a na účast v životě společnosti. S cílem zajistit osobám s postižením, bez ohledu na věk a povahu a původ jejich postižení, účinný výkon práva na nezávislost, sociální integraci a na účast v životě společnosti, se smluvní strany zavazují:

1. přijmout odpovídající opatření, aby se, všude kde je to možné, osobám s postižením dostalo poradenství, vzdělání a odborné přípravy pro výkon povolání v rámci obecných systémů, nebo, kde to není možné, pomocí specializovaných veřejných nebo soukromých institucí,

2. podporovat jejich přístup k zaměstnání pomocí všech opatření vedoucích k povzbuzení zaměstnavatelů najímat a udržovat v zaměstnání osoby s postižením v normálním pracovním prostředí a upravovat pracovní podmínky potřebám postižených nebo, tam kde to není možné z důvodu postižení, zařídit nebo vytvořit chráněné zaměstnání podle stupně postižení. V určitých případech mohou taková opatření vyžadovat uchýlení se ke specializovaným umístovacím a podpůrným službám;

3. podporovat jejich plnou společenskou integraci a účast na životě společnosti, zejména pomocí opatření zahrnujících technickou pomoc s cílem překonat bariéry komunikace a pohybu a umožnit přístup k dopravě, bydlení, kulturní činnosti a odpočinku.“

.2.1.3 Deklarace o právech mentálně postižených osob

Dokument vyhlášený na Valném shromáždění Organizace spojených národů 20. prosince 1971, patří k nejvýznamnějším mezinárodním dokumentům týkajícím se práv osob s mentálním postižením. V článku 1 uvádí, že „*mentálně postižený má mít v nejvyšší možné míře stejná práva jako ostatní lidské bytosti*“ a výslovně uvádí právo na takovou výchovu, která mu umožní rozvinout v maximální možné míře jeho možnosti a schopnosti, dále právo produktivně pracovat nebo se zabývat jinou užitečnou činností.²⁹

.2.1.4 Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání zdravotně postižených

Dokument přijatý v roce 1985 Mezinárodní organizací práce, definuje osobu se zdravotním postižením jako „*každou osobu, jejíž vyhlídky nalézt a zachovat si vhodné zaměstnání a dosahovat v něm postupu jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného nebo duševního postižení*“.

.2.1.5 Standardní pravidla pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením

Dokument Organizace spojených národů (OSN) z 28. října 1993, který sice nemá platnost mezinárodního práva, je však velmi důležitý pro kampaně organizací zdravotně postižených za jejich práva. Cílem je zajistit osobám se zdravotním postižením rovná práva, „*za tímto účelem mají být přijata příslušná opatření odstraňující překážky, které brání zdravotně postiženým v uplatňování těchto práv a v plné integraci do všech společenských aktivit*.“

Standardní pravidla konkrétně rozebírají i oblast vzdělávání a zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V oblasti vzdělávání je jedním z hlavních cílů

²⁹ Viz Příloha 1

zajištění stejných příležitostí základního, středního a vysokoškolského vzdělání pro děti, mládež a dospělé se zdravotním postižením v integrovaném prostředí. V situaci, kdy všeobecný školský systém plně neodpovídá potřebám všech osob se zdravotním postižením, lze uvažovat o speciálním vzdělávání. Kvalita speciálního vzdělávání by však měla být srovnatelná s kvalitou všeobecného vzdělávání a měly by na ni být vynakládány stejné zdroje.

V oblasti zaměstnávání pak pravidla zdůrazňují význam práva na zaměstnání, na příležitost produktivně pracovat. Konkrétními kroky při uplatnění práva na zaměstnání by mělo být odstranění legislativních bariér, aktivní podpora státu při zapojování osob se zdravotním postižením na otevřený trh práce formou přípravy na povolání, systémem kvót a daňových úlev, úpravou pracovních míst. Státy by měly zároveň pozitivně informovat veřejnost o pracovnících s postižením a odbourávat tak předsudky vůči těmto pracovníkům.

.2.1.6 Amsterodamská smlouva

Důležitý dokument Evropské unie³⁰ z 2.října 1997, který vyšel v platnost 1.května 1999, pozměnil a přečísloval Smlouvu o založení Evropského společenství. V Amsterodamské smlouvě je zakotven obecný antidiskriminační článek č. 13, který dovoluje Radě Evropy přijmout vhodná opatření v boji proti diskriminaci i na základě zdravotního postižení.

.2.1.7 Evropský akční plán

Zpráva Evropské komise z roku 2003, která upravuje postup orgánů Evropské unie při provádění politiky zaměřené na intenzivnější začlenění osob se zdravotním postižením do ekonomiky a do společnosti obecně v rámci rozšířené Evropy. Podnětem pro vznik Akčního plánu byl rok 2003, tedy Evropský rok osob se zdravotním postižením.

Evropský akční plán je rozvržen do období let 2004 – 2010 do postupných fází, z nichž každá se zaměřuje na řadu vzájemně propojených priorit. Fáze 1 probíhala od roku 2004 do roku 2005. Fáze 2 od roku 2006 do roku 2007.

³⁰ Evropská integrace je založena na čtyřech zakládajících smlouvách. Smlouvě o založení Evropského společenství uhlí a oceli z 18.dubna 1951, Smlouvě o založení Evropského společenství z 25.března 1957, Smlouvě o založení Evropského společenství pro atomovou energii z 25.března 1957 a Smlouvě o Evropské unii z 7.února 1992. Tyto dokumenty byly několikrát měněny, mimo jiné i Amsterodamskou smlouvou. Více na <http://www.euroskop.cz/45099/clanek/>

V první fázi Akčního plánu Evropská komise vytyčila jako nejdůležitější následující cíle:

- *„Dostupnost zaměstnání a setrvání v něm.*
- *Celoživotní vzdělávání podporující zaměstnatelnost, přizpůsobivost, osobní rozvoj a aktivní občanství osob se zdravotním postižením.*
- *Využití nových technologií, které hrají důležitou roli v zajišťování rovných příležitostí a pohybu v hospodářství, k posílení pozice osob se zdravotním postižením.*
- *Bezbariérový přístup do veřejného okolního prostředí, což je předpoklad pro přítomnost na pracovišti a mobilitu v hospodářství a ve společnosti.“³¹*

V druhé fázi Akčního plánu jsou hlavní cíle následující:

- *„Podpora aktivity,“* tedy zvýšení míry zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a jejich pracovní aktivity.
- *„Prosazování dostupnosti kvalitních podpůrných a pečovatelských služeb.“*
- *„Dostupnost zboží a služeb.“*
- *„Zvýšení analytických schopností Evropské unie“,* tedy získání spolehlivých statistických údajů pro komplexní pochopení situace osob se zdravotním postižením.³²

V Akčním plánu se Evropská komise zavazuje k vydávání dvouletých zpráv o situaci osob se zdravotním postižením v Evropě. Tyto zprávy budou vycházet z národních zpráv jednotlivých členských zemí Evropské unie, pojednávajících o stavu integrace osob s postižením do společnosti, s ohledem na národní akční plány zaměstnanosti.

³¹ Rovné příležitosti pro osoby se zdravotním postižením: Evropský akční plán

³² Postavení zdravotně postižených osob v rozšířené Evropské unii: Evropský akční plán 2006 – 2007

.2.1.8 Směrnice Rady Evropské unie 2000/78/ES

Antidiskriminační směrnice, která zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci „na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání“. S ohledem na zdravotní postižení považuje za diskriminaci i nedostatečné přizpůsobení pracoviště. Zároveň je povinností členských zemí Evropské unie zařadit tuto směrnici do svých právních norem.³³

Přímou diskriminací se rozumí situace, kdy se s určitou osobou zachází z důvodu zdravotního postižení jinak, méně výhodně, než by se ve srovnatelné situaci zacházelo s osobou jinou.³⁴ Za nepřímou diskriminaci se považuje, pokud by v důsledku zjevně nestranného ustanovení, kritéria nebo praxe byla určitá osoba znevýhodněna. Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení může být také odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby osoba se zdravotním postižením měla přístup ke svým právům. Výjimkou jsou situace, kdy by daná opatření představovala pro zaměstnavatele nepřiměřenou zátěž. Toto opatření se nazývá přiměřená úprava.

Rozsah směrnice upravuje pouze oblast zaměstnávání a nevztahuje se tedy na boj proti diskriminaci obecně, na lidská práva osob s mentálním postižením a na začlenění všech lidí do společnosti, což jsou hlavní cíle organizace Inclusion Europe, která zastupuje osoby s mentálním postižením a jejich rodiny a spolupracuje s Evropskou komisí a Evropským parlamentem.

.2.2 Dokumenty ČR

Dokumenty týkající se práv osob se zdravotním, respektive s mentálním postižením, které byly přijaty Českou republikou, jsou více méně reakcí na světové, respektive evropské dění. Na následujících stránkách zmiňuji Listinu základních práv a svobod, Střednědobou koncepci politiky státu vůči osobám se zdravotním postižením, Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením a Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením.

³³ V ČR viz zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

³⁴ Např. když někdo z důvodu zdravotního postižení dostává menší mzdu, než by dostal zaměstnanec bez zdravotního postižení za stejnou práci.

.2.2.1 Ústava ČR a Listina základních práv a svobod

Ústava České republiky přímo nezmiňuje osoby se zdravotním, respektive s mentálním postižením, nicméně Ústava platí pro všechny občany bez rozdílu.

Listina základních práv a svobod vychází z nedotknutelnosti a univerzálního charakteru přirozených lidských práv. Narodil od Všeobecné deklarace lidských práv, přijaté Organizací spojených národů v roce 1948, v článku 29 již přímo zmiňuje i práva osob se zdravotním postižením. „*Osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.*“ A dále „*osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě povolání.*“ Neobsahuje však výslovné ustanovení o zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení.

.2.2.2 Střednědobá koncepce politiky státu vůči osobám se zdravotním postižením

Tato koncepce České republiky, schválená usnesením vlády ze dne 16. června 2004, nastiňující přístup státu k osobám se zdravotním postižením v letech 2004 – 2009, si klade za cíl především zvýšit vzdělanost skupiny osob se zdravotním postižením, zvýšit počet občanů se zdravotním postižením umístěných na trhu práce, vytvořit kvalitní a inkluzivně působící systém sociálního zabezpečení, což povede nejen k rozvoji lidských zdrojů této skupiny občanů, ale i k celkovému rozvoji lidských zdrojů v České republice.

.2.2.3 Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením a Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením

V České republice byl v roce 1991 ustaven Vládní výbor pro zdravotně postižené občany³⁵, který krátce po svém založení vypracoval Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům. Výbor dále vypracoval Národní plán opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení, schválený usnesením vlády v roce 1993.

Dne 14. dubna 1998 byl usnesením vlády České republiky č. 256 schválen Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením, který v jednotlivých kapitolách stručně popisuje problematiku týkající se osob se zdravotním postižením, stanovuje cíl, kterého se má v dané oblasti dosáhnout a dále jasně formuluje opatření včetně odpovědného resortu³⁶ a termínu splnění cíle.

Národní plán se konkrétně věnuje i oblasti vzdělávání a zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V oblasti vzdělávání si klade za cíl mimo jiné „rozšířit počet příležitostí pro celoživotní vzdělávání zdravotně postižených“. V oblasti zaměstnávání pak „zajistit zaměstnanost co největšího počtu občanů se zdravotním postižením“.

Dne 17. srpna 2005 byl usnesením vlády č. 104 přijat Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009, který

³⁵ Usnesením vlády ČR č. 151. Jeho předsedou je premiér vlády ČR, prvním místopředsedou ministr práce a sociálních věcí, druhým místopředsedou ministr zdravotnictví a třetím místopředsedou předseda Sboru zástupců organizací zdravotně postižených.

³⁶ Např. jednotlivá ministerstva.

vychází ze Střednědobé koncepce politiky státu vůči osobám se zdravotním postižením a zároveň navazuje na Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením.

Cílem Národního plánu i nadále zůstává vyrovnání příležitostí občanů se zdravotním postižením, odstranění diskriminačních překážek. V oblasti zaměstnávání bude cílem vytvořit *„fungující systém pracovní rehabilitace zahrnující poradenskou činnost, přípravu na pracovní uplatnění, umísťování do zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání. Daleko více se tohoto procesu musí účastnit vzdělávací systém a jeho nástroje vzdělávací, rekvalifikační a celoživotní učení“*.

