



TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Fakulta přírodovědně-humanitní
a pedagogická



Uplatnění osob s mentálním postižením na trhu práce

Diplomová práce

Studijní program: N7506 – Speciální pedagogika
Studijní obor: 7506T002 – Speciální pedagogika
Autor práce: **Bc. Sylva Červenková, DiS.**
Vedoucí práce: doc. PhDr. Bohumil Stejskal, CSc.

Liberec 2017



TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická
Akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Bc. Sylva Červenková, DiS.
Osobní číslo: P14000541
Studijní program: N7506 Speciální pedagogika
Studijní obor: Speciální pedagogika
Název tématu: Uplatnění osob s mentálním postižením na trhu práce
Zadávací katedra: Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl diplomové práce: Zjistit možnosti uplatnění osob s mentálním postižením na trhu práce. Zjistit, jaký je zájem a ochota zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnávat.
Požadavky: Formulace teoretických východisek, příprava výzkumu, sběr dat, interpretace a vyhodnocení dat, formulace závěrů.
Metody: Dotazník, řízené rozhovory, studium dokumentace.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- ČERNÁ, M., 2008. Česká psychopedie: speciální pedagogika osob s mentálním postižením. 1. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-2461-565-3.
- KOMENDOVÁ, J., 2009. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing. ISBN 978-80-7418-022-4.
- KREJČÍŘOVÁ, O., 2013. Profesní příprava a pracovní uplatnění osob s mentálním postižením. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 978-80-244-3711-8.
- LEČBYCH, M., 2008. Mentální retardace v dospívání a mládí dospělosti. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 978-80-244-2071-4.
- LUDÍKOVÁ, L., 2010. Specifika edukace žáků se speciálními potřebami s přesahem do sféry pracovního uplatnění. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 978-80-244-2655-6.
- OPATŘILOVÁ, D., PROCHÁZKOVÁ, L., 2011. Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5536-0.
- SOKOLOVSKÁ, V., 2013. Rozvoj dovedností dospělých lidí s mentálním postižením. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0369-8.
- VÁGNEROVÁ, M., 2004. Psychopatologie pro pomáhající profese. 3. vyd. rozš. a přeprac. Praha: Portál. ISBN 80-7178-802-3.
- VALENTA, M., MICHALÍK, J., 2012. Mentální postižení v pedagogickém, psychologickém a sociálně-právním kontextu. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3829-1.

Vedoucí diplomové práce:

doc. PhDr. Bohumil Stejskal, CSc.

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

Datum zadání diplomové práce: **23. dubna 2015**

Termín odevzdání diplomové práce: **29. dubna 2016**



doc. RNDr. Miroslav Brzezina, CSc.
děkan

L.S.



PaedDr. ICLic. Michal Podzimek, Th.D., Ph.D.
vedoucí katedry

V Liberci dne 23. dubna 2015

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé diplomové práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum: 3.9.2017

Podpis:



Poděkování

Ráda bych poděkovala svému vedoucímu diplomové práce doc. PhDr. Bohumilu Stejskalovi, CSc., za odborné vedení, cenné rady, ochotu a trpělivost. Poděkování patří i všem respondentům za vstřícnost a poskytnutí rozhovorů. Děkuji také své rodině za podporu.

Název diplomové práce: Uplatnění osob s mentálním postižením na trhu práce

Křestní jméno a příjmení autora: Bc. Sylva Červenková

Akademický rok: 2016/2017

Vedoucí práce: doc. PhDr. Bohumil Stejskal, CSc.

Anotace

Diplomová práce se zabývala uplatnitelností lidí s mentálním postižením na trhu práce, jejich možnostmi při výběru školy, nabídkou studijních oborů, které by je připravily na vstup do zaměstnání. Práci je rozdělena na dvě stěžejní části. Teoretická část tvoří východisko pro empirickou a s využitím odborných zdrojů popisuje problematiku mentálního postižení, pracovního uplatnění, možnosti vzdělání a související legislativu. Empirická část je zpracována formou kvalitativního výzkumu, jehož převážnou část tvořily polostrukturované rozhovory vedené s lidmi s mentálním postižením, kteří pracují a žijí na území hlavního města Prahy, vedoucí pracovníci úřadu práce a agentury pro podporované zaměstnávání. Hlavním cílem bylo zjistit na pracovním trhu celkovou situaci lidí s mentálním postižením a jejich možnosti přípravy ve školách. Bylo zjištěno, že se lidé s mentálním postižením často neuplatní ve vystudovaném oboru, potřebují po nástupu do práce podporu k udržení si zaměstnání, praktická příprava na školách neprobíhá často v běžném prostředí, ale velmi dobře funguje v této oblasti nestátní, neziskový sektor. Smyslem práce bylo odhalit skutečnou situaci v oblasti zaměstnávání lidí s mentálním postižením.

Klíčová slova

Mentální postižení, mentální retardace, pracovní uplatnění, trh práce, vzdělávání, podporované zaměstnávání, pracovní asistence, úřad práce, osoby se zdravotním postižením.

The title of the dissertation: Job placement of persons with mental disabilities

First name and surname of the author: Bc. Sylva Červenková

The academic year: 2016/2017

The leader of the dissertation: doc. PhDr. Bohumil Stejskal, CSc.

Annotation

The diploma thesis deals with the applicability of people with mental disabilities in the labor market, their possibilities in choosing a school, offering study fields that would prepare them for entry into employment. The thesis is divided into two main parts. The theoretical part forms the basis for the empirical part. The theoretical part using reviews scientific research, describes the issues of mental disability, employment, education and related legislation. The empirical part is elaborated in the form of qualitative research, the majority of which were semi-structured interviews conducted with people with mental disabilities of working and living in the territory of the Capital City of Prague, the head of the labor office and the head of agency for supported employment. The main goal of this thesis was to find out the overall situation in the labor market for people with mental disabilities and their possibilities of study. It has been found that people with mental disabilities often do not work in a field of study, they need support to keep job, practical training at schools is not often in a normal working environment, and a non-profit, non-government organization works very well. The results of the research led to concrete proposals. The purpose of the work was to find out the real situation in the employment of people with mental disabilities.

Keywords

Mental disability, mental retardation, employment, labor market, education, supported employment, job assistance, labor office, people with disabilities.

Obsah

Seznam tabulek	9
Seznam grafů	10
Seznam zkratk	11
Úvod.....	12
Teoretická část	14
1 Vymezení základních pojmů	14
1.1 Mentální postižení	14
1.1.1 Lehká mentální retardace	16
1.1.2 Středně těžká mentální retardace	18
2 Práce	20
2.1 Mentální postižení a pracovní uplatnění	21
3 Faktory ovlivňující úspěšné začlenění na trh práce.....	24
4 Vzdělávání lidí s mentálním postižením	26
4.1 Základní škola (dříve praktická)	26
4.2 Základní škola speciální (dříve pomocná)	28
4.3 Nabídka středního stupně vzdělávání pro lidi s mentálním postižením..	28
4.3.1 Střední stupeň vzdělávání	29
5 Profesní poradenství	34
6 Tranzitní program	37
7 Možnosti zaměstnávání lidí s mentálním postižením.....	40
7.1 Podporované zaměstnávání	41
7.1.1 Charakteristika podporovaného zaměstnávání	42
7.1.2 Cíl podporovaného zaměstnávání	43
7.1.3 Průběh podporovaného zaměstnávání	43
7.1.4 Pracovní asistence	44
7.2 Chráněné pracovní místo.....	44
7.3 Pracovní rehabilitace	45
7.4 Sociální firmy.....	47
7.5 Sociálně terapeutické dílny	47
8 Právní rámec zaměstnávání lidí s mentálním postižením.....	49
8.1 Zákon o zaměstnanosti	50

8.1.1	Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti	50
8.1.2	Plnění povinného podílu	52
8.2	Zákon o důchodovém pojištění	53
	Empirická část.....	56
9	Metodologické aspekty práce	56
9.1	Cíl praktické části.....	56
9.2	Hypotézy	56
9.3	Stanovení výzkumných otázek.....	57
9.4	Metody výzkumu	57
9.5	Charakteristika zkoumaného vzorku lidí s mentálním postižením	60
9.6	Problémy při výzkumu lidí s mentálním postižením	63
10	Vlastní výzkum a interpretace jeho výsledků	64
10.1	Nabídka studijních oborů pro žáky s mentálním postižením	64
10.2	Faktory ovlivňující výběr povolání	71
10.3	Připravenost studentů s mentálním postižením na pracovní uplatnění ...	75
10.4	Ochota zaměstnavatelů přijímat osoby s MP	79
10.5	Nástroje a služby pro nalezení vhodného zaměstnání.....	84
10.6	Podíl neziskového sektoru na získání zaměstnání	86
10.7	Shrnutí výsledků výzkumu.....	88
10.8	Diskuze.....	90
	Závěr	93
	Seznam použitých zdrojů.....	96
	Seznam příloh	102

Seznam tabulek

Tab. 1: Účastníci dotazníkového šetření – ukončené vzdělání	60
Tab. 2: Účastníci rozhovoru.....	62
Tab. 3: Vystudované obory a pracovní uplatnění na CHPM.....	66
Tab. 4: Vystudované obory a pracovní uplatnění v sociální firmě (kavárna).....	66
Tab. 5: Vystudované obory a pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce	66
Tab. 6: Přehled oborů ve školním roce 2016/2017	69

Seznam grafů

Graf 1: Faktory ovlivňující výběr studijního oboru.....	72
Graf 2: Délka doby hledání zaměstnání po ukončení školy	80
Graf 3: Nástroje a služby k nalezení zaměstnání	87

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
hl. m. Praha	hlavní město Praha
CHPM	chráněné pracovní místo
MP	mentální postižení
OU	odborné učiliště
OZP	osoba zdravotně postižená
PR	pracovní rehabilitace
PZ	podporované zaměstnávání
RVP	rámcový vzdělávací plán
ŠVP	školní vzdělávací plán
ÚP	úřad práce
ZŠ	základní škola

Úvod

Diplomová práce se zabývá otázkou pracovního uplatnění lidí s mentálním postižením. Za poslední léta se v této oblasti změnilo mnoho k lepšímu, ale stále přetrvávají na cestě k úplnému začlenění těchto lidí do společnosti překážky, které jim znesnadňují vést plnohodnotný život, odpovídající jejich individuálním schopnostem, možnostem i přáním. Může se jednat jak o překážky v jejich myšlení, přístupu, tak o překážky, které nastavuje většinová společnost. Tato práce si klade za cíl zjistit situaci u institucí, které by měly na tomto poli pomáhat, zjistit postoje a podporu pro další životní uplatnění lidí s mentálním postižením. Do výzkumu byli zahrnuti lidé s mentálním postižením, jako plnohodnotní účastníci výzkumu. Zajímá nás jejich názor a zkušenosti. Vyšší zájem ve společnosti je nasměrován k inkluzivnímu vzdělávání, než k cílené a systematické podpoře dalšího životního uplatnění, přestupu ze školy do práce, pomoci organizacím, které se této problematice věnují. Práce se zabývala také situací na školách, které by měly připravovat studenty pro výkon budoucího zaměstnání, otázkou, do jaké míry školy plní tuto funkci a zda nabízené obory reflektují situaci na pracovním trhu.