.3 VZDĚLÁVÁNÍ

Oblast vzdělávání osob se zdravotním postižením upravuje především zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, tedy školský zákon (dále jen zákon) a vyhláška č. 73/2005 Sb. o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných (dále jen vyhláška).

Zákon v §2 říká, že *„vzdělávání je založeno na zásadách rovného přístupu každého státního občana České republiky ke vzdělání bez jakékoli diskriminace z důvodu zdravotního postižení“*. A dále v §16, že *„dětí, žáci a studenti se speciálními vzdělávacími potřebami mají právo na vzdělávání, jehož obsah, formy a metody odpovídají jejich vzdělávacím potřebám a možnostem“*. Ředitel školy může povolit nezletilému žákovi se speciálními vzdělávacími potřebami na žádost jeho zákonného zástupce a zletilému žákovi nebo studentovi se speciálními vzdělávacími potřebami vzdělávání podle individuálního vzdělávacího plánu.³⁷

Dle zákona je školní docházka povinná po dobu devíti školních roků pro všechny státní občany České republiky, tedy i pro osoby s mentálním postižením. Pro žáky s hlubokým mentálním postižením zákon hovoří o možnosti *„jiného způsobu plnění povinné školní docházky“*, kdy krajský úřad se souhlasem zákonného zástupce dítěte určí způsob vzdělávání, který odpovídá možnostem daného dítěte, na základě doporučujícího posouzení odborného lékaře a školského poradenského zařízení.³⁸

.3.1 Současný systém vzdělávání osob s mentálním postižením

Speciální vzdělávání žáků se zdravotním postižením je zajišťováno formou individuální integrace, formou skupinové integrace, ve škole samostatně zřízené pro žáky se zdravotním postižením, nebo kombinací předchozích forem. Individuální integrací se rozumí integrace žáka v běžné škole, nebo ve speciální škole pro žáky s jiným druhem postižení. Skupinovou integrací se rozumí

³⁷ §18 zákona č. 561/2004 Sb.

³⁸ §42 zákona č. 561/2004 Sb.

vzdělávání ve třídě či studijní skupině pro žáky se zdravotním postižením zřízené při běžné škole, nebo při speciální škole pro žáky s jiným druhem postižení.³⁹

Vyhláška dále hovoří o jednotlivých typech speciálních škol pro žáky s mentálním postižením. Jsou to mateřská škola speciální, základní škola praktická⁴⁰, základní škola speciální⁴¹, odborné učiliště a praktická škola.

.3.2 Další možnosti vzdělávání osob s mentálním postižením

Absolvent základní školy, respektive základní školy praktické, získá základní vzdělání. Absolvent základní školy speciální získá pouze základy vzdělání.⁴²

Po ukončení povinné školní docházky v základních školách praktických a speciálních a u integrovaných žáků mají dospívající studenti s mentálním postižením možnost pokračovat ve vzdělávání na odborných učilištích a praktických školách.

Absolventi s ukončeným základním vzděláním se mohou ucházet o přijetí na všech typech středních škol, za předpokladu úspěšného absolvování přijímacího řízení.

Základní a střední škola může po projednání se zřizovatelem a krajským úřadem organizovat v souladu s rámcovým vzdělávacím programem základního vzdělávání kurzy pro získání základního vzdělání pro osoby, které dříve základní vzdělání nezískaly.⁴³

Další z forem celoživotního vzdělávání dospělých osob s mentálním postižením jsou večerní školy, zřizované občanskými sdruženími, určené pro absolventy základní školy praktické a speciální, ale i pro osoby, které povinnou školní docházku vůbec neabsolvovaly.⁴⁴

³⁹ §3 vyhlášky č. 73/2005 Sb.

⁴⁰ Dříve zvláštní škola.

⁴¹ Dříve pomocná škola.

⁴² §45 zákona č. 561/2004 Sb.

⁴³ V průběhu 90. let vypracovalo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy několik metodických pokynů k doplnění vzdělání poskytovaného základní školou, zvláštní školou a pomocnou školou, které si klady za cíl odstranit důsledky hromadného zbavování povinné školní docházky osob s mentálním postižením. Více in Šiška (2005) s. 32-34.

⁴⁴ V České republice stále žijí občané, kteří byli v minulosti tzv. „osvobození od povinné školní docházky“, což je zcela v rozporu s Listinou základních práv a svobod, tedy mimo jiné s právem na vzdělání. Touto otázkou se zabývá například i Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením, který si klade jako jeden z cílů v oblasti vzdělávání nahrazení institutu osvobození od povinné školní docházky institutem „osvobození od povinnosti docházet do školy“ a to ve výjimečných případech, kdy není pravidelná přítomnost dítěte ve škole možná.

.3.3 Význam celoživotního vzdělávání

Poznávací procesy u osob s mentálním postižením probíhají značně pomaleji než u běžné populace. Proto stále výrazněji vystupuje potřeba jejich neustálého rozvíjení, opakování a prohlubování znalostí a dovedností a soustavného vedení k celkovému poznávání a pochopení okolních skutečností. Výchovu a vzdělávání osob s mentálním postižením proto chápeme jako proces celoživotní.⁴⁵

Potřeba učení patří mezi základní lidské potřeby. Vzdělávání pak poskytuje důležitou náplň života jedincům, kteří z nejrůznějších důvodů nepracují a otevírá jim nové životní možnosti. Pozitivně ovlivňuje sebepojetí a vztah k okolnímu světu, posiluje sebedůvěru, je samo o sobě cílem, o který stojí za to usilovat.⁴⁶

Vzdělávání je důležité pro rozvoj osobnosti, s cílem kultivace a seberealizace každého jedince, s možností co největšího rozvinutí a uplatnění

⁴⁵ Švarcová s. 59

⁴⁶ Šiška (2005) s. 32

jeho potenciálu. Je nezbytné jak z hlediska jedince, tak i celé společnosti. Konečným cílem je pak zvýšení kvality života jedince.

Považuji za nesmírně důležité zdůraznit význam provázanosti vzdělávacího systému se systémem praktické přípravy pro budoucí profesní uplatnění, aby bylo umožněno co největšímu počtu absolventů uplatnit se na trhu práce a aby se tedy snížil poměr nezaměstnaných osob s mentálním postižením v celkovém počtu osob bez práce. Vzhledem k nedostatku pracovních míst a vysokému počtu uchazečů o tato místa, je však zároveň důležité zaměřit vzdělávání nejen na profesní přípravu, ale i na sociální dovednosti osoby s mentálním postižením, které by bránily sociálnímu vyloučení jedince z prostředí komunity a naopak podporovaly jeho zapojení a uplatnění v životě obce či města.⁴⁷

⁴⁷ Šiška (2005) s. 46-51

.4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Problém zaměstnávání, respektive nezaměstnanosti osob se zdravotním, respektive s mentálním postižením, není jen problémem České republiky, ale problémem celoevropským či celosvětovým. Mezi osobami se zdravotním postižením je vysoké procento nezaměstnaných či pracovně neaktivních. Pracovní trh moderní doby je charakterizován důrazem na vysokou produktivitu práce, flexibilitu zaměstnance i zaměstnavatele, vznikem nových profesí a s tím spojeným vytlačováním tradičních, méně či nekvalifikovaných prací. Osoby se zdravotním postižením tak patří mezi znevýhodněné skupiny s rizikovým postavením na trhu práce.⁴⁸

Nejrizikovějším faktorem z hlediska umístitelnosti občana na trhu práce je hloubka a druh postižení a nízká kvalifikace. K těmto specifickým rizikovým faktorům přistupují i obecné faktory jako vyšší věk uchazeče o práci a dostupnost pracovního místa. V posledních letech došlo k legislativním úpravám, které měly přispět k podpoře osob se zdravotním postižením i jejich zaměstnavatelů. Vedle tradičních postupů se objevují i nové trendy podpory zaměstnávání, mezi které patří tzv. podporované zaměstnávání.

Ve společnosti se však dosud nepodařilo vytvořit příznivé a přátelské klima pro zapojení co největšího počtu osob se zdravotním postižením do pracovního procesu. Majoritní společnost osoby se zdravotním postižením většinou považuje za nezpůsobilé práce a odkazuje je tak na systém dávek státní sociální podpory. Na druhé straně chybí i snaha některých osob se zdravotním postižením uplatnit se na trhu práce.

.4.1 Význam práce

Práce není pro většinu osob se zdravotním postižením jen zdrojem obživy, ale v nemenší míře též prostředkem seberealizace s výrazným sociálně rehabilitačním účinkem.⁴⁹

⁴⁸ Více viz Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením.

⁴⁹ Hutař s. 57

Šiška⁵⁰ říká, „že získávání zkušeností na pracovišti je legitimní součástí strategie celoživotního učení“ a dále dodává, že „zaměstnání je jedním z klíčových aspektů nutných k dosažení dospělosti“. Význam práce je podle něj možné shrnout následovně:

- „práce poskytuje ekonomickou nezávislost a vyšší životní standard,
- práce pozitivně ovlivňuje sebeurčení člověka (je-li zaměstnán, nemusí žít podle diktátu někoho jiného),
- status „být zaměstnán“ u člověka s postižením pozitivně ovlivňuje postoje společnosti ke zdravotně postiženým. Prostřednictvím viditelného

⁵⁰ In Krauhulcová (2002) s. 31

zaměstnání lidí s mentálním postižením v integrovaném prostředí se zvyšují vyhlídky na jejich přijetí širší společností,

- *pracovní místo v integrovaném prostředí je prostředkem pro vytváření a rozvíjení sociálních interakcí pracovníka s postižením a jeho okolí,*
- *práce je jeden ze způsobů, kterým většina lidí pokračuje v učení a rozvíjení znalostí a dovedností, kompetencí a intelektových schopností,*

- *vytváření nových pracovních příležitostí je finančně efektivnější než poskytování podpory v nezaměstnanosti,*
- *placená práce přispívá k vysvobození z dlouhodobé závislosti na podpůrných službách a péči.“*

Práce má tedy pro člověka s mentálním postižením význam ekonomický (vymanění se ze závislosti na druhé osobě, na sociálních dávkách), význam sociální (rozšiřování sociální sítě, zisk nových přátel), význam edukační

(zaměstnání jako součást celoživotního vzdělávání) a význam psychologický (zisk sebedůvěry, nové sociální role, podpora a rozvoj sebepojetí).

.4.2 Právní východiska

V následující podkapitole nastiňuji problematiku osob se zdravotním, respektive s mentálním postižením a jejich zaměstnávání v právním kontextu České republiky. Stručně přitom rozebírám jednotlivé právní normy týkající se

osob s mentálním postižením a jejich zaměstnavatelů, s ohledem na práva a povinnosti zaměstnavatelů a dále na výhody pro zaměstnavatele osob s postižením.

.4.2.1 Zákoník práce⁵¹

Zákoník práce řeší z obecného hlediska vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Upravuje podmínky pro zaměstnavatele, které musí při zaměstnávání osoby se zdravotním postižením v oblasti pracovně právních vztahů dodržovat a dále v obecné rovině upravuje podmínky, které musí zaměstnanec dodržovat vůči zaměstnavateli.

§148 hovoří přímo o povinnostech zaměstnavatelů vůči osobám se zdravotním postižením. V odstavci 1 se říká, že *„zaměstnavatelé jsou povinni zaměstnávat zaměstnance se zdravotním postižením na vhodných pracovních místech a umožňovat jim výcvikem nebo studiem získání potřebné kvalifikace, jakož i pečovat o její zvyšování. Jsou dále povinni vytvářet podmínky, aby tito zaměstnanci měli možnost co nejširšího a trvalého pracovního uplatnění, a zlepšovat vybavení pracovišť, aby mohli dosahovat pokud možno stejných pracovních výsledků jako ostatní zaměstnanci a aby jim byla práce co nejvíce usnadněna“*.

Odstavec 2 říká, že *„pro zaměstnance se zdravotním postižením, které nelze zaměstnat za obvyklých pracovních podmínek, se u některých zaměstnavatelů vyhrazuje nebo zřizují chráněné dílny (pracoviště) a umožňuje se jim získat potřebnou kvalifikaci“*.

A v odstavci 3 se píše, že *„povinnosti zaměstnavatelů souvisící se zaměstnáváním zaměstnanců se zdravotním postižením, uvedené v předchozích odstavcích, blíže upravují zvláštní předpisy“*.

Dále bych zmínila §47 odstavec 2, podle něhož při výpovědi z důvodu nadbytečnosti dané pracovníkovi se zdravotním postižením, který není zabezpečen důchodem, skončí výpovědní lhůta až tehdy, když zaměstnavatel zabezpečí tomuto pracovníkovi vhodné nové zaměstnání. Za občana, který není zabezpečen důchodem se považují i poživatelé částečného invalidního důchodu.⁵²

⁵¹ Zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁵² Pojmy plně a částečně invalidní občan řeší zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění. Občan je uznán plně invalidním, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66%, nebo je schopen pro

.4.2.2 Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

V podstatě je zaměřen na vztah státu a zaměstnavatele v otázkách zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP). Definuje osoby se zdravotním postižením⁵³, kterým se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce, upravuje povinnosti zaměstnavatele při vytváření pracovních příležitostí pro tyto osoby, určuje sankce pro zaměstnavatele nedodržujících podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, vytyčuje pravidla alternativních způsobů naplňování podmínek zaměstnávání osob se zdravotním postižením, vymezuje kritéria, za kterých je jedinec zařazován do skupiny osob se zdravotním znevýhodněním⁵⁴ a definuje závazky státu vůči zaměstnavateli, který vytváří pracovní příležitosti a umožňuje tak pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením.

.4.2.2.1 Právo na zaměstnání a zákaz diskriminace

Zákon hovoří o právu na zaměstnání, kterým rozumí právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.⁵⁵

V §4 zákon zakazuje diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání a to přímou i nepřímou.⁵⁶ Za diskriminaci se nepovažuje odepření zaměstnání, pokud

zdravotní postižení soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek (tyto mimořádné podmínky upravuje příloha 3 vyhlášky č. 284/1995, kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, patří sem např. úplná nevidomost obou očí, hemiplegie, střední mentální retardace). Občan je uznán částečně invalidním, jestliže se mu pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav snížila jeho schopnost výdělečné činnosti nejméně o 33%, nebo značně ztížily obecné životní podmínky (značně ztěžující obecné životní podmínky upravuje příloha 4 vyhlášky č. 284/1995, patří sem např. oboustranná úplná hluchota, stavy po vynětí hrtanu, těžké parézy dvou končetin).

⁵³ Zákon mezi osoby se zdravotním postižením řadí osoby s těžším zdravotním postižením (dříve osoby plně invalidní), osoby částečně invalidní a osoby zdravotně znevýhodněné (dříve se změněnou pracovní schopností).

⁵⁴ Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

⁵⁵ Viz §10 zákona č. 435/2004 Sb.

⁵⁶ Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (mj. i zdravotního stavu) s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle

povaha zaměstnání je taková, že by ji občan z důvodu svého zdravotního stavu nemohl vykonávat.

.4.2.2 Státní politika zaměstnanosti a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti⁵⁷

Úřad práce, jako jedna z institucí zajišťujících výkon státní politiky zaměstnanosti, přijímá mimo jiné opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob.⁵⁸

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:⁵⁹

- **rekvalifikace**, tj. získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování,
- **investiční pobídky**, kdy se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.
- **veřejně prospěšné práce**, tedy časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě

vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnícká nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

⁵⁷ Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

⁵⁸ Viz §8 zákona č. 435/2004 Sb.

⁵⁹ Viz část pátá zákona č. 435/2004 Sb.

veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání,

- **společensky účelná pracovní místa**, tzn. pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za

účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek,

- **překlenovací příspěvek**, který může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání. Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců, v měsíční výši rovnající se výši 0,12násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda,
- **příspěvek na dopravu zaměstnanců** může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel

zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky,

- **příspěvek na zapracování** může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje

zvýšenou péčí. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

- **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

.4.2.2.3 Práva zaměstnavatele⁶⁰

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od úřadu práce:

- informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,

⁶⁰ Dle §79 zákona č. 435/2004 Sb.

- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

.4.2.2.4 Povinnosti zaměstnavatele⁶¹

Zaměstnavatelé jsou povinni:

- u míst oznamovaných úřadu práce označit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením,
- informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením

⁶¹ Dle §80 zákona č. 435/2004 Sb.

individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,

- spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením,
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

Dále zaměstnavatelé zaměstnávající více než 25 pracovníků mají povinnost zaměstnat alespoň 4% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.⁶² Tuto povinnost může zaměstnavatel plnit též odebráním výrobků nebo přijímáním jiných plnění od organizací zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením. Poslední možností plnění je odvod do státního rozpočtu.⁶³

.4.2.2.5 Příspěvky pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením⁶⁴

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50% osob se zdravotním postižením se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob.⁶⁵

Výše příspěvku činí měsíčně 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 0,33násobku za každou osobu se zdravotním postižením.

.4.2.2.6 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech⁶⁶

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být v provozu po dobu minimálně dvou let. Na

⁶² Zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízení státem, nemohou plnit tento povinný podíl.

⁶³ Výše částky, kterou je zaměstnavatel povinen odvést činí 2,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí příslušného kalendářního roku.

⁶⁴ Dle §78 zákona č. 435/2004 Sb.

⁶⁵ Tento příspěvek poskytuje úřad práce, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jehož obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

⁶⁶ Dle §75 - §77 zákona č. 435/2004 Sb.

vytvoření chráněného pracovního místa může úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek.

Výše tohoto příspěvku může činit maximálně osminásobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího roku pro osobu se zdravotním postižením a maximálně dvanáctinásobek průměrné měsíční mzdy pro osobu s těžším zdravotním postižením.

Vytváří-li zaměstnavatel 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho chráněného místa činit maximálně desetnásobek výše uvedené průměrné mzdy pro osobu se zdravotním postižením a maximálně čtrnáctinásobek pro osobu s těžším zdravotním postižením.

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60% těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí

být provozována po dobu nejméně dvou let. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Výše tohoto příspěvku může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a maximálně dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením.

Vytváří-li zaměstnavatel 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetnásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

.4.2.2.7 Pracovní rehabilitace, příprava k práci a rekvalifikační kurzy⁶⁷

Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci⁶⁸, kterou zajišťuje úřad práce ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo jinými fyzickými či právníckými osobami na základě písemné dohody.

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené. Zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Úřad práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace, přitom vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny.⁶⁹

Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.

⁶⁷ Dle §69 - §74 zákona č. 435/2004 Sb.

⁶⁸ Více v kapitole o podporovaném zaměstnávání.

⁶⁹ Dle §7 odstavec 5 zákona č. 435/2004 Sb. úřady práce vytvářejí za účelem posouzení vhodné formy pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením odborné pracovní skupiny, složené zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením.

Příprava k práci osoby se zdravotním postižením se provádí na pracovištích zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby. Příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta. Dále v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech a ve vzdělávacích zařízeních.

Zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob.

Pro osoby se zdravotním postižením mohou být organizovány specializované rekvalifikační kurzy.

.4.2.3 Vyhláška č. 518/2004 Sb. k zákonu o zaměstnanosti⁷⁰

Prováděcí vyhláška k zákonu o zaměstnanosti blíže specifikuje jednotlivé části tohoto zákona. Mimo jiné určuje druhy provozních nákladů hrazených úřady práce a způsob jejich úhrady, upravuje obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace, způsob výpočtu plnění povinného podílu a výpočet průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením.

.4.2.4 Zákon č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu

Zaměstnavateli osob se zdravotním postižením se za každého zaměstnance se zdravotním postižením sníží daň z příjmu o 18.000,- Kč, o poměrnou část této částky, je-li výsledkem této částky desetinné číslo. U zaměstnanců s těžším zdravotním postižením činí snížení daně 60.000,- Kč.

.4.3 Možnosti zaměstnávání OZP

Mezi možnosti zaměstnávání jedinců znevýhodněných na trhu práce patří stacionáře, někdy také nazývané centra denních aktivit, chráněná pracovní místa a chráněné dílny, program podporovaného zaměstnávání a práce na otevřeném trhu práce bez podpory, pokud je to možné. Každá z těchto služeb je přitom vhodná pro jinou cílovou skupinu.

⁷⁰ S účinností od 1. října 2004.

.4.3.1 Chráněná dílna a chráněné pracovní místo⁷¹

Lidé se závažnějšími formami mentálního postižení většinou nemohou najít své uplatnění na otevřeném trhu práce. Chráněná dílna je pracoviště, kde pracují dospělí lidé s mentálním postižením na základě uzavřené pracovní smlouvy, většinou na zkrácený pracovní úvazek. Jejich práce je organizována tak, aby odpovídala jejich schopnostem a možnostem. Práce na těchto chráněných pracovištích je však ekonomicky nerentabilní a není tedy konkurenceschopná.

V chráněných dílnách pracují i lidé, kteří upřednostňují chráněné prostředí před otevřeným trhem práce, přestože by jim úroveň jejich schopností a dovedností umožňovala větší míru osamostatnění, a nemají tak zájem například o služby podporovaného zaměstnávání.

Dále jsou zřizována jiná chráněná pracoviště, sloužící především jako centra denních aktivit při různých sociálních zařízeních. Tato zařízení pak umožňují svým klientům nalézt smysluplnou náplň jejich volného času a života. Tato práce může mít charakter pracovní terapie, jejímž cílem je zaměstnat klienta smysluplnou činností, rozvíjet jeho schopnosti a dovednosti a umožnit mu tak určitou formu seberealizace. Velký význam má i zprostředkování sociálních kontaktů mezi klienty takovýchto zařízení.⁷²

⁷¹ Specifikace chráněného pracovního místa a chráněné dílny dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti viz. dříve v kapitole nazvané Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech

⁷² Švarcová s. 156

.4.3.2 Podporované zaměstnávání⁷³

Dle České unie pro podporované zaměstnávání je podporované zaměstnávání „časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a udržet si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou podporu⁷⁴ poskytovanou před i po nástupu do práce.⁷⁵

Hlavním cílem podporovaného zaměstnávání je umožnit lidem se zdravotním postižením udržet si takové zaměstnání na otevřeném trhu práce, které odpovídá jejich zájmům, schopnostem a osobním možnostem, za současného zvyšování úrovně samostatnosti uživatelů služeb.⁷⁶

Jde o zaměstnání na otevřeném trhu práce, uživatel služby se tedy na pracovišti setkává i se spolupracovníky bez postižení. Práce má stabilní charakter, je uzavřen pracovní poměr. Odvedená práce je smysluplná, konkurenceschopná, užitek z ní má zaměstnanec i zaměstnavatel. Uživatel služby podporovaného zaměstnávání je aktivní jak v procesu plánování, tak při výběru práce.

Podpora je poskytována uživateli služby i zaměstnavateli a to v té míře, jakou potřebují. Podpora může být poskytována přímo na pracovišti a to formou pracovní asistence⁷⁷.

Proces podporovaného zaměstnávání probíhá v několika fázích. Od dojednání spolupráce mezi uživatelem a poskytovatelem služeb podporovaného

⁷³ Podporované zaměstnávání spadá dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. §69 pod pojem pracovní rehabilitace.

⁷⁴ Podpora se poskytuje po dobu dvou let, která odpovídá maximální době pracovní rehabilitace dle zákona o zaměstnanosti.

⁷⁵ Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání s. 16

⁷⁶ Uživatel služeb podporovaného zaměstnávání je člověk, který vstoupil do vztahu s agenturou podporovaného zaměstnávání se záměrem využívat jejich služeb.