Předkládaná práce na základě studia odborné literatury, zkušeností z praxe a vykonaného výzkumu přibližuje problematiku podpory přechodu mladého člověka s mentálním postižením do zaměstnání a možnosti jeho pracovního uplatnění. Téma práce vychází z dlouhodobé zkušenosti s takto handicapovanými lidmi.

Rozhodli jsme se v této práci zaměřit především na dospívání a dospělost, období přípravy na povolání a pracovní činnost, identifikovat problémy a nedostatky v současném systému vzdělávání lidí s mentálním postižením v návaznosti na budoucí zaměstnání.

Teoretická část tvoří východisko pro část praktickou, věnuje se pojmu mentální postižení a bude pojednáno o významu práce, faktorech, které ji mohou ovlivňovat, systému vzdělávání a legislativních otázkách se zaměstnáním souvisejících.

Empirická část se zabývá analýzou získaných dat z uskutečněného kvalitativního výzkumu, který byl zaměřen na zkušenosti a názory lidí s mentálním postižením. Výzkum byl prováděn na území hlavního města Prahy. Rozhovory byly vedeny s pracujícími lidmi s mentálním postižením, také s vedoucí pracovníci úřadu práce, jako zástupkyní státní sféry a vedoucí agentury pro podporované zaměstnávání, jako představitelky nestátní, neziskové sféry. Bylo provedeno šetření na školách, které se zaměřují na vzdělávání žáků s mentálním postižením. Naším cílem bylo zjistit skutečný stav na trhu práce a přispět tak k lepší orientaci v této oblasti.

Teoretická část

1 Vymezení základních pojmů

Obecně lze říci, že mentální postižení je stav, u kterého je typické celkové snížení intelektových schopností, snížená schopnost osvojování si nových vědomostí, dovedností, potíže v adaptaci a naplňování sociální role, která je typická v daném věku a sociokulturním prostředí. Zdroje uvádí dělení mentálního postižení podle doby výskytu na prenatální, perinatální a postnatální, ovšem pro potřeby této práce není toto kritérium stěžejní.

V současné době existuje množství různých definic mentálního postižení, které jsou ovlivněné obdobím, ve kterém vznikly a přístupem k lidem s tímto postižením v daném období.

1.1 Mentální postižení

Mentální postižení je klasifikováno a podrobněji popsáno podle svého stupně, který je určován podle inteligenčního kvocientu získaného testem inteligence. K jeho definování se používá Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů Světové zdravotnické organizace z roku 1992, která rozlišuje šest základních kategorií mentální retardace. I přes kritiku některých odborníků u této klasifikace zůstaneme, protože je to dlouhodobě a stabilně nejpoužívanější metoda. Kvocient je určen na základě „*posouzení struktury inteligence a posouzením schopnosti adaptability*“ (Valenta 2012, s. 10). Podle Černé (2015) by se adaptabilita měla projevovat omezeně, nejméně u dvou z následujících oblastí, jejímiž jsou komunikace, sebeobsluha, bydlení, interakce, využívání komunitních zdrojů, rozhodování, vzdělávání, práce a zaměstnání, volný čas, zdraví, bezpečnost.

Mentální postižení je trvalý stav, který vznikl poškozením mozku. Zdroje uvádějí, že lidé s mentálním postižením, jsou nejpočetnější skupinou mezi lidmi se zdravotním postižením. Celosvětově počet lidí s mentálním postižením stoupá, proto problematika pracovního uplatnění této skupiny obyvatel je velmi důležitá.

Dolejší používá termín mentální retardace a podle ní je to „vývojová porucha integrace psychických funkcí postihující jedince ve všech škálách jeho osobnosti – duševní, psychické a sociální. Nejvýraznějším rysem je trvale porušená poznávací schopnost, která se projevuje nejnapadněji v procesu učení“ (Dolejší 1978, s. 269).

„Mentální retardaci lze vymezit jako vývojovou poruchu rozumových schopností demonstrující se především snížením kognitivních, řečových, pohybových a sociálních schopností s prenatálním, perinatálním a časné postnatální etiologií, která oslabuje adaptační schopnosti jedince“ (Valenta 2012, s. 31).

Definice mentální retardace podle American Association for Mental Retardation: „Mentální retardace je snížená schopnost charakterizovaná výraznými omezeními v intelektových funkcích a také v adaptačním chování, což se projevuje ve schopnosti myslet v abstraktních pojmech, a v sociálních a praktických adaptačních dovednostech“ (Luckasson et al. 2015, s. 8 in Černá s. 80).

Lidé s mentálním postižením mohou mít potíže s přenesením školních dovedností a návyků do běžného života a do pracovního prostředí. Může to být také způsobeno tím, že školní náplň neodpovídá realitě běžného a pracovního života. V životě mimo instituce je potřebná k řešení situací kreativita a flexibilita, proto jedinec s mentálním postižením může v nedirektivním prostředí opakovaně selhávat. Velmi důležitá je v těchto případech pomoc, podpora a postoje rodiny, nebo blízkého sociálního okolí. „Ne vždy se postižený mladý dospělý setkává ve své rodině s pochopením, protože i tam, jako i v širším sociálním prostředí, může být jeho snaha o profesionální uplatnění chápána jako něco, co přesahuje jeho vymezení jako postiženého jedince. Mnoho zdravých těžko chápe, že pro postiženého je možnost mít zaměstnání a žít se sám příležitostí k sebepotvrzení, nalezení smyslu vlastní existence“ (Vágnerová 1999, s. 221).

U lidí s mentálním postižením se projevují zvláštnosti ve všech psychických procesech a v jednotlivých schopnostech, daných mírou jejich postižení. Velmi záleží na socioekonomickém a kulturním prostředí, z kterého člověk s mentálním

postižením pochází a na množství podnětů, které mu byly nabízeny a zprostředkovány.

I když mnoho odborníků je s testováním inteligence a od toho se odvíjejících definic dlouhodobě nespokojeno, stále přetrvává jako základní testovací metoda a určující prvek stupně mentálního postižení, použita bude i v této práci. Kritici těmto testům vytýkají nekomplexnost, protože osobnost jedince je velmi rozmanitá a u lidí s mentálním postižením je jedním ze znaků vývoje psychických funkcí jeho nerovnoměrnost. Škála jejich schopností a dovedností je velmi různorodá. Někteří lidé s mentálním postižením mohou trpět poruchami chování, emocemi, které mohou ovlivnit jejich schopnosti a dovednosti, jejich uplatnitelnost na trhu práce a v životě. Kritici dále zmiňují možnost sociální stigmatizace a zneužití. Výsledky testů inteligence bychom měli spíše považovat pouze za vodítko a jednu z mnoha charakteristik v celkovém obraze osobnosti jedince. Ne vždy lze při vyšetření přesný kvocient získat, protože testování může ovlivňovat celé množství podmínek, jako jsou únava, míra pozornosti, soustředění, prostředí, osoba testujícího, medicína atd.

Tato práce bude vycházet především z definice M. Černé (2015), Terminologického speciálně pedagogického slovníku UNESCO (1977, 1983). „*Pod heslem mentální retardace se rozumí celkové snížení intelektuálních schopností osobnosti postiženého, které vzniká v průběhu vývoje a je obvykle provázeno nižší schopností orientace v životě. V adaptační rovině se mentální retardace projevuje ve zpomaleném chování, zaostávání ve vývoji, v ohraničených schopnostech vzdělávání a také v nedostatečné míře sociální přizpůsobivosti.*“

1.1.1 Lehká mentální retardace

Vzhledem k pracovnímu uplatnění je pro nás nejdůležitější definice lehké a středně těžké mentální retardace.

U lehké mentální retardace (F70) je inteligenční kvocient určen v pásmu od 50 do 69. Vágnerová popisuje potíže vyskytující se u lidí v tomto pásmu mentální retardace takto: „*Postižení dokážou v nejlepším případě uvažovat na úrovni dětí středního školního věku. Respektují některá pravidla logiky, ale nejsou schopni*

uvažovat abstraktně, i v jejich verbálním projevu chybí většina abstraktních pojmů. Užívají jen konkrétní označení. Jsou schopni se učit, zvládnou výuku v pomocné škole" (Vágnerová 1999, s. 40).

Bazalová definuje lehkou mentální retardaci jako opožděný vývoj s malou slovní zásobou, opožděným vývojem řeči a komunikativních dovedností, nedostatečnou zvědavostí a vynalézavostí. V emoční oblasti se projevuje afektivní labilita, impulzivita, úzkostnost a zvýšená sugestibilita. Lidé s lehkou mentální retardací mají konkrétní mechanické myšlení s omezenou schopností logického myšlení a slabší paměť. Rozvoj sociálních dovedností je zpomalen. V prostředí, které je nenáročné, mohou být tito lidé zcela bez potíží (Bazalová in Pipeková 2010, s. 272).

Dále Bazalová uvádí, že lidé s lehkou mentální retardací mohou úspěšně zvládnout jak učební obor, tak pracovní činnost. *„Možné je zvládnutí jednoduchých učebních oborů nebo zaškolení v jednoduchých manuálních činnostech. Nejčastěji navštěvují odborná učiliště nebo praktické školy. Mnoho dospělých je schopno práce a úspěšného udržování sociálních vztahů“* (Bazalová in Pipeková 2010, s. 272).

„U osob s mentální retardací, které byly adekvátně vzdělávány a dobře výchovně vedeny, neočekáváme závažnější narušení orientačních funkcí“ (Lečbych 2008, s. 173).

Většina lidí s lehkým mentálním postižením bývá nezávislá v sebeobsluze. Pipeková (2014) uvádí, že lidé s lehkou mentální retardací si osvojují řeč opožděně, ale později jsou schopni ji užívat účelně a vést běžnou konverzaci. Postižení jsou však emocionálně a sociálně nezralí. Jsou více sugestibilní a málo kritičtí.

Z výše uvedených definic a popisů lehké mentální retardace vyplývá, že tito lidé mohou při adekvátním vzdělání, dobrém vedení, podpoře a zázemí dosáhnout odpovídajícího pracovního uplatnění a jsou schopni uspokojovat své potřeby stejně jako intaktní populace bez větších potíží. Často dokáží vykonávat manuální práce s větším zaujetím a nasazením než pracovníci bez zdravotního postižení. Záleží ovšem na dalších faktorech jako je schopnost adaptability, komunikační

dovednosti, zručnost, ochota, pečlivost a pracovitost, ale to jsou vlastnosti, které nejsou zaručeny ani u intaktní společnosti.

1.1.2 Středně těžká mentální retardace

Středně těžká mentální retardace (F 71) je definována inteligenčním kvocienem v pásmu od 35 do 49.

U lidí se středně těžkou mentální retardací je rozvoj řeči a myšlení výrazně opožděn. *„Řeč je velmi jednoduchá, slovník obsahově chudý, vyskytují se časté agramatismy. Někdy pouze nonverbální komunikace. Slabá schopnost kombinace a usuzování. Trvale zůstává celková neobratnost, nekoordinovanost pohybů a neschopnost jemných úkonů. Samostatnost v sebeobsluze je mnohdy pouze částečná. Emocionální afektivita, časté nepřiměřené reakce. Neschopnost většinou úspěšně a samostatně řešit náročnější situace, ale někteří se dokáží vyvinout k určité hranici soběstačnosti a nezávislosti...“* (Bazalová in Pipeková 2014, s. 272).