⁷⁷ Pracovní asistence znamená přítomnost pracovního asistenta nebo konzultanta na pracovišti s uživatelem po celou pracovní dobu nebo její část a zároveň systematické působení na uživatele, které povede ke zvládnutí požadovaných úkolů, očekávaného chování a postupnému osamostatnění. Stálá přítomnost asistentů na pracovišti však zároveň brání vytváření přirozených sociálních interakcí se spolupracovníky a tedy možnému získání přirozené podpory přímo na pracovišti. Získání přirozené podpory, tedy podpory poskytované lidmi mimo službu podporovaného zaměstnávání, je přitom důležité pro období po ukončení poskytování služeb podporovaného zaměstnávání, pro osamostatnění se a pro plné začlenění se uživatele do pracovního kolektivu.

zaměstnání, přes plánování kariéry uživatele služby, zprostředkování vhodného pracovního místa a tréninku dovedností potřebných k udržení tohoto místa, k podpoře poskytované uživateli služby po uzavření pracovně právního vztahu. Uvedené fáze se mohou vzájemně překrývat, průběžně měnit či opakovat podle aktuální situace a individuálních potřeb uživatelů.

.4.3.2.1 Tranzitní program

V obecné rovině je tranzitní program podporou poskytovanou člověku při přechodu z jednoho období života do dalšího. Ve vztahu k otázce zaměstnání ho pak můžeme vnímat jako jednu ze součástí služeb podporovaného zaměstnávání, kdy jde o přechod člověka, u kterého lze předpokládat znevýhodnění na trhu práce, ze školy do zaměstnání.

Tranzitní program ze školy do práce je tak velmi účinnou službou pro studenty s postižením v období přechodu ze speciálních škol do práce. U nás se tento program uskutečňuje formou individuálních praxí na pracovišti s asistencí. Tyto praxe mají společné znaky se službou podporovaného zaměstnávání. Jejich cílem je získání a rozvoj pracovních a sociálních dovedností vedoucích k získání a udržení si vhodného pracovního místa na otevřeném trhu práce. Uživatel služby tak získá reálnou představu o nechráněném pracovním prostředí a období po skončení školy tak pro něj přestává být velkou neznámou.⁷⁸

.4.3.3 Otevřený trh práce (bez podpory)

Zaměstnání na otevřeném trhu práce bez podpory je vhodné pro osoby se zdravotním postižením, které i přes své zdravotní znevýhodnění nepotřebují nebo nevyužívají některý z předchozích druhů podpory.

⁷⁸ Krejčířová a kol. s. 36-37

.5 PŘÍKLADY

Otázka vzdělávání a zaměstnávání osob s mentálním postižením, které jsou díky svému primárnímu handicapu znevýhodněny v různé míře, se dotýká mnoha různých lidí. Ať už se jedná o samotné osoby s mentálním postižením, které si chtějí najít svou životní cestu při studiu nebo pracovním uplatnění, pedagogy, kteří je na tuto cestu připravují i zaměstnavatele, kteří jim dají šanci v podobě pracovní příležitosti. Oslovila jsem proto několik lidí, kterých se vzdělávání a zaměstnávání osob s postižením nějakým způsobem dotýká a kteří byli vzhledem ke své profesi, zkušenostem či životní situaci schopni a ochotni odpovídat na mé otázky.

Při dotazování jsem použila explorativní metodu, která je, jak říká Pelikán, zaměřena na zjištění informací, údajů, ale i názorů a postojů pomocí výpovědí zkoumaných osob.⁷⁹ Polostrukturovaný rozhovor, který je založen na osobním setkání a ústní komunikaci, umožňuje lépe porozumět postojům jednotlivých respondentů, které k dané problematice zaujmají. Kvůli validitě výpovědí jednotlivých respondentů bylo potřeba vytvořit určitou atmosféru důvěry.⁸⁰ Nechala jsem je proto vybrat místo a čas našeho setkání. Dále jsem se na začátku každého rozhovoru ujišťovala, že respondenti jsou k rozhovoru svolní a ujistila jsem je, že pokud nebudou chtít na některou z otázek odpovídat, samozřejmě nemusí. Zároveň jsem jim dala prostor pro to, aby mi mohli sdělit i věci týkající se daného tématu, které považují ze svého úhlu pohledu za důležité a na které jsem se neptala.

Vybrala jsem tři respondenty, jednu ženu a dva muže, kterých se daná problematika, tedy vzdělávání a zaměstnávání osob s postižením dotýká, ať už z hlediska profese nebo osobní zkušenosti. První rozhovor mi poskytl mladý muž s Downovým syndromem, kterému pomáhám jako pracovní asistent a který nejdříve chodil jednou týdně na praxi při studiu v rámci služeb tranzitního

⁷⁹ Pelikán s. 103-104

⁸⁰ Pelikán s. 119

programu, aby následně získal celotýdenní zaměstnání jako uživatel služeb podporovaného zaměstnávání. Další rozhovor mi poskytl muž, majitel prosperující firmy, který se rozhodl dát pracovní příležitost lidem s postižením a který se zároveň vyjádřil i k současné české legislativě v oblasti zaměstnávání osob s postižením. Poslední rozhovor jsem vedla se ženou pedagožkou, která celý svůj život zasvětila výchově a vzdělávání osob s postižením a která se z hlediska své profese zamýšlí nad budoucností svých žáků.

Rozhovor s pedagogem a zaměstnavatelem osob s postižením jsem s jejich svolením nahrávala na diktafon, což mi umožnilo přesnější zaznamenání jejich výpovědí. Rozhovor s mladým mužem s Downovým syndromem, který získal zaměstnání, jsem na diktafon nezaznamenávala. Když jsem ho žádala o rozhovor pro tuto práci a možnost zaznamenávání na diktafon, bez výhrad souhlasil. Když však k samotnému rozhovoru došlo, ukázalo se, že ho diktafon natolik vyvádí z míry, že není schopen odpovídat. Rozhodla jsem se proto pro rozhovor bez zvukového záznamu, v průběhu a po skončení rozhovoru jsem si dělala psané poznámky. Všichni respondenti byli seznámeni s účelem rozhovorů a souhlasili s jejich zveřejněním v mé diplomové práci.

První rozhovor s mladým mužem s mentálním postižením jsem doplnila i svou vlastní zkušeností z pohledu pracovního asistenta, který ho v jeho snaze získat potřebné pracovní dovednosti a udržet si pracovní místo provází.

Všechny respondenty jsem požádala o krátké představení, ať už jich samých nebo jejich profese. Dále jsem jim kladla otázky související s jejich vztahem k dané problematice. V případě muže s Downovým syndromem jsem se zaměřila především na jeho dojmy z vlastního zaměstnání, na vztahy na pracovišti, na vnímání osoby pracovního asistenta. V rozhovoru s pedagožkou jsem kladla důraz na otázku předprofesní přípravy žáků, na jejich nejen pracovní budoucnost, na prožití kvalitního života, začlenění se do společnosti. Rozhovor se zaměstnavatelem osob s postižením jsem směřovala k jeho motivaci dát příležitost osobám s postižením, dále na orientaci v současné české legislativě, na klady a záporny zaměstnávání osob s postižením. Všem respondentům jsem na závěr

položila otázku, jak by charakterizovali mentální postižení, či osobu s mentálním postižením.

Jelikož šlo o různorodou skupinu, pokládala jsem jednotlivým respondentům otázky, které jsem ostatním nepokládala. Zároveň jsem jim dala prostor pro vlastní vyjádření, což metoda polostrukturovaného rozhovoru umožňuje. Mým cílem bylo získat osobní postoje různých lidí k danému tématu.

Následující rozhovory mají sloužit jako dokreslení předchozí části mé práce, kde jsem mimo jiné rozebírala nejrozličnější dokumenty týkající se práv osob s postižením a legislativu v souvislosti s otázkami vzdělávání a zaměstnávání osob s postižením. V rozhovorech jsem se proto také zaměřila na fungování a využívání jednotlivých právních předpisů v praxi, na informovanost respondentů o jejich existenci, na zájem respondentů o práva osob s postižením a na jejich motivaci při práci s osobami s postižením.

.5.1 Rozhovor s uživatelem služby podporovaného zaměstnávání⁸¹

☞ Můžete se mi představit a říct něco málo o sobě?

„Je mi 24 let bydlím doma s mámou a bráchou. Táta už s námi nebydlí. Ted' jsem dělal zkoušky ve škole, musel jsem se hodně učit. Jsem rád, že už to mám hotové.“

„Chodím na praxi do Carrefouru. Vybaluji zboží. Moc mě to baví. O tuhle práci jsem moc usiloval, jsem hrdý, že ji mám.“

☞ Jak jste se ke své práci dostal?

„Pomohli mi v Rytmusu. Všechno zařídili. Mám i asistenta. Ted' víc asistentů. Střídají se u mě. Táta říkal, že je moc dobře, že tu práci mám. Ale nelíbí se mu, že se asistenti střídají.“

☞ A Vám vadí, že se asistenti střídají?

„Zvyknul jsem si a jsou na mě hodní.“

☞ Jak často chodíte do práce?

„Ted' každý den. Od osmi do jedné. V Rytmusu mi zařídili, že můžu mít přestávku, v jedenáct. To je dobré, že si můžu odpočinout. Dřív jsem chodil jen ve čtvrtek, jednou týdně. To když jsem ještě chodil do školy. Jsem moc rád, že tu práci mám. Baví mě to.“

⁸¹ Viz Příloha 3 a Příloha 4

☞ Jak vycházíte s kolegy v práci, jak se k Vám chovají?

„Jsou na mě hodní, snaží se mi pomoci. Hlavně jedna kolegyně, Martina se jmenuje, ta je moc hodná. Když něco nevím, pomůže mi. Je hodná.“

☞ Máte v práci nějaké problémy?

„Ne. Byl tu jeden kolega, Marek. Byl nepříjemný. Ale už tu nepracuje, dlouho jsem ho neviděl. Asi dostal výpověď. Nelíbilo se mi, jak mi jednou něco řekl. Nebylo to správné.“

☞ V čem Vám v práci pomáhají asistenti?

„Dívají se, jestli dělám práci dobře. Taky mi pomáhají, když je potřeba. Někdy něco nemůžu najít, tak mi pomůžou. Zákazníci se jich ptají, kde co je. Ted' se pořád ptají na rozinky. Ale mně to nepřijde správné, aby se ptali asistenta. Ten tu nepracuje. Proč by měl odpovídat. Lidi nechápou, že mi tu pomáhá.“

☞ Co Vás baví, co děláte po práci?

„Pomáhám mámě, baví mě sport, to mě hodně baví.“

☞ Co je podle Vás mentální postižení?

„To je těžká otázka, na to se těžko odpovídá. No, nevím.“

☞ Myslíte si, že máte mentální postižení?

„Ne, já nemám.“

.5.1.1 Můj osobní pohled pracovního asistenta

Můj klient P., se kterým už přes rok chodím jako pracovní asistent do jednoho pražského obchodního domu, doplňuje zboží v oddělení suchých potravin. P. je moc milý a pečlivý. Jeho pracovní tempo je pomalé, ale pracuje pečlivě a hlavně, práce ho baví. Má trochu problém v komunikaci, v orientaci, s pamětí. Potřebuje delší čas na rozmyšlenou, na odpověď. Jeho diagnóza zní Downův syndrom.

P. žije s matkou a bratrem, ale s otcem se vídá pravidelně. Setkala jsem se s oběma rodiči. Otec P. občas navštíví přímo na pracovišti, což se mu příliš nelíbí a většinou ho to značně vyvede z rovnováhy.

P. dokončil praktickou školu. Při škole chodil na praxi do obchodního domu jednou týdně, jako uživatel tranzitního programu. Nejprve bezplatně, poté začal dostávat mzdu. Od září letošního roku chodí do práce každý všední den od osmi do jedné hodiny s tím, že má půlhodinovou přestávku. V současné době je uživatelem služeb podporovaného zaměstnávání. Na pracovišti má stále pracovního asistenta. Míra asistence se však průběžně snižuje a upravuje podle jeho potřeb.

Na pracovišti nemá větší problémy. Vcelku zvládá komunikaci s kolegy i se zákazníky. Jeho pracovní tempo je pomalejší, ale zdá se, že spolupracovníci jsou obeznámeni s jeho handicapem a přijímají ho. S některými kolegy P. vychází lépe. Poskytují mu přirozenou podporu, která je velmi důležitá pro období, kdy už P. nebude mít na pracovišti pracovního asistenta. Někteří kolegové zřejmě o jeho handicapu příliš nevědí a pozastavují se nad tím, proč s P. chodí do práce ještě další osoba, tedy pracovní asistent. Tato situace se ale pomalu zlepšuje, hlavně poté, co P. chodí do práce každý všední den a stává se nedílnou součástí pracovního kolektivu. Já sama, z pohledu pracovního asistenta, chápu, že přítomnost další osoby na pracovišti může působit poněkud zvláštním dojmem,

především proto, že asistent většinu času jen tak nečinně z povzdálí sleduje svého klienta, pro ostatní se může zdát, že nepracuje. Na druhou stranu je ale role pracovního asistenta velmi důležitá. Klienti jako P. by si nejspíš jen velmi těžko poradili na pracovišti zcela bez pomoci a bylo by pro ně velmi obtížné dlouhodobě si svou práci udržet.

P. mohl využít služeb občanského sdružení Rytmus, které mu pomohlo ujasnit si, o jakou práci by měl zájem, pomohlo mu tuto práci najít, přidělilo pracovního konzultanta a pracovní asistenty a společně usilují o to, aby se P. úspěšně zapracoval, získal potřebné pracovní dovednosti a návyky a osamostatnil se do té míry, že si svou práci udrží a bude ji schopen vykonávat bez pomoci pracovního asistenta. Tyto snahy shrnul P. se svým pracovním konzultantem ve svém individuálním plánu.⁸²

⁸² Viz Příloha 2.

.5.2 Rozhovor se zaměstnavatelem OZP (chráněná dílna, chráněné pracovní místo)

☞ **Můžete se na začátku rozhovoru představit a říct něco o vaší firmě?**

„Společnost Finesko⁸³ vznikla téměř před deseti lety, příští rok už budeme mít výročí desetileté. Od samého začátku zaměstnáváme více než 50% osob se změněnou pracovní schopností. Dnes už není zkratka ZPS, ale OZP, tedy občané zdravotně postižení. V současné době máme zhruba 70 zaměstnanců a z toho 40 zaměstnanců spadá do kategorie osob se změněnou pracovní schopností. Zaměstnáváme je ze dvou takových základních důvodů. Jeden ten důvod je pragmatický a sice firmy, které zaměstnávají tyto osoby, mají jisté daňové úlevy, dotace a tak dále. Druhý důvod je lidský. Od začátku, kdy jsem společnost zakládal, jsem chtěl pomoci lidem, kteří mají obtíže tohoto typu. Takže tyto dva důvody tam od počátku byly a jsou do dnešního dne.“

☞ **Říkáte, že od začátku svého podnikání jste měl záměr zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Než jste zakládal svou firmu, setkal jste se s nějakou osobou s postižením a cítil potřebu jí pomoci?**

„Já od začátku svého podnikání jsem vždycky nějakou část svého výděлку věnoval i na různé další účely, které nejsou podnikatelské, takže předtím, než jsem zakládal tuto firmu jsem měl jiné společnosti, které sponzorovaly umění, různé výstavy a galerie a také zdravotnictví. Přispívali jsme na nákup přístrojů do náhodské nemocnice, takže vlastně už od začátku, někdy před patnácti lety jsem přispíval i na nepodnikatelské aktivity.“

☞ **Jak se orientujete v současné české legislativě ve vztahu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením?**

„Základní orientaci mám sám, protože musím nějak dlouhodobě řídit tuto firmu, musím stanovovat dlouhodobé koncepce, takže musím vědět, o co tam jde. Samozřejmě přesné znění a výklad zákonů nechávám dalším zaměstnancům.“

⁸³ Viz Příloha 5

Navíc společnost Finesko je členem Asociace zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením. Tato asociace zdarma posílá členům novinky, které jsou v oblasti legislativy a zároveň se aktivně účastní jednání i o změnách zákonů a upozorňuje na to, pokud by některý zákon byl proti těmto společnostem a vůbec proti zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností, tak jako třeba poslední zákon, který stanovuje, že prvních několik dnů nemoci bude nemocenskou platit zaměstnavatel a budou nižší odvody na zdravotní pojištění. V průměru to vychází pro zaměstnavatele jakoby lépe, nicméně zaměstnavatelé našeho typu, kteří zaměstnávají větší množství osob se změněnou pracovní schopností, jsou na tom hůř, protože u těchto zaměstnanců je podstatně vyšší nemocnost než u ostatních, takže se to stává nevýhodou a předpokládám, že se to zpátky odrazí zase třeba v nějakých dotacích nebo jiném zvýhodnění, protože jinak by to bylo jednostranně nevýhodné proti zaměstnávání zdravotně postižených.“

☞ Jak hodnotíte spolupráci s úřady práce, které Vám nejspíš přispívají značným dílem, nebo poskytují poradenskou pomoc?

„Spolupráce s úřady práce je rozdílná, protože my máme pobočky ve více místech v republice. Jsou úřady práce, které nám vycházejí vstříc, například Rychnovský. Některé úřady práce nám vůbec nepřispívají, nebo velmi ztuhá. Zkrátka je to velmi rozdílné, úřad od úřadu. Podobnou zkušenost mají i ostatní členové Asociace. V posledním průzkumu z Asociace jsme se dozvěděli, kolik přispívají úřady práce na provoz chráněných dílen. Na některých úřadech práce to vycházelo na 3.000,- Kč na osobu a na některých na 60.000,- Kč. Takže ty rozdíly jsou dramatické úřad od úřadu a závisí to asi hlavně na příslušných úřednících.“

☞ Vy dnes zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením jen v chráněných dílnách, nebo je začleňujete i do běžného pracovního prostředí?

„Chráněná dílna je takový zvláštní termín, který vzbuzuje pocit, že je tam něco ohraničeného, kam nesmí nikdo přijít, ale ono to tak ve skutečnosti vůbec není. Chráněná dílna je v podstatě jenom termín, který je užitý v zákoně a když chceme získat příspěvky na zřízení pracovního místa pro osobu se změněnou pracovní schopností, tak se tomu říká chráněná dílna. Ale ty chráněné dílny, co máme, jsou normálně v kanceláři se všemi ostatními, tam není nic chráněného nebo speciálního.“

☞ Rozlišujete mezi chráněným pracovním místem a chráněnou dílnou?

„Ne, v podstatě ne. To je uvedeno jen v zákoně. Reálně žádné prostory neohraničujeme. Je to spíš formální záležitost.“

☞ Jaké práce vykonávají osoby se zdravotním postižením, které zaměstnáváte?

„Vykonávají různé práce. Za prvé různé administrativní práce, telefonické upomínání a vymáhání pohledávek. Potom máme některá specializovaná pracoviště pro lidi, kteří tohoto nejsou vůbec schopni, takže máme několik domácích pracovníků, kterým rozvážíme práci přímo domů. Máme několik pracovníků, kteří dělají práci pro jednu firmu, pro kterou skládáme nýty a je to práce mechanická, drobná ruční práce. Dále máme třeba jednoho pána, který zpracovává jednoduché účetnictví pro několik firem pod naší hlavičkou. To je vlastně vozičkář, který nemůže dělat nic moc jiného. Máme i jednoho těžce postiženého, který je doma a je přes počítač připojen na internet, kde pro nás něco vyhledává. Ten je tak postižen, že ani nemůže vzít desky s papírem, takže jiný druh práce pro něj ani nepřichází v úvahu.“

☞ **V novém zákoně o zaměstnanosti je možnost využít služby pracovního asistenta, který by pomáhal zaměstnanci se zdravotním postižením zapracovat se na novém pracovišti, respektive možnost pracovní rehabilitace a podporovaného zaměstnávání. Využíváte i této možnosti?**

„Z těch zákonných věcí využíváme v podstatě jen tři takové věci. Za prvé je to nároková dotace pro zaměstnavatele zaměstnávající více než 50% osob se změněnou pracovní schopností ve výši zhruba 1/3 průměrné mzdy nebo tak nějak. Tato průměrná mzda ale stoupá a ještě víc stoupá minimální mzda, což je poněkud problematické. Dále využíváme daňového zvýhodnění, vzhledem k tomu, že úspěšně hospodaříme. Sazba daně z příjmu je poloviční a ještě jsou odpočty za jednotlivé osoby. To znamená, že při ziscích, kterých jsme dosahovali v předchozích letech, jsme už několik let neplatili daně. A částečně využíváme, ale to záleží úřad od úřadu, příspěvky na zřízení a provoz chráněných dílen. A dále se snažíme propagovat u našich odběratelů, že když odeberou naše služby, že si tím splní svou povinnost zaměstnávat 4% osob se zdravotním postižením, ale řekl bych, že tato forma náhradního plnění příliš nefunguje. Je tu řada spekulativních firem zaměstnávajících jednoho občana zdravého a jednoho OZP, které poskytují toto náhradní plnění formou jakési přefakturace a naprosto se to míjí účinkem, který to původně mělo mít, takže v podstatě si to tyto firmy plní takovýmto způsobem, který je na hranici legálnosti, ale nerespektuje tu základní myšlenku zákona. Nástroj jako náhradní plnění se tedy míjí účinkem. Tak zvané náhradní plnění je zajímavé pro našeho největšího odběratele, což je GE Money Auto, GE Money Multiservis a jinak to nemá významný podíl, když bychom sháněli zakázku a kvůli tomu ji získali.“

☞ **Mohl byste celkově shrnout výhody a nevýhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením?**

„Nevýhody jsou dané hlavně zvýšenou nemocností, nižším pracovní výkonem. S vyšší nemocností je spojené i riziko, že nebudeme schopni v termínu splnit závazky vůči našim odběratelům. Když získáme práci a onemocní nám zaměstnanci, tak tuto práci nemá kdo udělat a máme problém. Proto na každou práci tohoto typu musíme počítat s podstatně vyšším počtem zaměstnanců než by

bylo nutné a tím pádem je jako by zaměstnávat navíc, platit jim mzdu, i když je vlastně nepotřebujeme, protože je potřebujeme jen pro ty výpadky v nemocnosti. To jsou ty hlavní nevýhody. Výhody jsou hlavně díky dotační politice státu.“

☞ Myslíte si, že pomoc státu je dostatečná?

„Velkým problémem jsou neustálé změny systému. Stále se mění zákony a my nemůžeme plánovat dopředu. Přál bych si, aby se v zákoně objevilo zvýhodnění pro zaměstnavatele zdravotně postižených kvůli vyšší nemocnosti těchto zaměstnanců. Dále, abychom se o připravovaných změnách v zákonech dozvíдали v dostatečném předstihu, abychom se na tyto změny mohli připravit a dopředu plánovat, protože neustálé změny zákonů nám značně komplikují život.“

☞ Můžete definovat, jak si představujete osobu s mentálním postižením?

„Osobu s mentálním postižením bych charakterizoval jako osobu, která má nižší inteligenci, nižší schopnost nějakým způsobem přemýšlet o práci a dělat práci s nějakou invencí. Myslím si, že osoba s mentálním postižením je schopná práce opakované a jednoduché a není schopná domýšlet problémy, přenést se přes nějaké potíže. I drobné nesnáze jí způsobují veliké potíže. Já nevím, jestli zaměstnáváme přímo takového zaměstnance. S mentálním postižením asi nikoho nemáme. Většina naší práce je spíš duševní, takže by to pro ně asi nebylo to pravé. Já si myslím, že lidi tohoto typu je možné zaměstnávat ve výrobě, možná i v nějakých službách, ale určitě ne v kanceláři.“

☞ A setkal jste se někdy s osobou s mentálním postižením?

„Setkal, v širším příbuzenstvu. Vlastně i má matka o jednoho takového pána pečuje, takže mám osobní zkušenost.“

☞ **Myslíte si, že kdyby nějaká osoba s mentálním postižením měla zájem o práci ve vaší firmě, že byste pro ni byl ochoten najít pracovní uplatnění, nebo byste ji odmítl jen z toho hlediska, že je mentálně postižená?**

„Tady na pracovišti v Praze bychom určitě žádné uplatnění nenašli, protože tady jsou čistě kancelářské práce. Našli bychom uplatnění případně v Dobrušce, kde máme chráněnou dílnu na drobnou výrobu.“

☞ **Myslíte, že osoba s mentálním postižením by mohla třeba provádět úklid Vaší pražské kanceláře?**

„Myslím, že úklid by osoba s mentálním postižením vykonávat nemohla. Ten úklid probíhá samostatně. Lidé s mentálním postižením si při nesnázích sami neporadí a mohou z toho mít velmi stresovou situaci.“

.5.3 Rozhovor s pedagogem (předprofesní příprava)

☞ Můžete se na začátku rozhovoru představit a říct něco o Vaší škole?