Pipeková (2014) dále uvádí, že lidé se středně těžkou mentální retardací se dokáží učit mechanicky, a to především na praktické úrovni. V práci mohou být nestálí a méně vytrvalí, proto bývají zaměstnávání především pod dozorem a vykonávají jednoduchou nekvalifikovanou práci.

„Uvažování postižených lze přirovnat k uvažování předškolního dítěte. V jejich slovníku chybí i méně běžné konkrétní pojmy. Verbální projev bývá chudý, agramatický a špatně artikulovaný. Dovedou se učit jen mechanicky, především jen na praktické úrovni. Jsou schopni zvládnout běžné návyky a jednoduché dovednosti (např. sebeobsluhu, pracovní úkony apod.)“ (Vágnerová 1999, s. 148).

Uplatnitelnost lidí se středně těžkým mentálním postižením na trhu práce je tudíž ztížená, ale při přizpůsobení pracovních podmínek a zavedením podpůrných opatření je možná. Zapojení lidí se středně těžkým mentálním postižením do pracovního procesu vyžaduje spolupráci širšího okolí. Lidé z definované skupiny byli vzděláváni v základní praktické škole a jsou schopni vykonávat jednoduché pracovní činnosti, nejčastěji pod dohledem nebo v chráněném prostředí. Pro

středně těžkou mentální retardaci je typická zhoršená schopnost učení, komunikace a učení se sociálním rolím.

„...nedostatky v obvyklých sociálních dovednostech a kompetencích (nízké sebehodnocení, neznalost potřebných norem chování, neschopnost efektivní komunikace, selhávání ve vypjatých situacích, přeceňování nebo podceňování pracovních omezení a další)“ (Opatřilová 2011, s. 35).

Těžká mentální retardace (F 72) je dána v pásmu 20 až 34. U lidí s těžkou mentální retardací je začlenění do pracovního procesu velmi výjimečné, a pokud je možné, vyžaduje velkou míru podpůrných opatření, jako je například trvalá osobní a pracovní asistence a chráněné pracovní prostředí. Většina lidí s těžkým mentálním postižením vykonávající určité pracovní úkony se nachází v horním hraničním pásmu se středně těžkou mentální retardací. Pracovní činnost komplikuje fakt, že se těžká mentální retardace velmi často vyskytuje v kombinaci s dalším postižením, například fyzickým. Většinou se jedná o stereotypní, jednoduchou činnost mající spíše terapeutický charakter.

U lidí s hlubokou mentální retardací je pracovní činnost ve smyslu této práce nemožná, a to z důvodu velmi nízkého stupně rozumových schopností a narušení dalších struktur osobnosti, které pracovní uplatnění na trhu práce znemožňuje.

2 Práce

„Práce je duševní nebo tělesná činnost zaměřená na výdělek, výživu a uspokojení potřeb. Vede k určitému, většinou zřejmému cíli a k vytváření hodnot, které mají význam pro jedince i pro společnost“ (Opatřilová 2011, s. 9).

Význam práce může být u jedinců s jakýmkoli zdravotním postižením daleko vyšší než u běžné populace, a to především proto, že díky práci člověk získává určitý společenský status, určitou hodnotu a díky ní se vyrovnává většinové společnosti, práce zvyšuje ekonomický i sociální statut člověka, znamená vyšší životní standard. Zaměstnání a výdělečná činnost má pro člověka několik významů, jak už bylo řečeno výše. Význam materiální a tím i existenční spočívá v tom, že člověk může uspokojovat své základní materiální potřeby, není ohrožen chudobou a sociálním vyloučením, které u lidí s mentálním postižením hrozí častěji. Člověk může být v důsledku svého postižení v případě nezaměstnanosti ohrožen sociální izolací. Práce člověka rozvíjí, má možnost získat nové schopnosti, dovednosti a vědomosti. Má velký význam pro socializaci, komunikaci jak v pracovním prostředí, tak i v soukromém životě, člověk získá více zkušeností, naváže nové vztahy a zlepší se ve spolupráci s ostatními, musí s nimi vstupovat do interakce, čímž rozvíjí své schopnosti. Pro lidi s postižením je to v neposlední řadě smysluplná náplň volného času, pro některé i ventil napětí a úzkosti. Zaměstnání zvyšuje sebevědomí a pocit vlastní hodnoty, ovlivňuje vztah k sobě samému, sebezpřijetí. Důležitým faktorem je také seberealizace, každý člověk by měl mít možnost dosáhnout určitého jejího stupně.

Vědomí, že není člověk odkázán pouze na sociální dávky, zvyšuje celkový pocit uspokojení. Začleněním do pracovního procesu se také mění pohled intaktní společnosti na osoby s mentálním postižením. Nejenže s nimi mohou být ostatní v častějším kontaktu, komunikovat s nimi, brát je jako součást svého běžného života a komunity, ale také se boří předsudky a obavy ze spolužití s nimi. Práce dává řád a režim, strukturuje čas. Dlouhodobá nezaměstnanost má dopady na psychiku člověka, na jeho vnímání reality, sociální a ekonomické podmínky.

„Práce dělí čas na pracovní dobu a volný čas, umožňuje člověku pravidelnou a systematickou činnost, jejíž účel přesahuje osobní potřeby, a která

pracujícího spojuje se sociální realitou. Člověk má možnost přebírat nové sociální role“ (Procházková, Opatřilová 2011, s. 105).

2.1 Mentální postižení a pracovní uplatnění

Všem lidem by mělo být umožněno mít odpovídající práci, za odpovídající odměnu, bez jakékoliv diskriminace. *„Významným způsobem spoluvytvářejí sebepojetí jedince jeho sociální role. Role, které člověk zaujímá, patří k jeho identitě a ovlivňují jeho sebehodnocení, protože mají nějakou hodnotu. Akceptace jakékoliv role vyžaduje ovšem i určitou úroveň inteligence a adekvátního kontaktu s realitou, která chybí u závažněji mentálně postižených a duševně nemocných“ (Vágnerová, 1999, s. 129).*

Role pracujícího člověka, pozice v zaměstnání, přináší jinou úroveň společenského statutu. Na pracujícího člověka, byť má postižení, společnost hledí jinak, a to jako na schopného, samostatného, může ho obdivovat za pracovitost, pečlivost, vůli a nasazení, za úsilí v překonávání potíží spojených s postižením. Člověk s postižením má možnost toto od ostatních cítit a připadat si jako součást většinové společnosti.

„Do jisté míry tabu zůstává stále otázka ochoty a motivace značné části občanů se zdravotním postižením realizovat se na trhu práce, případně podnikat... Lze předpokládat, že jistá část občanů se zdravotním postižením ztratila zájem realizovat svůj pracovní potenciál. Pro určitou skupinu občanů se zdravotním postižením není ekonomická motivace účasti na pracovním trhu rozhodující“ (Ludíková 2010, s. 23).

Ludíková (2010) dále uvádí, že motivace lidí s mentálním postižením je závislá především na výsledku a druhu pracovního úkolu. Tito lidé mají sklon ke krátkodobé a blízké motivaci a může se u nich vyskytovat absence snahy dosahovat vzdálenějších cílů.

Z tohoto důvodu je někdy v praxi přistupováno k dohodě se zaměstnavatelem, aby byla výplata u některých zaměstnanců s mentálním postižením vyplácena v kratších časových úsecích, než je běžné, například

každodenně po vykonání pracovního úkolu. Tím je pro ně jasná souvislost mezi vykonáním činnosti a odměnou.

„Výrazným specifikem myšlení žáků s mentálním postižením je jeho nedůslednost a slabá řídicí funkce, což má svoje příčiny ve zvláštnosti myšlenkových operací... Malá řídicí funkce se promítá do plánování jejich pracovní činnosti, což se projevuje tím, že žáci začínají plnit úkol bez nutné analýzy a orientace v problému, nejsou schopni sami si sestavit plán, často neumí pracovat ani podle předloženého technického postupu...“ (Ludíková 2010, s. 114).

U zaměstnanců s mentálním postižením je proto velmi potřebné procvičovat schopnost zpětné vazby a sebereflexe.

I lidé s mentálním postižením se mohou stát kvalitními a odpovědnými pracovníky, kteří dobře vykonávají svou práci, jsou spolehliví, loajální a nezávislí. Důvodem neúspěchu při jejich zaměstnávání může být mylné povědomí majoritní společnosti o tom, co znamená mentální postižení, zkreslené tím, že lidé nejsou v běžném kontaktu s lidmi s jakýmkoliv postižením, ať už z důvodu jejich vyčlenění z hlavního vzdělávacího proudu, společenského a pracovního života v minulosti, nebo z důvodu nezájmu.

V roce 2014 byl celkový podíl nezaměstnaných lidí se zdravotním postižením 61,1 tisíc, což je 11,3 % z celkového počtu všech nezaměstnaných (MPSV 2014, s. 15). Mezi uchazeči o zaměstnání převažovali lidé s výučním listem – 37,4 % a lidé se základním vzděláním a bez vzdělání – 28,7 % (MPSV 2015, s. 10).

„Z celkového počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání bylo k tomuto datu 227,9 tis. žen, tj. 50,3 %, 22,0 tis. absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých po ukončení základní školy, kteří se na celkové nezaměstnanosti podíleli 4,9 % a 58,6 tis. osob se zdravotním postižením (OZP), což tvoří 12,9 % z celkového počtu nezaměstnaných“ (MPSV 2015, s. 17). V roce 2014 byla situace obdobná.

V současné době může být při zaměstnávání lidí s mentálním postižením problém v kladení důrazu na výkonnost. U lidí s postižením bude totiž ve většině případů vždy nižší než u lidí bez postižení, proto je potřeba řešit problematiku

zaměstnávání těchto lidí s postižením celospolečensky s podporou státu a neziskových organizací.

„Míra nezaměstnanosti osob s mentálním postižením je velmi vysoká, osoby s mentálním postižením patří mezi skupiny nejvíce ohrožené sociálním vyloučením a přes všechny snahy zůstává jejich dlouhodobá nezaměstnanost palčivým humanitárním problémem“ (Pipeková 2010, s. 98).

Podle Úřadu práce České republiky jsou mezi deseti nejvíce poptávanými pracovními pozicemi ze strany uchazečů o zaměstnání v roce 2016 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, pomocní kuchaři a uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech. Úřad práce ve své Zprávě o situaci na krajském trhu práce 2016 dále uvádí, že osoby se zdravotním postižením nejsou dostatečně konkurenceschopné. Příčinou je podle něj právní úprava podmínek a snížená pracovní schopnost.

3 Faktory ovlivňující úspěšné začlenění na trh práce

Zhoršené možnosti pracovního uplatnění mají lidé s mentálním postižením a další přidruženou vadou, jako je například postižení motoriky, porucha sociální adaptability, chování, smyslová vada, poruchy komunikace, poruchy soustředění a pozornosti. V této skupině lidí se vyskytuje častěji epilepsie, která s sebou nese další omezení týkající se druhu a způsobu práce.