„Základní škola speciální Rooseveltova⁸⁴, dříve pomocná škola, byla založena v roce 1982 s cílem vzdělávat žáky s mentálním postižením. Já tu pracuji už od počátku. V současné době školu navštěvují žáci⁸⁵ s mentálním postižením, s autismem, s vývojovými poruchami a dalšími specifickými poruchami učení. Cílem výchovy a vzdělávání žáků s mentálním postižením je soustavná podpora rozvoje jejich schopností a dovedností, aby mohli v dospělosti žít co nejvíce samostatný život.“

☞ Myslíte si, že i osoba s mentálním postižením má právo na vzdělání?

„Jednoznačně ano. Každý, kdo projeví zájem, může přijít a naše škola mu otevře dveře.“

☞ Jaký je podle Vás význam výchovy a vzdělávání osob s mentálním postižením?

„Ta otázka mi připadá téměř nepatřičná. Každá humanizace a vzdělávání určitě smysl má. Někdy, když tu byl někdo nezasvěcený a viděl to časté opakování, které je nutné, tak mu to mohlo připadat nepochopitelné, protože poznávací procesy u našich žáků jsou omezené. Je potřeba vybudovat a osvojit věci základní, na kterých se dá trochu stavět. Nesmí se v tom ale ztratit to individuum, ta jedinečnost každého žáčka, který přišel s nějakou výbavou. Bohužel ji má zašmodrchanou, ale to je třeba ctít a potom to nějak skloubit a získat ho, dát mu co nejvíc příležitostí, podnětů, šancí, všemi kanály, jak to jen jde.“

⁸⁴ Viz Příloha 6

⁸⁵ Viz Příloha 7

☞ Přemýšlí škola o budoucnosti svých žáků, kteří ukončí základní vzdělání?

„Celoživotní vzdělávání, tady by obzvlášť mělo platit. Paradoxem je otázka předprofesní přípravy tady v naší škole. Žáci bez postižení mají přirozenou velkou šanci dál se vzdělávat. Nikdo nejde hned do praxe, to by byl extrém. A naši žáci vlastně tu šanci skoro neměli a najednou právě oni, kteří jsou tak zranitelní, tak nevyzrálí, by měli vstoupit hned do pracovního procesu. To je neschůdné, tak to nemůže fungovat. Po té maximálně desetileté základní školní docházce zatím nic organizovaně nepokračuje. Ti nejschopnější od nás mohou pokračovat na praktických školách, které jsou zřizovány při základní škole praktické, ale to už je vlastně středoškolská příprava. Já to všude každému doporučuji. Když jsme tam začali doporučovat i žáky, kteří například nejsou schopni psát podle diktátu, ale velmi dobře rozumí, jsou sociálně silní a vstřebávají nové informace, tak nám bylo řečeno, že je to v pořádku, že tam budou mít výukové programy jinými kanály, že si nebudou muset sami psát poznámky. Ale tady si myslím, že společnost je hodně dlužna, protože když jsme se o to později zajímali, zjistili jsme, že si tam tito žáci dost času jen proseděli a že pro ně tato alternativa nebyla ta vhodná.“

☞ Napadá Vás nějaké zlepšení?

„Myslím si, že výhledově by se praktické školy měly spojit a vytvořit kvalitní výukové programy vhodné i pro žáky s těžším postižením, aby se čas, který tam žáci stráví, skutečně zúročil. Ale to je velmi pracné, velmi náročné.“

☞ Co se v současné době děje s těmi méně schopnými žáky?

„No, je tady takové vakuum. Někteří odcházejí do chráněných zařízení, speciálních domovů nebo jiných alternativních zařízení. Některá tato zařízení provozuje například Sdružení pro pomoc mentálně postiženým. Například speciální domov v Sedlci. Ta původní myšlenka byla, že se tam bude jednat o předprofesní přípravu, že budou zpracované jak teoretické, tak praktické zácviky, zahradník, sanitář, pomocná síla v kuchyni a že minimálně ve třech letech si tam budou dělat kolečko a jinak se všestranně rozvíjet. Ale myslím si, že se ta počáteční dobrá myšlenka nerozvinula dobře. Samozřejmě jsme rádi i za to málo, rodiče jsou rádi, jsou tam nějaké odpolední aktivity, ale určitě je tam velká rezerva.“

Je to hlavně o takovém tom opečovávání, ale to, aby se tam ctily individualita už dospělého mentálně postiženého, aby tam byla možnost volby, tak tento prostor tam moc není.“

☞ Myslíte si, že Vaši dospívající žáci jsou dostatečně informování o svých budoucích možnostech, mají možnost se sami rozhodnout, co dál?

„Ta cesta vede hlavně přes rodiče. My děláme průběžné konzultace s rodiči a žáky a ptáme se na jejich představu. Dříve u těch konzultací byli i asistenti, jiní odborníci z občanských sdružení věnujících se různým formám předprofesní přípravy, či podporovaného zaměstnávání, ale tato spolupráce dnes moc nefunguje. Nebylo to dobře nastartované. Musí tomu přát rodiče, musí být té myšlenky nakloněni. Když jsme u nás začínali, vybrali se žáci, kteří měli o předprofesní přípravu zájem, našlo se vhodné místo ve spolupráci s občanským sdružením, překonávaly se všemožné potíže spojené s nesamostatností našich žáků. Nakonec vše skončilo tím, že rodiče si kladli otázku, proč by jejich „nemocné“ dítě, které má navíc invalidní důchod, mělo pracovat.“

☞ Máte pocit, že rodiče dospívajících žáků s mentálním postižením přemýšlejí, jaká bude budoucnost jejich potomků?

„Myslím, že toto je zdroj úzkosti rodičů od narození jejich dítěte s postižením. Oni se velmi obávají momentu, kdy jejich dítě opustí školu. Generace rodičů mého věku je hodně deformovaná minulou dobou. Neustále museli dokazovat, že jejich dítě je různě zdravotně postižené, poškozené, aby dostali různé příspěvky. To je nedůstojné. A přitom by měli vyzdvihovat tu jedinečnost, co už jejich dítě dokázalo i přes své znevýhodnění. Ale mladší generace rodičů, pokud jsou tam i sourozenci a rodina je funkční, celkové nastavení je jiné a rodiče jsou ochotni podpořit samostatný život svého potomka. Strašně důležité je mít nějaké pracovníterapeutické zázemí, místo, kam patřím. Úzce na to navazuje vstup do chráněného bydlení, protože tam člověk žije, tam patří, tam má okruh svých známých lidí, to je jeho domov,, kam odešel od své rodiny, protože odrostl, jako všichni ostatní, to je ta cesta. Samotné chráněné bydlení bez zaměstnání je ale samoučelné. Důležité je obstát v širší rovině. Rodiče často nechápou funkci

asistenta. Já jim říkám, že náš žák má živou kompenzační pomůcku, asistenta. Tak jako má slepec hůl a vozičkář voziček.“

☞ Myslíte si, že celkové začleňování Vašich žáků do prostředí mimo jejich rodinu, osamostatňování funguje?

„Myslím, že částečně ano, máme pár dobrých příkladů, kdy naši žáci našli své místo v chráněných dílnách a domov v chráněném bydlení. Kéž by jich bylo víc. Je to neustálé prošlapávání cesty.“

☞ Jak byste shrnula znevýhodnění Vašich žáků v běžném prostředí, ať už pracovním nebo v oblasti bydlení?

„To znevýhodnění je nesouměřitelné s běžnou populací. Ale jde tu o důstojnost každého člověka. Každé obstání v tom nejobyčejnějším životě je velkým úspěchem, to je život, to je cesta do toho života. Důležitá pro úspěšný vstup našich žáků do života, pro osamostatnění, je role rodičů.“

☞ Vedete své žáky k samostatnosti v rozhodování?

„Často je to velmi obtížné. Mají potíže v schopnosti vyjádřit své přání, prosadit se, svůj názor, přání. Někteří jsou velmi pasivní, nastavení osobnosti je hodně jiné. Pro nás je velký úspěch, když se žák umí představit, podat ruku, tedy projevit své já. Ale opět, jsou tady rezervy.“

☞ Zůstáváte v kontaktu se svými žáky, kteří školu opustí? Prohlubujete nějak dál jejich dovednosti, vzdělání?

„My jsme tu dřív měli večerní školu. Chodilo sem asi sedm žáků, potom účast klesala. Chodili sem i tři žáci, kteří vůbec neměli přístup ke vzdělání. Problém ale byl, s dopravou. Žáci potřebovali doprovod. Večerní škola byla jen dvě hodiny jednou týdně. Žáci sem nadšeně chodili, ale rodiče tu museli sedět a čekat, a proto to nefungovalo. Znovu jsme u celoživotního vzdělávání. Moc bych si přála, aby tu vznikla centra, která by v nějaké formě organizovala celoživotní vzdělávání. U nás sice vznikají malá izolovaná centra, například kavárna

Vesmírna, ale to jsou jen malé záblesky, chtělo by to širší a organizované zázemí.“

„Před pár lety jsme pojali myšlenku, že bychom mohli kontaktovat naše absolventy, je jich asi padesát a obeslat je dotazníkem pro rodiče a pro ně samé o tom, co jim vzdělání přineslo, co by si bývali přáli, aby bylo jinak, co jim v životě nejvíc chybělo, vadilo, kde dnes jsou. Jaká je u nich míra izolace.“

☞ Mohla byste nějak charakterizovat osobu s mentálním postižením?

„Lidé si často myslí, že to je utrpení, jiný svět. Emocionální oblast osobnosti je často velmi kultivovaná a nepostižená. A pokud se k ní podaří najít cestu, je to dar. Každý má míru postižení jinou a jinak danou, ale veskrze jsou to individuality s vlastní tváří. Je tu velké riziko, že jejich bezbrannost bude zneužívána, že okolí zapomene na jejich individualitu, že je bude utvářet tak, aby fungovali, nepřechnívali. Osoba s mentálním postižením je osoba, která potřebuje trochu jiný přístup než normální populace, trochu jiné a přesto co nejnormálnější zacházení. Často potřebuje jiný způsob dorozumívání, aby mohla sdílet věci, život a celý svět.“

.5.4 Co bylo řečeno v rozhovorech

Tento text je doplněn třemi rozhovory a mým osobním pohledem z pozice pracovního asistenta. Všechny rozhovory měly spíš funkci demonstrační než výzkumnou. Měly nastínit pohledy a postoje různých lidí, kterých se problematika vzdělávání a zaměstnávání osob s postižením nějakým způsobem dotýká.

V prvním rozhovoru s mladým mužem s Downovým syndromem, který po úspěšném zakončení praktické školy pokračuje ve své práci jako doplňovač zboží, nicméně už nechodí na školní praxi, ale do skutečného zaměstnání, jsem se zaměřila především na jeho dojmy ze zaměstnání a na vnímání role pracovního asistenta. Z rozhovoru vyplynulo, že respondent o svou práci dlouho usiloval, že si přál dělat právě tuto práci a že je pyšný sám na sebe, že ji získal a zatím si ji udržel. Pracovního asistenta pak vnímá jako osobu, která mu pomáhá v případných nesnázích na pracovišti.

V druhém rozhovoru s mužem, který se rozhodl dát šanci osobám se zdravotním postižením a z pozice zaměstnavatele čerpá z toho plynoucí zákonné výhody, bylo hned několik zajímavých momentů. Jedním z nich byla skutečnost, že lze úspěšně podnikat a přitom myslet i na zdravotně postižené spoluobčany, dát jim pracovní příležitost a zároveň čerpat státní dotační výhody. Osobně se mi líbila ochota tohoto respondenta zamyslet se nad problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jeho schopnost spočítat si, že zaměstnanec se zdravotním postižením je sice více nemocný a jeho pracovní tempo je pomalejší, ale že díky dotační politice státu se tyto nevýhody kompenzují a přinášejí tak řadu výhod.

S tím souvisí i orientace v současné české legislativě, kterou prokázal. Na začátku rozhovoru říkal, že zaměstnává osoby se změněnou pracovní schopností.