„Mentálně postižený může vykonávat práci odpovídající jeho rozumové úrovni a schopnosti koncentrace pozornosti, tj. nejlépe se uplatní v oblastech, kde nejsou vyžadovány rychlé reakce a častá změna pracovních operací. Vhodné je prostředí s malým množstvím mentálně postiženému neznámých lidí“ (Vágnerová 1999, s. 112).

Lidé s mentálním postižením potřebují k zapracování a zvládnutí pracovní činnosti delší čas, proto je důležité, aby jim byla věnována větší pozornost a více času, což může z počátku zaměstnavatele odrazovat. Ovšem po zapracování je u lidí s lehkým mentálním postižením většinou dosaženo úplné samostatnosti a efektivita práce je srovnatelná s ostatními pracovníky na stejné pozici. Pracovníci s postižením bývají typičtí tím, že často nestřídají zaměstnání, pokud se dobře zaučí. Stereotyp a opakující se činnosti jim často vyhovují. Vhodné jsou činnosti lehké, nenáročné, opakující se, a právě uplatnění těchto lidí při obdobných činnostech dovoluje zaměstnavateli využít kvalifikované pracovníky na odborné práce a zároveň jim ulevit, pokud jsou nuceni tyto činnosti vykonávat. Vhodným příkladem takové práce v kanceláři je kopírování, skenování, zakládání do šanonů, třídění pošty.

Úspěšné začlenění na trh práce ovlivňuje především míra dovedností a schopností a schopnost adaptability, stejně jako podpora rodiny a nejbližšího sociálního okolí. V praxi jsme se setkávali velmi často s obavou ze ztráty sociálních dávek a s nedůvěrou ve vlastní schopnosti.

Velmi důležité je, aby pracovníka s mentálním postižením přijali ostatní spolupracovníci mezi sebe a brali ho jako rovnocenného člena týmu, mohl se účastnit pracovních i mimopracovních akcí, měl možnost se společně s ostatními stravovat a trávit přestávky.

Na webových stránkách Dobromysl.cz (2016) se uvádí zásady dobrého zapracování. Jednou z hlavních zásad je názorná ukázka všeho, co by měl pracovník s mentálním postižením vykonávat. Slovní popis bývá pro tyto lidi méně srozumitelný a hůře představitelný. Pracovník by měl mít možnost si činnost několikrát vyzkoušet. Úkoly by měly být rozděleny do jednotlivých kroků a činnost by se měla učit postupně. Pokud je to nutné, lze využít názorné pomůcky, jako jsou obrázky, slovní popis jednotlivých kroků nebo procesuální schémata. Komunikaci je nutné přizpůsobit komunikačním schopnostem pracovníka a vše vysvětlovat pomalu, stručně, věcně a srozumitelně. Je dobré se vyhnout komplikovaným, cizím, odborným výrazům a abstrakci, nepoužívat ironii a podávat jasnou zpětnou vazbu, která je velmi důležitá. V agentuře pro podporované zaměstnávání jsme se často setkávali s obavou zaměstnavatele otevřeně říci, jak pracovník pracuje, jak je s výsledky jeho práce spokojen. Hodnocení by mělo probíhat srovnatelně jako u každého jiného zaměstnance a mělo by být podáváno srozumitelně. Je důležité, aby byla pracovníkovi jasná náplň jeho práce. Pracovník by si měl osvojit takové komunikační dovednosti, aby se uměl zeptat, pokud něco potřebuje, a podat sdělení, umět nahlásit nemoc, zranění, zeptat se na dovolenou apod.

„Lidé s lehkou, středně těžkou a těžkou mentální retardací jsou schopni pracovat především manuálně. Pro tuto skupinu zaměstnanců jsou vhodné lehké manuální práce (práce pomocné) a to i tehdy, pokud je člověk s mentálním postižením vyučen v příslušném oboru“ (Dobromysl.cz 2016).

Na trhu práce začíná být nedostatek pomocného personálu a dělnických profesí, kde vyšší kvalifikace není zapotřebí. Zaměstnávání lidí s mentálním postižením ovlivňuje nedostatek informací, jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně spolupracovníků i samotných lidí se zdravotním postižením. V zaměstnávání lidí s mentálním postižením vidí zaměstnavatelé především překážky, s tím souvisí nepřipravenost dostatku pracovních míst a jejich přizpůsobení lidem se zdravotním postižením.

4 Vzdělávání lidí s mentálním postižením

U lidí s mentálním postižením nejde pouze o zajištění vzdělání, ale především o jejich uplatnitelnost na trhu práce, které předchází odpovídající nabídka učebních oborů a příprava na zaměstnání v rámci vzdělávacího systému. Cílem vzdělávání by měl být co možná největší rozvoj osobnosti a získání co nejvyšší míry samostatnosti, která je dána jejich individuálními možnostmi. Otázka budoucí volby zaměstnání by se s ohledem na možnosti žáka měla objevovat po dobu celého studia. Mělo by se pracovat s jeho zájmy, možnostmi, schopnostmi, s jeho představou budoucnosti, přáními, dovednostmi a nadáním, fyzickými a psychickými předpoklady. Pokud člověk s mentálním postižením vychází ze školy, má většinou velmi omezené představy o tom, jaká je nabídka pracovních příležitostí, neumí si konkrétní povolání představit a kriticky zhodnotit kvalifikační předpoklady, což je mnohdy případ i žáků z intaktní populace. Potřeba praktického nácviku pracovní činnosti, procvičování reálných situací, možnost se konkrétně seznámit s druhy zaměstnání, například formou praxí, exkurzí, je pro osoby s mentálním postižením klíčová. Proto bylo důležité navýšení časové dotace ve vzdělávací oblasti Člověk a svět práce v základní škole praktické nebo základní škole speciální oproti běžné základní škole. Minimální časová dotace vzdělávací oblasti Člověk a svět práce na základní škole praktické byla 30 hodin, na základní škole pouhé 3 hodiny (NÚV, 2016).

„Při volbě profesní dráhy je nutné posoudit hlavně vhodnost a přiměřenost zvoleného povolání ve vztahu k postižení, osobnostním faktorům, prognóze zdravotního stavu a možnosti uplatnění spolu s pracovním potenciálem“ (Zámečnicková in Pipeková 2010, s. 222).

V této kapitole se zaměříme na obsah vzdělání v jednotlivých typech škol se vztahem k budoucímu povolání studenta.

4.1 Základní škola (dříve praktická)

Dle nové legislativy byly zrušeny základní školy praktické a nazývají se pouze základní školy. Základní školy, které vzdělávaly své žáky podle Školního

vzdělávacího plánu s přílohou pro žáky s lehkým mentálním postižením, mohou ještě do roku 2018, tedy než uvedou své ŠVP do souladu s upravenými RVP ZV, vycházet z původního RVP, a zároveň žáci, kteří již navštěvují 2. stupeň ZŠ, budou vzdělávání podle dosavadního ŠVP (NÚV, 2016).

Z toho vyplývá, že pro potřeby této práce vycházíme stále z ŠVP s přílohou pro žáky s lehkým mentálním postižením. Základní škola praktická byla podle § 31 zák. 28/1984 Sb. určena žákům s takovými rozumovými nedostatky, pro které se nemohli vzdělávat v základní škole. Vzdělávala žáky se specifickými vzdělávacími potřebami. V učebním plánu bylo zařazeno více hodin pracovního vyučování a celá výuka byla zaměřena více prakticky, u žáků s mentálním postižením byl kladen větší důraz na rozvoj sociálních, komunikačních a pracovních dovedností. Vzdělávací program byl sestaven tak, aby žáci dosáhli co nejvyšší úrovně svých dovedností s podporou speciálně pedagogických metod. Vzdělávací a výchovné cíle směřovaly k úplné integraci do běžného života. Vzdělání na základní škole praktické trvalo devět let.

„Cílem edukačního procesu v základní škole praktické je vybavit žáky s lehkým mentálním postižením souborem klíčových kompetencí na úrovni, která je pro ně dosažitelná a umožní jim efektivně a odpovídajícím způsobem jednat v různých situacích. K důležitým klíčovým kompetencím pro žáky s lehkou mentální retardací patří kompetence pracovní, komunikativní a kompetence sociální a personální“ (WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie 2017). Žáci základní školy praktické pokračovali ve vzdělání dále na odborných učilištích, dvouletých praktických školách, popřípadě nastupovali do chráněných dílen a na tréninková pracoviště nebo do zaměstnání.

Žáci s mentálním postižením mohli být a jsou vzdělávání v běžné základní škole podle ŠVP základní školy a většinou mívají i individuální vzdělávací plán, ovšem navýšení časové dotace na hodiny pracovního vyučování, nácvik sociálních, komunikačních dovedností a orientace na trhu práce zde chybí.

4.2 Základní škola speciální (dříve pomocná)

V základních školách speciálních, dříve pomocných, se vzdělávají někteří žáci se středně těžkým a těžkým mentálním postižením. Vzdělávací činnost je zaměřena na získání návyků sebeobsluhy, základní prvky vzdělávání a pracovních dovedností. Výuka je individuální a maximálně přizpůsobená možnostem jednotlivých žáků. Základní škola speciální má deset ročníků. Cílem je připravit žáky na zapojení do běžného života a na zvládání základních pracovních dovedností.

Součástí základní školy speciální mohou být tzv. rehabilitační třídy, které jsou určeny pro žáky se závažným mentálním a kombinovaným postižením. V těchto třídách si žáci osvojují základní dovednosti sebeobsluhy, věnují se rozvoji motoriky a rozumových schopností, smyslové stimulaci a rozvíjí možnosti komunikace často formou alternativní a augmentativní komunikace. Žáci rehabilitačních tříd nemohou kvůli závažnosti svého postižení vykonávat pracovní činnost a být zaměstnáni, a pokud ji vykonávají, má spíše terapeutický charakter na chráněných pracovištích.

„V základních školách speciálních (původně pomocných školách) se vzdělávají zpravidla žáci s mentálním postižením středního až těžkého stupně. Vzdělávání žáků s tímto zdravotním postižením vyžaduje nejen odborné speciálně pedagogické vzdělání učitelů, ale také vhodně upravené vnější podmínky: nízký počet žáků ve třídě, školní třídy přizpůsobené potřebám žáků, speciální učebnice a pracovní sešity, přizpůsobený časový rozvrh a především klidné, nehlukné a nestresující školní prostředí, které poskytuje žákům pocit bezpečí a jistoty a umožňuje jejich koncentraci na školní práci“ (Švarcová 2011, s. 71).

4.3 Nabídka středního stupně vzdělávání pro lidi s mentálním postižením

Další vzdělání pro žáky s mentálním postižením poskytují učební obory a praktické školy. Učební obory nabízejí poměrně mnoho možností různých typů profesní přípravy. Střední stupeň vzdělávání umožňuje několik variant vzdělání

podle stupně mentálního postižení daného žáka a jeho individuálních možností. Nejnižším stupněm jsou praktické školy jednoleté a dvouleté, které byly určeny především pro absolventy základních škol speciálních, popřípadě základních škol praktických. Stupně středního vzdělání se dělí na střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem a střední vzdělání s maturitní zkouškou. Střední vzdělání s maturitní zkouškou není vhodné pro naši cílovou skupinu, i když v ojedinělých případech je možné.

Střední škola nebo třída, která byla samostatně zřízená pro žáky se zdravotním postižením, nemůže přijmout žáka bez zdravotního postižení.

4.3.1 Střední stupeň vzdělávání

Po ukončení základního vzdělání má žák s mentálním postižením možnost pokračovat dále ve studiu. Střední vzdělání získá žák ukončením vzdělávacího programu, který je dlouhý jeden nebo dva roky. Absolvent nezíská výuční list, ale závěrečné vysvědčení.

Střední vzdělání – Praktické školy

Tříleté praktické školy byly zrušeny zákonem 561/2004 Sb. Zůstaly pouze jednoletá a dvouletá praktická škola, které poskytují neprofesní celoživotní vzdělávání a vzdělávací náplní je prohloubení a procvičení dovedností z běžného života, zaměřuje se tedy především na základní pracovní dovednosti a manuální činnosti. Praktické školy poskytují možnost dalšího vzdělání pro absolventy základních škol s těžším mentálním postižením, kteří by obtížně hledali uplatnění na odborných učilištích. „*Cílem praktických škol jednoletých je zvýšení kvality života absolventů*“ (Krejčířová 2013, s. 25).

Praktické školy jednoleté a dvouleté jsou označovány jako obory kategorie C. Jsou primárně určeny pro absolventy základních škol se středně těžkým a těžkým mentálním postižením, popřípadě s lehkým mentálním postižením v kombinaci s dalším druhem postižení.

Připravují své žáky na výkon jednoduchých činností v oblasti rodinného a pracovního života. „*Praktická škola dvouletá poskytuje základy odborného*

vzdělání a manuálních dovedností v oboru podle zaměření přípravy tak, aby vedly k profesnímu uplatnění“ (Krejčířová 2013, s. 32).

„Praktická škola připravuje žáky na výkon jednoduchých činností, je určena především pro absolventy se speciálními vzdělávacími potřebami a stala se prvním typem školy, která nabízí i profesní přípravu absolventům základních škol speciálních. Je určena pro žáky s vícečetným postižením, a to s mentálním v kombinaci se smyslovým nebo tělesným. Umožňuje také přípravu na výkon praktických činností žákům s neúplným základním vzděláním po splnění povinné školní docházky a žákům s dalšími specifickými problémy“ (Krejčířová 2013, s. 31).

Tyto školy umožňují lidem s mentálním postižením získat střední vzdělání. Vzdělávací programy jsou odstupňovány podle náročnosti a berou v potaz stupeň postižení a druh ukončeného předešlého vzdělání. V praktických školách je výuka koncipována tak, aby respektovala individuální možnosti žáků. Jejich absolventi se mohou uplatnit v profesích, které vykazují dlouhodobý nedostatek pracovníků, především v pomocných pracích, například pomocné práce v kuchyni, zahradnictví, úklidové práce, pomocné práce v prádelnách, pekárnách a podobných provozech nebo pokračují v dalším vzdělání na odborných učilištích. Mnozí absolventi jsou zaměstnáni na chráněných pracovních místech v chráněných dílnách nebo vykonávají práce v rámci zařízení sociálních služeb, jejichž jsou současně i klienty. Rozdíl ovšem existuje mezi praktickou školou jednoletou a praktickou školou dvouletou.

„Po absolvování praktické školy dvouleté se předpokládá regionální uplatnění žáků při pomocných pracích se smluvními partnery, ale vzhledem k sociálně rehabilitačnímu a integračnímu aspektu tohoto typu školy je významným výstupem i jejich zapojení do běžného života s co nejmenší mírou vedení. Tato idea však nekoresponduje s realitou, protože pracovní uplatnění na běžném trhu práce je velmi nízké, uplatnění vyrovnávají spíše chráněná pracoviště a alternativní zaměstnavatelské formy“ (Krejčířová 2013, s. 32).

Žáci po absolvování praktické školy dvouleté mají možnost pokračovat v dalším vzdělávání, mohou vykonávat jednoduché pracovní činnosti pomocného charakteru nebo jednoduché činnosti v oblasti služeb, dělnických profesí, výroby.

Jednoletá škola je zaměřena především na nácvik a osvojení činností běžného rodinného života, sebeobsluhy, samostatného pohybu, sociální dovednosti a komunikaci. Cílem je, aby byl žák v dalším životě co nejvíce samostatný a orientovaný v každodenních situacích, aby byl také co nejlépe integrován do společnosti a komunity a mohl vést kvalitní soběstačný život. Praktická škola jednoletá nabízí možnost dalšího vzdělání pro žáky, kteří by těžce zvládali podmínky studia na odborných učilištích nebo praktických školách dvouletých. *„Zkušenosti výchovných poradců a také různé statistické výstupy dokládají téměř vysokou neuplatnitelnost absolventů praktické školy s jednoletou přípravou“ (Krejčířová 2013, s. 53).*

Střední vzdělání – odborné vzdělání

Pro absolventy základních škol s mentálním postižením jsou určena odborná učiliště, kde získají odborné vzdělání bez výučního listu. Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i bez výučního listu zahrnuje učební obory kategorie J, kam patří například pomocné pečovatelské služby, které jsou dvouleté, ukončené jsou závěrečnou zkouškou. Vyhláška č. 13/2005 Sb., v aktuálním znění uvádí, že praktické vyučování na odborném učilišti je rozděleno na odborný výcvik, cvičení, učební praxi a odbornou praxi, a to podle jednotlivých oborů vzdělávání. Na žáky se při praktickém vyučování vztahují ustanovení zákoníku práce, upravující pracovní dobu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, péči o zaměstnance, pracovní podmínky žen a mladistvých a další předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. *„Odborná učiliště patří do sítě speciálních škol. Příprava žáků probíhá podle redukováných učebních plánů a s využitím speciálně pedagogických metod. Vzdělávání je přednostně určeno žákům se zdravotním postižením“ (Švarcová 2011, s. 105).*

Střední vzdělání s výučním listem

Střední vzdělání s výučním listem je uskutečňováno ve dvouletých nebo tříletých učebních oborech. Do této kategorie jsou zahrnuty dva typy studia. Je to jednak nižší střední odborné vzdělání, kde jsou obory kategorie E, jako je například textilní a oděvní výroba, potravinářské práce, strojírenské práce, zahradnická nebo stavební výroba apod. Tyto obory mají nižší nároky v oblasti odborného vzdělání a jsou určeny především pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami. Přípravují žáky na výkon jednoduchých manuálních, dělnických prací a práce ve službách.

Druhým typem je střední odborné vzdělání, učební kategorie typu H. Tyto obory jsou tříleté, například prodavač, nebo mechanik, opravář motorových vozidel. Studium v těchto oborech není primárně určeno pro žáky s mentálním postižením, ale přijetí se posuzuje na základě lékařského doporučení a přijímacího řízení, takže je možné, aby obor absolvoval i žák s lehkým mentálním postižením.

Odborné vzdělání připravuje na výkon zaměstnání. Primárním cílem těchto učilišť je připravit žáky na praxi, úspěšné zvládnutí práce v daném oboru a na udržení si zaměstnání. Učiliště připravují žáky na výkon povolání především v oblasti dělnických profesí. Žáci absolvují teoretické a praktické vyučování, které probíhá buď v běžných soukromých provozovnách smluvních firem, nebo v provozech, které spadají přímo pod danou školu, či školských zařízeních.

Pro absolventy základní školy praktické a základní školy speciální jsou vytvořeny vzdělávací programy označené písmenem J a písmenem E. Příklady oborů jsou uvedeny v příloze.

V případě úspěšného absolvování učebního oboru by měl žák zvládnout samostatně větší část činností, které měl možnost si vyzkoušet a naučit se v rámci učebního oboru, a jeho vědomosti a dovednosti by měly být na takové úrovni, aby byl schopný se začlenit do pracovního procesu.

Žáci, kteří nejsou úspěšní ve studiu, by měli být schopni vykonávat alespoň pomocné práce, popřípadě se do pracovního procesu začlenit v rámci chráněných dílen, které se zabývají produktivní činností, jako je například výroba keramiky, textilních výrobků, kovovýroba atp.

5 Profesní poradenství

Pracovní poradenství je uskutečňováno nejen v rámci státního vzdělávacího systému, ale i prostřednictvím profesního poradenství, které poskytují speciálně pedagogická centra, pedagogicko-psychologické poradny, informační a poradenská střediska při úřadech práce, agentury pro pracovní rehabilitaci, agentury pro podporované zaměstnávání. Poskytují ho pracovníci školy, většinou výchovní poradci, kteří jsou v této oblasti proškoleni.

Při úřadech práce jsou zřízena informační a poradenská střediska, která se orientují nejen na dospělé občany, ale i na mládež. Spolupracují se školami a vypracovávají diagnostiku pro výběr dalšího studia nebo vhodné profese.

„Úkolem profesního poradenství je doporučení vhodné a všestranně vyhovující profese. Poradci v této oblasti by měli umět poskytovat a užívat takové informace, které umožní přizpůsobit profesní volbu reálným schopnostem a předpokladům toho kterého znevýhodněného občana“ (Opatřilová 2011, s. 51).

Profesní poradenství by mělo především zorientovat žáka v možnostech, které má při volbě školy nebo budoucího povolání. Pracuje s rodiči, kteří při volbě povolání u lidí s mentálním postižením zastávají mimořádně významnou roli. I rodiče mají vlastní přání a očekávání ohledně budoucnosti svého dítěte. Někdy jsou tato očekávání příliš přehnaná, někdy naopak své dítě podceňují, jejich přístup má velký vliv na sebehodnocení člověka s mentálním postižením a na celkový přístup k volbě povolání. Profesní poradce pracuje s možnostmi konkrétního žáka a jeho schopnostmi, dovednostmi a zkušenostmi. Měl by ho podpořit, aby je sám dokázal zhodnotit. Pracuje s jeho zájmy, měl by vhodně podpořit žáka ve správné volbě zaměstnání nebo oboru a pracovat s ním na tom, aby si dokázal sám vyhledat potřebné informace, které jsou důležité pro volbu budoucího povolání. Velmi často je řídící motivací vzdálenost učebního oboru nebo daného zaměstnání od bydliště, protože schopnost samostatného cestování může být podle míry postižení omezena.

Profesní poradenství pracuje s prostředky, jako jsou pozorování, práce s dokumentací, rozhovor s člověkem s mentálním postižením, případně s jeho rodičem, rodinným příslušníkem nebo zákonným zástupcem, vychází z lékařských

zpráv, popřípadě ze zpráv od učitelů ve škole. Poradenství může probíhat individuálně či jako skupinové setkání formou tzv. job klubů. Profesní poradenství pracuje s profesní diagnostikou, která je výsledkem týmové spolupráce, zahrnující nejen odborníky, ale i rodiče, blízké okolí a samotného studenta. Při profesní diagnostice se bere v potaz školní výkon a údaje ze školy, informace od rodičů, diagnostika obecných schopností, diagnostika speciálních schopností, diagnostika školních vědomostí a dovedností, diagnostika osobnosti, diagnostika zájmů a motivace ke studiu (Opatřilová 2011, s. 54).

„Skupinové poradenství umožňuje poradenské služby většímu počtu klientů. Využívání skupinových technik je vhodné při zjišťování a uvědomování si profesních zájmů, přání a při hodnocení schopností. Skupinové formy zahrnují kurzy, přednášky, semináře, skupinové diskuse, kurzy pro speciální skupiny. Jednou z nejúčinnějších forem používaných při volbě povolání jsou besedy a přednášky“ (Opatřilová 2011, s. 49).

Zámečnicková in Pipeková (2010) uvádí, že je při volbě profesní dráhy nutné posoudit především vhodnost a přiměřenost zvoleného zaměstnání ve vztahu k postižení, osobnosti, prognóze a pracovnímu potenciálu. To je ovšem často nutné realizovat ve spolupráci s odborníkem.

Výše zmíněné job kluby jsou výborným prostředkem pro sdílení zkušeností mezi jeho účastníky, předávání informací, naučení se a procvičení dovedností, které jsou důležité pro získání práce. V konfrontaci se zkušenějšími účastníky na trhu práce může člověk postupně získávat reálnější náhled na možnosti svého uplatnění.

Individuální profesní poradenství obsahuje především podání informací o tom, jaké možnosti existují, jaké si může člověk s mentálním postižením stanovit reálné cíle a popřípadě seznam kroků, které je potřeba učinit pro nalezení vhodného zaměstnání, oboru nebo školy. Podporuje a motivuje člověka s postižením v aktivitě a učí ho, jak si hledat práci, jak komunikovat, jak vybrat vhodnou školu a obor, jak si sestavit životopis a připravit se na přijímací řízení. Podle preferencí a individuálních možností vytipuje vhodné druhy profesí, které by pro daného jedince byly optimální.

Volba profese nemůže u lidí s mentálním postižením probíhat standardním způsobem, protože si neumí představit, co jaká profese obnáší, jaké jsou na její výkon kvalifikační požadavky. *„Součástí schopnosti zvládnout všechny části procesu zaměstnání či aktivizace člověka s mentálním postižením předpokládá prostor pro rozvíjení sociálních, komunikačních dovedností, trénování poznávacích procesů a propojení se zážitky podporujícími vlastní, vnitřní motivaci člověka s mentálním postižením pro aktivní zapojení“* (Solovská 2013, s. 178).

Některá povolání, která by si člověk s mentálním postižením přál vykonávat, jsou předem vyloučena z důvodů zdravotních nebo samotným typem postižení. Například v rámci působení v agentuře pro podporované zaměstnávání si dvacetiletý muž se středně těžkým mentálním postižením přál vykonávat profesi policisty, po vypracování individuálního pracovního profilu a zjištění jeho možností byly jeho preference ve spolupráci s ním a rodinou upraveny a souhlasil s možností vykonávat úklidové práce například na policejní služebně.

Velmi důležitá je také možnost přípravy na konkrétní povolání, jaká je dostupnost konkrétních učebních oborů a jaký je jejich výběr v daném regionu.

„Zaměstnání člověka s mentálním postižením pak můžeme vnímat jako komplex, který v sobě spojuje více rovin. Jsou to schopnosti a dovednosti člověka, který chce být zaměstnán, jeho motivace pro práci, jeho dosažené vzdělání“ (Solovská 2013, s. 178).

6 Tranzitní program

Tranzitní období nebo také přechodné období je určitý časový úsek přechodu z jednoho prostředí do druhého, z jedné sociální skupiny do jiné, přechod do jiné sociální role, která s sebou nese odlišné atributy. Aby člověk s mentálním postižením byl při tomto přechodu úspěšný, potřebuje pomoc a podporu, a to podporu přirozenou od své rodiny, přátel a podporu profesionální. Tranzitní program se specializuje především na přechod ze střední školy, popřípadě základní školy do zaměstnání. Toto období je velmi náročné i pro mladé lidi bez zdravotního postižení. Nástup do zaměstnání bychom mohli brát jako přechod do dospělosti, role pracujícího je role typická pro dospělého člověka. Úspěch také závisí na podpoře a zapojení blízkých lidí. Tranzitní program je určen pro absolventy základních škol, praktických škol a odborných učilišť, kteří mají mentální postižení nebo jiné zdravotní znevýhodnění vyžadující individuální podporu.

Podstatou tranzitního programu je praxe na pracovištích běžných firem na otevřeném trhu práce. Frekvence této praxe záleží na nastavení školy, jejím rozvrhu a důrazu, který škola klade na předprofesní přípravu, popřípadě na dohodu mezi školou a organizací, která zajišťuje tranzitní program. Praxe zpravidla probíhá nejméně jednou týdně.

Pro trh práce může být limitující nedostatečná příprava žáků s mentálním postižením v praktických dovednostech a odborných znalostech. Pro absolventy je stěžejní doba, kdy po ukončení studia naleznou práci. Obzvláště u lidí s mentálním postižením dochází při delší časové prodlevě k úpadku motivace a ke ztrátě nabitých dovedností, proto je pro ně velmi důležitá návaznost. Člověk zůstávající delší dobu doma ztrácí návyky, odvyká režimu a propadá stereotypům.

„Základem tranzitního programu je individuální praxe na pracovištích běžných subjektů otevřeného trhu práce. Probíhá jednou až třikrát týdně za podpory pracovního asistenta – s cílem získat po ukončení školy odpovídající místo pro účastníka programu“ (Valenta, Müller 2003, s. 266).

Tranzitní program nabízí žákům s mentálním postižením systematickou, plynulou a intenzivní přípravu na uplatnění na trhu práce. Po celou dobu

docházky do školy připravuje žáka nejen na plnění pracovních úkolů, ale na osamostatnění se, rozvoj sociálních dovedností, každodenní návyky, které s nástupem do zaměstnání souvisí. Studenti by měli být podporováni v rámci všech svých schopností, aby dosáhli co největší samostatnosti a smyslu pro zodpovědnost. Nástrojem k dosažení těchto cílů je individuální plánování. Principy tranzitního programu (Krejčířová 2013):

- Pracuje s budoucností studenta a s pozitivními stránkami jeho osobnosti.
- Podpora v tranzitním programu je vysoce individuální a bere ohled na schopnosti, dovednosti.
- Důležitost týmové spolupráce. Role týmu musí být v rovnováze s rolí studenta, jeho rodiny a blízkého okolí.
- Rozvoj studentovy zodpovědnosti a jeho vlastního výběru, hodnocení vlastních výsledků a výsledků ostatních.
- Podpora rozvoje studentových vlastních možností, soběstačnosti, pozitivního sebepojetí a sebedůvěry.
- Student spolu rodiči a blízkými lidmi a formální zdroje podpory jsou zapojeni aktivně do programu. Podpora je založena na aktivní spolupráci a partnerství.

Partnerstvím a rovnocenným přístupem je myšlen nejen vztah mezi studenty, rodiči, pracovníky tranzitního programu, ale i školou a zaměstnavateli. Cílem podpory je zapojení člověka s mentálním postižením do společnosti a pracovního prostředí v nejvyšší možné míře za minimální profesionální podpory. Proto se hledají zdroje přirozené podpory v rodině, mezi přáteli, mezi spolupracovníky a v rámci komunity.

Student se v rámci tranzitního programu seznamuje s tím, jaké jsou možnosti na otevřeném trhu práce, jaká povolání existují a co zahrnují, má možnost si i různé profese vyzkoušet, buď formou dlouhodobé a soustavné praxe na jednom pracovišti, nebo formou exkurzí a možnosti vyzkoušet si praxi na více různých pracovištích. V tranzitním programu se student schází individuálně s pracovníkem (poradcem, konzultantem), vytipovávají vhodná místa pro praxi a zjišťují míru potřebné podpory. Na těchto schůzkách vzniká i individuální plán,

v kterém si student stanoví své hlavní a dílčí cíle a postupné kroky k jejich dosažení. Individuální schůzky jsou doplněné skupinovými job kluby. Pracovník vytipuje vhodná místa pro praxi a kontaktuje zaměstnavatele. V rámci tranzitního programu mohou žáci navštěvovat tréninková pracoviště, která jsou smluvními partner. Jedná se o praxi krátkodobou sloužící jen k vyzkoušení si dané práce. Po nalezení vhodného místa pro praxi dochází se studentem na praxi pracovní asistent, který mu pomáhá se zapracovat, zvládnout nejen pracovní náplň, ale i sociální dovednosti, může pomoci při nácviku cesty na praxi a komunikaci s kolegy a zaměstnavatelem, celkově se v pracovním prostředí zorientovat. Pracovní asistent za studenta nerozhoduje ani za něj nekomunikuje, ale učí ho a podporuje v samostatném jednání a komunikaci.

V ideálním případě může student po ukončení školní docházky nastoupit do pracovního poměru u zaměstnavatele, u něhož vykonával praxi. Pokud se to nepodaří, má již za sebou pracovní zkušenost a nácvik pracovních a sociálních dovedností, které může využít při hledání jiného pracovního místa. Může také nastoupit do programu podporované zaměstnávání, kde lze pokračovat v získávání dalších dovedností, je mu zde poskytnuta podpora při hledání a udržení si pracovního místa. V tranzitním programu je důležitá spolupráce školy a rodiny.

7 Možnosti zaměstnávání lidí s mentálním postižením

Člověk s mentálním postižením může najít zaměstnání na otevřeném trhu práce, tedy v běžném pracovním prostředí, nebo v chráněných pracovištích, specializovaných pro lidi se zdravotním postižením. V jakém prostředí nalezne člověk s postižením zaměstnání, záleží do jisté míry na jeho možnostech a preferencích. Někteří lidé s lehkým mentálním postižením jsou schopní nalézt zaměstnání samostatně, s podporou rodiny nebo úřadu práce, ostatní mohou využít služeb agentur pro podporované zaměstnávání, jiným může vyhovovat práce na chráněných pracovních místech v rámci chráněných dílen a na pracovištích zřízených pro osoby se zdravotním postižením.

„Jednoznačně se ukazuje, že není efektivní pouze poradenská činnost v časovém horizontu několika let, kdy pomáháme práci hledat, ale je důležité okamžité řešení, protože postižená osoba, která zůstává doma, si vytváří další stereotypy, které mohou mít pro ni aspekty příjemných prožitků, čímž ztrácí motivaci k hledání práce. Je potřeba uvažovat o uceleném systému, který bude umožňovat zařazení do trhu práce přímo v návaznosti na ukončené vzdělání či přípravu i v zařízeních neprofesního typu“ (Krejčířová 2013, s. 53).

„Nemůžeme se spoléhat, že problém uplatnitelnosti osob s mentálním postižením vyřeší státní správa reprezentovaná úřadem práce. Možnost řešení je ve speciálně pedagogických pracovnících, protože ti svou odbornou profilací nejlépe znají potřeby postižených a mají v rukou moc při jejich uplatnění na trhu práce, ať již formou podpory, nebo přímo tvorbou chráněných pracovišť, případně jiných zaměstnatelských alternativ“ (Krejčířová 2013, s. 53–54).