Sám poté podotkl, že v novém zákoně o zaměstnanosti jsou tyto osoby nazývány osobami se zdravotním postižením, nicméně on i nadále používá označení osoby se změněnou pracovní schopností.

Zajímavé bylo i zhodnocení spolupráce s úřady práce. Z průzkumů Asociace zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením vyplynulo, že nenárokové dotace od úřadů práce se ve své výši liší úřad od úřadu a že tyto rozdíly jsou značné.

Druhý respondent nastínil i svůj pohled, jak v praxi vypadá chráněné pracovní místo a chráněná dílna, které jsou přesně definovány v zákoně. Naznačil, že z jeho úhlu pohledu jsou to právě jen zákonné definice, které se v praxi, tedy v jeho společnosti, nijak neodlišují od běžného pracovního prostředí a ve své podstatě jsou důležité především při žádostech o státní příspěvky. Doslova řekl, že v jeho firmě není nic chráněného ani speciálního, nic ohraničeného od běžného pracovního prostředí.

V závěru druhého rozhovoru jsem zaměstnavatele požádala, aby shrnul, jaké zákonné výhody vyplývající ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením čerpá. Respondent využívá především nárokových státních dotací a daňových úlev. Zeptala jsem se, jestli má nějaké povědomí o pracovní rehabilitaci, respektive možnosti získat pracovního asistenta pro svého zaměstnance se zdravotním postižením, který by mu v počátcích pomáhal. Respondent o této možnosti povědomí má, nicméně ji nevyužívá.⁸⁶

V třetím rozhovoru s pedagožkou, který jsem směřovala k předprofesní přípravě dospívajících žáků s mentálním postižením a k tomu, kdo se zabývá otázkou a plánováním jejich budoucnosti a vstupem do samostatného života, byla zmíněna i práva osob s mentálním postižením, nejen na vzdělání a zaměstnání, a zdůrazněn význam celoživotního vzdělávání.

Z tohoto rozhovoru dle mého názoru vyplynula krásná a podnětná myšlenka, že osoby s mentálním postižením mají svá práva, která je třeba

⁸⁶ Z vlastní dlouhodobé pracovní zkušenosti u tohoto zaměstnavatele mám dojem, že prostor pro zaměstnání osoby s mentálním postižením s možností přidělení pracovního asistenta by byl, že existuje řada činností, které by tento zaměstnanec mohl vykonávat, ale že u zaměstnavatele převládá jistá nedůvěra ve schopnosti osob s mentálním postižením.

respektovat. Že jsou to jedinečné osobnosti, které sice mají díky svému handicapu poněkud ztížené startovní podmínky při vstupu do života, ale že jsou pro většinovou společnost stejně hodnotné a mohou ji svou jedinečností obohatit.

Poslední respondentka v rozhovoru poukázala na jisté vakuum ve společnosti. Po skončení školní docházky mají ti nejschopnější z jejích žáků možnost pokračovat na praktické škole. Někteří z těch méně schopných najdou své místo v chráněném bydlení s možností práce v chráněné dílně, ale převážná většina skončí v domácí izolaci. Vyjádřila své přání, aby do budoucna vznikala centra, která by zajišťovala komplexní služby pro dospělé osoby s postižením, včetně celoživotního vzdělávání.

Dalším důležitým momentem rozhovoru byla otázka samostatnosti v rozhodování dospívajících žáků. Z odpovědí pedagožky vyplynula důležitost spolupráce s rodinou, tedy především s rodiči. Pokud rodiče nebudou nakloněni myšlence samostatného vstupu svého dospívajícího dítěte do života, bude tato snaha jen velmi málo pravděpodobně úspěšná.

Společným momentem všech tří rozhovorů byla otázka, zda by respondenti mohli charakterizovat osobu s mentálním postižením. Myslím, že právě v této otázce se ukázala rozdílnost přístupů jednotlivých respondentů k osobám s mentálním postižením, která byla nejspíš ovlivněna především jejich profesí a životními zkušenostmi.

V případě muže s Downovým syndromem jsem se vlastně nedozvěděla, co je to mentální postižení a následně, že tento muž mentální postižení nemá. Tato skutečnost mě vedla k zamyšlení nad otázkou vnímání sebe sama a vlastního sebehodnocení.

V druhém rozhovoru s mužem zaměstnavatelem se ukázal pragmatický přístup k osobám s mentálním postižením. Mentální postižení vnímal z pohledu možnosti takové osoby pracovat v jeho firmě. Podle tohoto respondenta není osoba s mentálním postižením schopna samostatné práce, natož duševní, vzhledem ke své snížené inteligenci a nižší schopnosti přemýšlet s invencí.

V posledním rozhovoru s pedagožkou byl nastíněn další možný úhel pohledu na osoby s mentálním postižením. Respondentka je definovala jako

jedinečné osobnosti, ke kterým je potřeba najít cestu, aby se nám otevřely. Tato cesta musí být jiná, alternativní, zkrátka taková, aby jí osoba s mentálním postižením byla schopna porozumět.

.6 ZÁVĚR

Ve své diplomové práci „Vzdělávací a zaměstnanecké perspektivy dospívajících a dospělých osob s mentálním postižením“ jsem vycházela ze své osobní zkušenosti s osobami s mentálním postižením a z toho silícího zájmu o danou problematiku. Důležité pro mě přitom bylo hlubší pochopení této oblasti z různých úhlů pohledu. Ať už se jedná o přijetí silících tendencí ve společnosti, kladoucích důraz na skutečnost, že všichni mají svá práva, tedy i osoby s mentálním postižením a to včetně práva na vzdělání a zaměstnání, respektive na prožití kvalitního a plnohodnotného života.

V jednotlivých kapitolách jsem se proto snažila definovat různorodou skupinu osob s mentálním postižením a jejich potřeb, nastítnit otázku práv osob s mentálním postižením, dále zmínit odraz těchto práv v nejrůznějších mezinárodních dokumentech, které měly vliv i na současnou českou legislativu a to především na nový zákon o zaměstnanosti, školský zákon a jednotlivé vyhlášky k těmto zákonům.

Završením celé práce jsou tři rozhovory, které měly ilustrovat, jaká je situace osob s mentálním postižením v praxi, v jaké míře jsou uplatňována jejich práva, jaké jsou jejich šance na vzdělání a pracovní uplatnění. O rozhovor jsem požádala mladého muže, který nejprve chodil na praxi při škole jako uživatel služeb tranzitního programu, aby následně po úspěšném zakončení školní docházky mohl využít služeb podporovaného zaměstnávání a získat plnohodnotné zaměstnání. Další rozhovor mi poskytl muž, který se rozhodl dát šanci na zaměstnání i osobám se zdravotním postižením a z pozice zaměstnavatele čerpá z toho plynoucí zákonné výhody. Třetí rozhovor jsem vedla s pedagožkou, která celý svůj život zasvětila výchově a vzdělávání osob s postižením a která se zamýšlí nad budoucností svých dospívajících žáků, nad předprofesní přípravou a jejich vstupem do života.

Tyto tři rozhovory jsem doplnila svou vlastní osobní zkušeností z pozice pracovního asistenta, který provází svého klienta na cestě k udržení si trvalého zaměstnání.

Došla jsem k závěru, že sílí snahy ve společnosti směrem k uvědomění si skutečnosti, že osoby s mentálním postižením jsou mezi námi a mají svá práva.

Že současná česká legislativa, jako odraz legislativy evropské, je nakloněna podpoře práv osob s postižením a snaží se všemožně chránit práva těchto osob, umožnit jim rovný přístup ke vzdělání a zaměstnání. Další skutečností je zákonné zvýhodňování osob se zdravotním postižením při hledání pracovního uplatnění a v zaměstnání a dále zvýhodňování zaměstnavatelů těchto osob formou státních dotací a daňových úlev.

K tomuto závěru mě vedlo hned několik skutečností. Za prvé existence dokumentů zdůrazňujících práva osob s postižením, které jsem zmínila v druhé kapitole (Deklarace o právech mentálně postižených osob, Standardní pravidla pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, Směrnice rady Evropské unie 2000/78/ES, Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením...). Za druhé legislativní zakotvení těchto práv, jak jsem uvedla ve třetí a čtvrté kapitole (zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, školský zákon č. 561/2004 Sb.). Za třetí zájem o problematiku osob se zdravotním postižením a o tyto osoby samotné, který prokázali jednotliví respondenti, kteří mi poskytli rozhovor (viz kapitola pátá).

I přes všechny tyto snahy však i nadále zůstává otázkou rovnost šancí osob s mentálním postižením v přístupu ke vzdělání a zaměstnání. Myslím, že zde existuje velký prostor pro zlepšení a to především v informovanosti společnosti o osobách s postižením, o možnostech a schopnostech těchto osob, bez ohledu na to, jestli pod pojmem společnost vnímáme sebe, své vlastní sousedy, kteří nechtějí přijmout svého spoluobčana s mentálním postižením do širší komunity, nebo zaměstnavatele, který nedá šanci na práci osobě s postižením, protože má strach z neznámého.

Myslím, že pokud ve společnosti převládne sílící důraz na lidská práva a pochopení potřeb osob s mentálním postižením, tedy i potřeby dospět sociálně a společensky a žít jako dospělý, i když s jistou mírou pomoci, budeme na dobré cestě.

Důležité mi přijde pochopení významu celoživotního vzdělávání osob s mentálním postižením a nového přístupu ke službám těmto osobám, který se nazývá komunitní.⁸⁷ Jedním z kroků na této cestě je individuální přístup k osobám

⁸⁷ Komunitní služby jsou založeny na tom, že každý člověk, tedy i osoba s mentálním postižením, je součástí širšího společenství, komunity, kde vyrůstal, kde bydlí a možná i pracuje a měl by se proto podílet na společenském dění stejně jako ostatní. Vycházejí z individuálního přístupu ke

s mentálním postižením, ať už jde o hledání alternativních cest komunikace, aby i osoby s těžším postižením byly schopny vyjádřit své přání a potřeby a aby tedy byly schopny utvářet svůj vlastní osud a rozhodovat o své budoucnosti.

každému člověku a z pochopení jeho potřeb.

.7 POUŽITÁ LITERATURA

ČERNÁ, M., NOVOTNÝ, J., STEJSKAL, B., ZEMKOVÁ, J.: *Kapitoly z psychopedie*. Praha: Univerzita Karlova, 1995. ISBN 80-7066-899-7.

Česká unie pro podporované zaměstnávání [online] [citováno 29.srpna 2006]
Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/>

Deklarace o právech mentálně postižených osob. In ŠVARCOVÁ, I.: *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-821-X, s. 160-161.

Evropská směrnice pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání: Zpráva. Inclusion Europe, 2005. ISBN 2-87460-015-6.

Evropská sociální charta [online] [citováno 5.září 2006] Dostupné z:
<http://www.euroskop.cz/45099/105965/clanek/zakladni-dokumenty-evropske-unie/deklarace/>

HLADÍK, J.: *Společenské vědy v kostce*. Havlíčkův Brod: Fragment, 1996. ISBN 80-7200-044-6.

HUTAŘ, J.: *Zaměstnávání zdravotně postižených občanů: Co je dobré o tom vědět*. Praha, 2000.

HUTAŘ, J.: *Sociálně právní minimum pro zdravotně postižené*. Praha: Národní rada zdravotně postižených ČR, 2006. ISBN 80-903640-2-0.

KRAHULCOVÁ, B. a kol.: *Postižený člověk v procesu senescence*. Praha: Univerzita Karlova, 2002. ISBN 80-7290-094-3.

KREJČÍŘOVÁ, O., MEDVECOVÁ, A., OPATŘILOVÁ, D., STUPKOVÁ, V., VOJTOVÁ, V.: *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903597-1-7.

MAŇÁK, J., ŠVEC, Š., ŠVEC, V.: *Slovník pedagogické metodologie: Pedagogický výzkum v teorii a praxi*. Brno: Paido, 2005. ISBN 80-7315-102-2.

MATOUŠEK, O.: *Ústavní péče*. Praha: Slon, 1999. ISBN 80-85850-76-1.

MICHALÍK, J.: *Školská integrace žáků s postižením na základních školách v České republice*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2005. ISBN 80-244-1045-1.