Krejčířová vymezuje stanoviska při zhodnocení dosavadní úrovně pracovního uplatnění lidí s mentálním postižením. Největší problém vidí v zaměstnávání zejména těžce mentálně postižených. Dále zmiňuje, že tito lidé jsou stále vyčleňováni z pracovního procesu, přibývá nezaměstnaných lidí s mentálním postižením a dosavadní opatření vidí jako nedostatečná.

Otázkou zůstává, nakolik jsou lidé s těžkým mentálním postižením schopni pracovního uplatnění z důvodů různých omezení vyplývajících z charakteru jejich postižení a daných mírou motivace k pracovní činnosti. Absolventi a osoby se zdravotním postižením jsou osoby ohrožené nezaměstnaností. Tato skupina je na trhu práce znevýhodněna nedostatkem praktických zkušeností. Podle Zámečnickové (2005) je jedním z nejvýznamnějších problémů nedostatečná provázanost odborné přípravy a potřeb trhu práce.

7.1 Podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání vzniklo v USA a jako model podpory lidí s mentálním postižením na otevřeném trhu práce ho později převzala většina evropských států. První agentura pro podporované zaměstnávání v ČR vznikla v roce 1995 v Praze (Ludíková 2010, s. 128).

Legislativně je podporované zaměstnávání ukotveno jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti pod názvem pracovní rehabilitace v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a dále v zákoně o sociálních službách č. 108/2006 Sb. jako sociální rehabilitace.

Podporované zaměstnávání poskytuje lidem s mentálním postižením možnost zaměstnání na otevřeném trhu práce. Poskytuje pomoc nejen při vytipování vhodného pracovního místa, ale i při jeho nalezení a udržení. Nejde jen o pracovní, ale i sociální začlenění. Službu podporované zaměstnávání poskytují agentury pro podporované zaměstnávání. Služba se musí řídit standardy kvality a metodikou služby. Principem je, aby šlo o smysluplnou a hodnotnou práci a aby měla stabilní charakter.

„Podporované zaměstnávání je 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 podporu poskytovanou před i po nástupu do práce“ (ČUPZ 2004).

Pro zaměstnavatele, který nemá zkušenost s lidmi s mentálním postižením, je velmi dobré a přínosné, pokud využije služeb agentur pro podporované zaměstnávání.

7.1.1 Charakteristika podporovaného zaměstnávání

V České republice je podporované zaměstnávání časově omezeno na 2 roky, v individuálních případech lze postupně prodloužit službu až na 3 roky. Jedná se o případy, kdy uživatel služby získá zaměstnání těsně před uplynutím dvouleté doby a potřebuje ještě nějaký čas podporu při zapracování.

Základními znaky podporovaného zaměstnávání je individuální plánování, trénink pracovníka přímo na pracovišti, zaměstnání v běžném pracovním prostředí, na míru šitá podpora a aktivní přístup uživatele služeb.

Procesu plánování se aktivně účastní člověk s mentálním postižením, jedná se o jeho společnou práci s pracovním konzultantem. Individuální plán je vypracován tak, aby byl člověku s postižením srozumitelný, obsahuje postupné kroky a prostředky k dosažení hlavního cíle. Spolu s individuálním plánováním se vypracuje i krizový plán, který řeší případné potíže v nechráněném prostředí a obsahuje možnosti, postup a plán jejich řešení. Pracuje s riziky a vychází z přesvědčení, že každý člověk má právo dělat chyby, pracuje s tzv. přípustnými a nepřípustnými riziky.

Hlavním znakem podporovaného zaměstnávání je trénink práce přímo na pracovišti pomocí pracovní asistence, aby člověk s mentálním postižením neměl potíže s přenesením naučených dovedností z jednoho prostředí do druhého.

Dalším znakem je přirozená podpora na pracovišti. „*Smyslem je posílit míru sociálního začlenění uživatele a stabilitu pracovního místa. Vychází se z představ, že pokud uživatel bude mít na pracovišti blízkého kolegu, který bude schopen a ochoten mu v případě potřeby pomoci, zvýší se tím pravděpodobnost, že si místo udrží*“ (ČUPZ 2006, s. 60).

V rámci podporovaného zaměstnávání se průběžně sleduje spokojenost jak samotného pracovníka se zdravotním postižením, tak jeho kolegů

a zaměstnavatele. Děje se to přímým kontaktem s výše vyjmenovanými skupinami.

Udržení si práce je dalším významným tématem v zaměstnávání lidí s mentálním postižením. Podporované zaměstnávání se snaží ukončení služby ošetřit tak, že se vypracovávají závěrečné plány a doporučení, které zahrnují i zaměstnavatele, spolupracovníky, zaměstnance s postižením a pracovníka podporovaného zaměstnávání. Závěrečné plány obsahují postupy, co dělat v případě potíží na pracovišti, a možnost obrátit se znovu na Agenturu pro podporované zaměstnávání. Do závěrečného plánu je zahrnut i zaměstnavatel, popřípadě blízký spolupracovník nebo rodič atp.

7.1.2 Cíl podporovaného zaměstnávání

Pracovník s postižením má podobné pracovní podmínky jako ostatní pracovníci, jde o hodnotnou a smysluplnou práci a příležitost k sociálnímu uplatnění. Cílem je získat a udržet si vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce, tedy v běžném pracovním prostředí, a tím i zvyšovat míru dovedností a samostatnosti za stejných podmínek, jako mají ostatní zaměstnanci. Pracovní místo odpovídá zájmům, schopnostem, dovednostem a možnostem uživatele. Pracovní poměr je uzavřen podle právních předpisů

7.1.3 Průběh podporovaného zaměstnávání

Nejprve uživatel služeb vypracovává individuální plán spolu se svým pracovním konzultantem a tvoří se pracovní diagnostika, zjišťují se preference, možnosti a dovednosti uživatele. Probíhá jak individuální práce s uživatelem služby, při které dochází na individuální konzultace s pracovním konzultantem, kdy se učí, jak a kde hledat práci, vytváří si profesní životopis a trénuje dovednosti spojené s hledáním práce, přijímacím řízením apod. Skupinová práce je především formou job klubů, ale může být i formou náhledů na pracovištích a exkurzí. Pracovní konzultant poskytuje uživateli podporu při jednání s úřady, s úřadem práce, se zaměstnavateli, může ho doprovázet na přijímací pohovory a vyhledává vhodné nabídky práce, jedná s firmami a zaměstnavateli, koordinuje

podporu, pomáhá vypracovat, upravit pracovní náplň, pracovní místo, kontroluje a pomáhá domluvit vhodnou pracovní smlouvu, snaží se, aby uživatel služby plně smlouvě a dokumentům porozuměl. Pracovní konzultant poskytuje podporu rodině, aby se zbavila případných obav a zaměstnavateli v otázce možných příspěvků od úřadu práce, je nápomocen s administrativou související s přijetím uživatele do pracovního poměru. Pomáhá zaměstnavateli i spolupracovníkům zbavit se obav při komunikaci s člověkem s mentálním postižením, aby mu umožnil stát se plnohodnotným členem pracovního kolektivu. Podpora je poskytována před uzavřením i po uzavření pracovně právního vztahu.

7.1.4 Pracovní asistence

Pracovní asistence je prostředek pro trénování pracovních a sociálních dovedností přímo na pracovišti, a to podle individuálních potřeb uživatele. Zajišťuje ji pracovní asistent, který dochází se zaměstnancem s mentálním postižením na pracoviště. Cílem je dosáhnout úplné samostatnosti zaměstnance. Pracovní asistence se průběžně upravuje a snižuje podle aktuálních potřeb člověka s postižením. Podpora by měla být poskytována co nejpřirozeněji. Pracovní asistence probíhá přímo na pracovišti, v běžném prostředí. Pracovní asistenti představují pomocný článek mezi člověkem s postižením a jeho okolím, poskytují podporu i zaměstnavateli a spolupracovníkům, pomáhají odstraňovat předsudky.

7.2 Chráněné pracovní místo

Chráněné dílny byly nahrazeny tzv. chráněným pracovním místem. S účinností od 1. ledna 2012 už dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti chráněné dílny jako takové neexistují, ale ve skutečnosti fungují jako pracoviště lidí se zdravotním postižením, které je vytvořené jednotlivými chráněnými pracovními místy. Příspěvek není tedy poskytován na zřízení celé chráněné dílny, jako tomu bylo v minulosti, ale na každé jednotlivé chráněné pracovní místo zvlášť.

Chráněné pracovní místo je místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením, jehož zřízení financuje úřad práce na základě uzavřené dohody se

zaměstnavatelem. Toto místo by mělo trvat po dobu nejméně tří let. Krejčířová (2005) uvádí, že úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne provozovat samostatnou výdělečnou činnost.

Úřad práce může na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa (zákon č. 435/2004 Sb. §75).

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa je určen především na úpravu prostor a pořízení potřebného vybavení. Na vymezení chráněného pracovního místa není poskytnut příspěvek, pokud se nejedná o zaměstnavatele, který zaměstnává více jak 50 % osob se zdravotním postižením. Tomu pak může být určen i příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (Zákony pro lidi 2017).

O zaměstnání na pracovištích, která jsou i dnes neoficiálně nazývána chráněnými dílnami, je velký zájem především u lidí se středně těžkým a popřípadě těžkým mentálním postižením, u nichž je předpoklad snížení pracovního výkonu a omezená škála dovedností a schopností. Pracovní podmínky jsou vysoce individualizované, přizpůsobené potřebám a schopnostem lidí s mentálním postižením, jako je například možnost odpočinku, kdykoliv člověk potřebuje, zajištění stravy, úkonů osobní asistence a dalších služeb. V chráněných dílnách není kladen důraz na výkon, proto se stává, že mají často potíže s finančním zajištěním svého provozu. Úřad práce ČR uvádí, že v roce 2016 bylo dohodou vymezeno více jak 1200 chráněných pracovních míst na území hlavního města Prahy, a to na profese vrátných, administrativních a technických profesí, švadlen, prodavačů, montérů, ale i specialistů v různých oborech.

7.3 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitaci upravuje zákon o zaměstnanosti č. 435/ 2004 Sb. Všechny osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci,

kteřou zabezpečuje krajská pobočka úřadu práce dle bydliště osoby s postižením a ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky nebo jinými právníckými nebo fyzickými osobami, například s agenturami pro podporované zaměstnávání.

§ 69 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. definuje pracovní rehabilitaci jako souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky úřadu práce a hradí náklady s ní spojené.

Pracovní rehabilitace se uskutečňuje na základě individuálního plánu pracovní rehabilitace, který se sestavuje ve spolupráci s osobou se zdravotním postižením. Jsou v něm stanoveny cíle a jednotlivé kroky k jejich dosažení a obsahuje také formy pracovní rehabilitace, které bude člověk s postižením využívat. Mezi ně patří poradenská činnost zaměřená na volbu povolání, teoretickou a praktickou přípravu k práci, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání (zákon č. 435/2004 Sb. § 69).

Protože z kapacitních i odborných důvodů není schopen úřad práce výše uvedené druhy pracovní rehabilitace zajišťovat samostatně, na základě uzavřené dohody je zajišťují agentury práce, agentury pro podporované zaměstnávání a různá tréninková pracoviště. Pracovní rehabilitace zahrnuje i specializované rekvalifikační kurzy.

Podle § 72 odst. 1 je praktická příprava k práci 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.

Příprava k práci se může provádět na pracovištích zaměstnavatele za pomoci asistenta, na chráněných pracovištích nebo ve státních vzdělávacích zařízeních nebo jiných nestátních subjektech. Pracovní rehabilitace obsahuje teoretickou a praktickou přípravu k zaměstnání a zahrnuje i specializované rekvalifikační kurzy.

7.4 Sociální firmy

Sociálním podnikem je právnická, nebo fyzická osoba. Tato forma není legislativně zakotvena v zákonech České republiky. Jedná se o zaměstnávání většího počtu osob s nějakým znevýhodněním na otevřeném trhu práce společně se zaměstnanci bez znevýhodnění. Sociální podnikání je činnost běžných podnikatelských subjektů, ale důraz je kladen na sociální stránku činnosti, zisk je zpětně vracen do rozvoje společnosti a cílem není maximalizace zisku, významná je především společenská odpovědnost firmy. Sociální podnik většinou usiluje o začlenění lidí se znevýhodněním na pracovním trhu do běžné společnosti a poskytuje pracovní místa lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním.

„Sociální podnik akcentuje sociální rozměr podnikání a naplňuje tak veřejně prospěšný cíl. Vzniká a rozvíjí se na konceptu, který vyplývá z triády prospěšnosti:

- *sociální,*
- *ekonomické,*
- *environmentální“ (Krejčířová 2013, s. 65).*

Podle Krejčířové a Kozákové a v duchu standardů by měl být pro sociální podniky poměr znevýhodněných zaměstnanců minimálně 25 % a maximálně 55 %. Dále by měl sociální podnik mít alespoň 50 % příjmů ze svého podnikání.

*„Sociální firma je konkurenceschopný **podnikatelský subjekt** působící na běžném trhu, jehož účelem je vytvářet **pracovní příležitosti** pro osoby výrazně znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat **přiměřenou pracovní a psychosociální podporu**“ (Sociální firmy, 2016).*

7.5 Sociálně terapeutické dílny

Sociálně terapeutické firmy spadají pod zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb. a jsou alternativou k otevřenému trhu práce, jedná se o chráněné prostředí a konkrétně je upravuje § 67. Jsou to služby sociální prevence, které mají zabránit sociálnímu vyloučení, zároveň ale zachovat nebo vytvořit formou pracovní terapie pracovní návyky u lidí se zdravotním postižením, kteří mají

sníženou soběstačnost. Jsou určeny především pro lidi, kteří nejsou schopni uspět na otevřeném trhu práce nebo na chráněných pracovních místech. Služba sociálně terapeutické dílny obsahuje tyto úkony:

- a) *„pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu,*
- b) *poskytnutí stravy nebo pomoc při zajištění stravy,*
- c) *nácvik dovedností pro zvládání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění,*
- d) *podpora vytváření a zdokonalování základních pracovních návyků a dovedností“ (zákon č. 108/2006 Sb. §67, odst. 2*

8 Právní rámec zaměstnávání lidí s mentálním postižením

V této kapitole se budeme věnovat především právním dokumentům platným a vydaným v České republice. Jedním ze základních všeobecných dokumentů je **Listina základních práv a svobod**, zákon č. 2/1993 Sb., kde se v článku 29 odst. 1) uvádí, že „...osoby se zdravotním postižením mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“ Odst. 2) uvádí pro osoby se zdravotním postižením „zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.“

Deklarace o právech mentálně postižených osob, která byla vyhlášena na Valném shromáždění OSN 20. prosince 1971, v bodě 3 uvádí, že mentálně postižený „*má plné právo podle svých možností produktivně pracovat, nebo se zabývat jinou užitečnou činností.*“

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením byla podepsána jménem České republiky 3. března 2008 a zabezpečuje lidem se zdravotním postižením nediskriminaci, rovnoprávnost a svobodu ve všech sférách života. Článek 27 nazvaný Práce a zaměstnávání zabezpečuje lidem se zdravotním postižením možnost žít se prací svobodně zvolenou, za rovnoprávných podmínek na otevřeném trhu práce a státy se zavazují k zabezpečení a podpoře práva na práci, včetně zákonných opatření, která zahrnují i úpravy na pracovišti a přístup k odbornému pracovnímu poradenství a kvalitnímu vzdělání, podporu pracovní a profesní rehabilitace (Kvalita v praxi, 2016).

Nejdůležitější zákony upravující a věnující se podmínkám práce a problematice zaměstnávání je **zákoník práce** č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, který upravuje především pracovní právní vztahy a **zákon o zaměstnanosti** č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Zákoník práce vymezuje druhy pracovních smluv a dohod, pracovní podmínky, podmínky čerpání dovolené, podmínky při nemoci nebo úrazu, mzdová a platová práva, pravidla bezpečnosti a zdraví při práci a náhrady škody, řeší pracovní právní vztahy atp. Zákoník práce neřeší přímo zaměstnávání osob se zdravotním

postižením, ale ve všeobecných podmínkách uvádí, že v pracovně právních vztazích je zakázána diskriminace v par. 16, nazývající se Rovné zacházení a zákaz diskriminace, uvádí, že „zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“ Zákoník práce zakazuje jakoukoliv diskriminaci, ovšem pokud rozdílné zacházení nevyplývá z povahy práce a pracovní náplně, toto zacházení musí být opodstatněné.

8.1 Zákon o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti řeší zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, která se snaží pomocí různých nástrojů dosáhnout co nejvyšší míry zaměstnanosti a ochránit různé znevýhodněné skupiny na trhu práce. Řeší vztahy mezi jednotlivými subjekty na trhu práce. Pro nás je nejdůležitější částí zákona o zaměstnanosti část řešící zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje zvýšenou ochranu na trhu práce. Zdůrazňuje právo na rovné zacházení a zakazuje diskriminaci. Definuje aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

Ludíková (2010) vidí zaměstnávání lidí se znevýhodněním jako problém, který je manažersky nezvládnutý, protože je podle ní zaměstnávání lidí s postižením v České republice stále chápáno jako charitativní činnost, ne jako aspekt ovlivňující ekonomické kalkulace firmy.

8.1.1 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Úřad práce motivuje zaměstnavatele k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením různými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti a těmto se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Obecně se zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání věnuje uchazečům, kteří jsou zdravotně postižení, zájemcům do 25 let věku, absolventům, osobám pečujícím o děti do věku patnácti let, osobám starším než padesát let, dlouhodobě nezaměstnaným a osobám ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Hlavními subjekty v politice zaměstnanosti osob se zdravotním postižením je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, úřady práce a nestátní organizace. Hmotné zabezpečení uchazeče o zaměstnání, tzv. podpora v nezaměstnanosti, patří mezi nástroje pasivní politiky zaměstnanosti. Hmotné zabezpečení je poskytnuto uchazečům, pokud splní dané podmínky, jako je např. délka předchozího zaměstnání. Výše podpory je dána platem, který nezaměstnaný pobíral před ztrátou zaměstnání. Délka pobírání hmotné podpory v nezaměstnanosti se liší podle věku žadatele.

Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu a představuje soubor opatření, která by měla směřovat k maximální možné míře zaměstnanosti. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podporují zaměstnavatele ve vytváření nových pracovních pozic, v zaměstnávání lidí znevýhodněných na trhu práce, pomáhají nově začínajícím zaměstnavatelům. Zabezpečují ji úřady práce v součinnosti s žadateli o příspěvek, který je poskytován na základě dohody.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které se mohou týkat lidí s mentálním postižením, jsou například **investiční pobídky**. MPSV je realizuje prostřednictvím úřadu práce hmotnou podporou tvorby nových pracovních míst, hmotnou podporou školení a rekvalifikací zaměstnanců. Velmi důležitým nástrojem je **rekvalifikace**, díky níž lze získat novou kvalifikaci, nebo si stávající kvalifikaci rozšířit a prohloubit a tím se zvýší šance uplatnění. Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení. Rekvalifikace pro osoby se zdravotním postižením realizují většinou smluvní partneři, jako jsou neziskové organizace. Dalším nástrojem jsou **veřejně prospěšné práce**, které mají ovšem krátkodobý charakter. Mohou trvat pouze 1 rok, plat pro pracovníka dotuje ÚP, nejčastěji se jedná o práce úklidové, zahradnické na veřejných prostranstvích nebo ve prospěch státních nebo obecně prospěšných institucí. Dalším nástrojem jsou **společensky účelná pracovní místa**, která zřizuje zaměstnavatel po dohodě s ÚP. Jedná se o místa, která jsou určena například pro dlouhodobě nezaměstnané nebo osoby se zdravotním postižením, kterým nelze zabezpečit pracovní místo jiným způsobem. Úřad práce dává zaměstnavateli příspěvek na plat po dobu 6 měsíců, nebo poskytne příspěvek například na prostorové úpravy. Dalším nástrojem je **příspěvek na zapracování**, který se vyplácí v případech, kdy zaměstnavatel

zaměstná osobu, které úřad práce věnuje zvýšenou péči, například osoby se zdravotním postižením.

Novým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je **sdílené zprostředkování zaměstnání**. Úřad práce může zprostředkovávat na základě dohody zaměstnání prostřednictvím agentury práce na základě individuálního akčního plánu. Úřad práce nejčastěji spolupracuje s agenturami pro podporované zaměstnání a tento prostředek je určen lidem se zdravotním postižením, kterým nedokáže úřad práce poskytnout dostatečnou podporu a služby. Za každého uchazeče o zaměstnání dostane agentura od úřadu práce finanční prostředky. Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž **pracovní právní poradenství**, které poskytuje především v oblasti volby povolání informace o povoláních a zjišťuje předpoklady pro výkon určité profese.

Dalším typem poradenství je volba rekvalifikace, poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání, kde se posuzují zdravotní, kvalifikační a osobnostní předpoklady, poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (Krejčířová, 2013). Stejně tak může úřad práce zabezpečit poradenství pomocí odborných zařízení, jako jsou pedagogicko-psychologické poradny.

Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, se snižuje daň z příjmů za dané zdaňovací období (zákon č. 586/ 1992Sb. § 35).

8.1.2 Plnění povinného podílu

Každý zaměstnavatel zaměstnávající více jak 25 zaměstnanců má zákonnou povinnost zaměstnávat z celkového počtu zaměstnanců 4 % osob se zdravotním postižením (zákon 435/2004 Sb., §81, odst. 2).

Tyto osoby by měly být zaměstnány na 1 celý pracovní úvazek, pokud to není možné, může být 1 pracovní úvazek složen z více částečných úvazků několika osob. Povinnost může být splněna i tzv. náhradním plněním, a to odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50 % zaměstnanců na chráněných pracovních místech, kteří jsou osobami se

zdravotním postižením nebo osobami se zdravotním postižením samostatně výdělečně činnými. Další možností náhradního plnění jsou odvody do státního rozpočtu, výše tohoto odvodu se mění, protože je to 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství.

8.2 Zákon o důchodovém pojištění

Zákon, který bychom neměli opomenout, protože ovlivňuje možnosti zaměstnávání lidí s mentální postižením, je zákon o