MICHALOVÁ, Z., ŠOTOLOVÁ, E., ŠVECOVÁ, L., TEPLÁ, M., HÁJKOVÁ, V., HOUSAROVÁ, B.: *Speciálněpedagogická čítanka*. Praha: Univerzita Karlova v Praze – Pedagogická fakulta, 2003. ISBN 80-7290-109-5.

MILOVSKÝ, M.: *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4.

Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením [online] [citováno 28.srpna 2006] Dostupné z:
http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/vvzpo/dokumenty/npvp_2006.pdf

Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009 [online] [citováno 29.srpna 2006]. Dostupné z:
<http://www.nrzp.cz/doc/nppi2005.doc>

Národní rada zdravotně postižených ČR [online] [citováno 29.srpna 2006]. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz>

Občanské sdružení Rytmus [online] [citováno 5.září 2006]. Dostupné z:
<http://www.rytmus.org>

PELIKÁN, J.: *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha: Karolinum, 1998. ISBN 80-7184-569-8.

Postavení zdravotně postižených osob v rozšířené Evropské unii: Evropský akční plán 2006 – 2007 [online] [citováno 20.listopadu 2006]. Dostupné z:

http://www.cabrnoc.cz/index.php/2006/10/05/evropsky_akcni_plan_pro_zdravotne_postizene

PIPEKOVÁ, J. a kol.: *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido, 1998. ISBN 80-85931-65-6.

PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J.: *Pedagogický slovník: 2. rozšířené a přepracované vydání*. Praha: Portál, 1998. ISBN 80-7178-252-1.

RENOTIÉROVÁ, M., LUDVÍKOVÁ, L. a kol.: *Speciální pedagogika*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2004. ISBN 80-244-0873-2.

Revidovaná Evropská sociální charta [online] [citováno 5.zář 2006] Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/45099/105965/clanek/zakladni-dokumenty-evropske-unie/deklarace/>

Rovné příležitosti pro osoby se zdravotním postižením: Evropský akční plán [online] [citováno 10.zář 2006] Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/43799/clanek/eu-a-ja-jako-hendikepovany/>

Rovnost práv pro všechny! Přístup lidí s mentálním postižením k právům a spravedlnosti. Inclusion Europe: Brusel, 2005. ISBN 2-87460-028-8.

Směrnice rady Evropské unie 2000/78/ES [online] [citováno 10.listopadu 2006] Dostupné z: <http://www.mkc.cz/uploaded/download/Smernice-Rady-78-2000-ES.doc>

Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9.

Standardní pravidla pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením [online] [citováno 16.listopadu 2006] Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/doc/pravidla.doc>

Standardy kvality sociálních služeb. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. ISBN 80-86552-98-5.

Standardy podporovaného zaměstnávání. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2004.

Střednědobá koncepce politiky státu vůči osobám se zdravotním postižením

[online] [citováno 28.srpna 2006] Dostupné z:

<http://www.vlada.cz/dokument6473.html>

ŠIŠKA, J.: *Mimořádná dospělost.* Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0992-4.

ŠIŠKA, J.: K některým aspektům zapojení klientů – občanů s mentální retardací do rozhodování. *Sociální politika*, 1999, roč. 26, č. 3, s. 14-15.

ŠVARCOVÁ, I.: *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče.* Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-821-X.

Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod

VALENTA, M., MÜLLER, O.: *Psychopedie.* Praha: Parta, 2003. ISBN 80-7320-039-2.

VÁGNEROVÁ, M.: *Variabilita a patologie psychického vývoje.* Praha: Karolinum, 1993. ISBN 80-7066-797-4.

VÁGNEROVÁ, M.: *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky.* Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-214-9.

VÁGNEROVÁ, M.: *Vývojová psychologie: Dětství, dospělost, stáří.* Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-308-0.

VÍTKOVÁ, M. a kol.: *Integrativní speciální pedagogika.* Brno: Paido, 1998. ISBN 80-85931-51-6.

Všeobecná deklarace lidských práv [online] [citováno 28.srpna 2006] Dostupné z:
<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/>

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

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Vyhláška č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění

Zákon č. 65/1965 Sb. – zákoník práce

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

Zákon č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění

Zavádění standardů kvality sociálních služeb do praxe: Průvodce poskytovatele.
Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. ISBN 80-86552-99-3.

Zdravotní postižení a diskriminace [online] [citováno 28.srpna 2006] Dostupné z:
<http://www.diskriminace.cz/do-postizeni/>

Zdravotní postižení – standardy [online] [citováno 28.srpna 2006] Dostupné z:
<http://www.diskriminace.cz/do-postizeni/standardy.phtml>

.8 SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA 1. Deklarace práv mentálně postižených osob, vyhlášená na Valném shromáždění Organizace spojených národů dne 20. prosince 1971

PŘÍLOHA 2. Individuální plán

PŘÍLOHA 3. Uživatel služby podporovaného zaměstnávání

PŘÍLOHA 4: Uživatel služby podporovaného zaměstnávání

PŘÍLOHA 5: Společnost zaměstnávající osoby se zdravotním postižením, Finesko a.s.

PŘÍLOHA 6: Základní škola speciální Rooseveltova

PŘÍLOHA 7: Žáci základní školy speciální Rooseveltova

.8.1 PŘÍLOHA 1:

Deklarace práv mentálně postižených osob,

vyhlášená na Valném shromáždění Organizace spojených národů dne
20. prosince 1971

Valné shromáždění (2027. plenární zasedání OSN) vyhláší tuto deklaraci o mentálně retardovaných a současně žádá národní a mezinárodní organizace, aby zabezpečily, že tato deklarace bude sloužit na ochranu těchto práv:

1. Mentálně postižený má mít v nejvyšší možné míře stejná práva jako ostatní lidské bytosti.
2. Mentálně postižený má právo na zdravotní péči a vhodnou fyzikální terapii, jakož i na takovou výchovu, readaptaci a vedení, které mu umožní rozvinout v maximální možné míře jeho možnosti a schopnosti.
3. Mentálně postižený má právo na ekonomické zabezpečení a slušnou životní úroveň. Má plné právo podle svých možností produktivně pracovat nebo se zabývat jinou užitečnou činností.
4. Pokud je to možné, má mentálně postižený žít v kruhu své vlastní rodiny nebo v rodině opatrovníka a účastnit se různých forem společenského života. Proto má být rodině, ve které žije, poskytována pomoc. Je-li jeho umístění do specializovaného zařízení potřebné, mají být prostředí a podmínky života v něm tak blízké normálním podmínkám života, jak je to jen možné.
5. Mentálně postižený má právo na kvalifikovaného opatrovníka, pokud to vyžaduje ochrana jeho dobra a zájmů.
6. Mentálně postižený má právo na ochranu před jakýmkoli vykořisťováním, zneužíváním nebo ponižujícím zacházením. Je-li předmětem soudního

stíhání, má mít právo na zákonný proces s plným uznáním svého stupně odpovědnosti, který vyplývá z jeho mentálního stavu.

7. Jestliže někteří postižení nejsou schopni účinně využívat souhrnu svých práv v důsledku hloubky svého postižení a jestliže se ukáže potřeba omezit tato práva buď částečně, nebo úplně, pak musí postup používaný za účelem omezení nebo zrušení těchto práv chránit postiženého zákonně proti jakékoli formě zneužití. Tento postup by měl být založen na hodnocení kvalifikovaných znalců, kteří by posoudili sociální způsobilost postiženého. Omezení nebo zrušení práv má být podrobena periodickým revizím a musí být odvolatelné u vyšších institucí.⁸⁸

⁸⁸ In Švarcová s. 160-161

.8.2 PŘÍLOHA 2:

INDIVIDUÁLNÍ PLÁN⁸⁹

Současná situace:

P. pokračuje v docházení na praxi do obchodního domu 1x týdně. Tuto praxi má ve čtvrtek od 8 hodin 30 minut do 13 hodin, s půlhodinovou přestávkou. Doplnuje suché zboží (sušenky, bonbony, káva, čaje, čokolády, konzervy, kompoty a diabetické zboží). P. se v doplňování zboží neustále zlepšuje. Doplnoval už všechny druhy zboží, které patří do jeho sektoru – suché zboží. Protože se setkává opakovaně se stejným druhem zboží, tak se P. už v hledání zboží zrychlil. Zboží doplňuje pečlivě do regálů a má je dobře srovnané. Neustále se zlepšuje v komunikaci se spolupracovníky. S pomocí pracovního asistenta si vyzvedává peníze a výplatní pásku na personálním oddělení. Práce se mu líbí. Na praxi má pořád po celou dobu asistenci. Asistenci zajišťuje pracovní konzultant nebo asistent.

Cíle a úkoly (termín plnění, zodpovědná osoba):

1) Praxe:

Dlouhodobé cíle:

- Udržet si praxi od září 2005 do června 2006 na stejném pracovišti. Neustále se zlepšovat po odborné stránce ve znalosti zboží. Po skončení pracovní smlouvy (dohoda o pracovní činnosti) podepsat novou. (P., pracovní konzultant)

Krátkodobé cíle:

- Prohlubovat si znalosti různých druhů zboží a zdokonalovat se ve vyhledávání zboží. Umět je co nejrychleji najít a doplnit na správné místo,

⁸⁹ V době, kdy jsem psala tuto práci, ještě nebyl zpracován nový individuální plán, který by pojednával o situaci po získání zaměstnání (po skončení praxe).

kontrolovat podle čárového kódu. (P., pracovní konzultant, pracovní asistent)

- Postupně se zlepšovat v odpovídání na dotazy klientů. (P.)
- Udržet si dobré vztahy na pracovišti a zlepšovat se v komunikaci s kolegy a vedoucí na pracovišti. (P.)
- Učit se pracovat rychleji. (P.)
- Začít se osamostatňovat na pracovišti bez asistence. Nechávat P. samostatně pracovat bez přítomnosti asistenta – třeba 20 minut, poté se asistent vrátí. (P., pracovní asistent, pracovní konzultant)
- Naučit se vyzvednout výplatu sám na personálním oddělení. (P.)
- Trénovat cestování a naučit se cestovat samostatně do kanceláře Rytmus. (P., pracovní konzultant)
- Jednou za 2 týdny přijít na hodinu konzultace s pracovním konzultantem. (P.)

2) Spolupráce s rodinou a se školou

Cíl: Zajistit funkční spolupráci s rodinou a se školou.

.8.3 PŘÍLOHA 3:



.8.4 PŘÍLOHA 4:



.8.5 PŘÍLOHA 5:

Společnost FINESKO a.s.⁹⁰



FINESKO a.s. je stabilní česká společnost. Byla založena v roce 1997 a trvale ekonomicky roste, proto již od roku 1999 vyplácí svým akcionářům dividendy. Základní kapitál společnosti je 50 milionů korun, splaceno 39,5 milionů s plánovaným postupným navyšováním až na 200 milionů Kč. To proběhne vzhledem k úspěšnému hospodaření společnosti prodejem akcií.

Společnost FINESKO a.s. vede předseda představenstva Ing. Vít Volhejn. Své manažerské a řídicí schopnosti potvrdil již několikrát v různých obchodních a podnikatelských projektech. V roce 1991 založil leasingovou společnost IMP, kterou koupila největší společnost na světě General Electric. Společnost GE Capital Leasing vedl ještě dva roky v rámci GE Capital, na základě této spolupráce vznikla v ČR nejsilnější finanční skupina GE Money Bank, GE Money Auto a GE Money Multiservis. Během svého podnikání získal úvěry v částce 1,5 miliardy korun a celou tuto částku beze zbytku splatil.



Zaměstnávání OZP

FINESKO a.s. zaměstnává více než 50 % občanů se zdravotním postižením a může proto poskytovat „náhradní plnění“ pro organizace s více než 25 zaměstnanci. Podle zákona č. 435/2004 Sb., je každá organizace povinna zaměstnávat 4 % občanů se zdravotním postižením (OZP). Pokud firma tuto povinnost nesplní, musí odvádět roční příspěvek do státního rozpočtu. Tato povinnost se dá splnit "náhradním plněním", což znamená odebrat služby u firmy, která zaměstnává více než 50 % OZP.

⁹⁰ *Finesko a.s.*, [online] [citováno 15.listopadu 2006] Dostupné z: http://www.finesko.cz/index_f.htm

.8.6 PŘÍLOHA 6:



.8.7 PŘÍLOHA 7:



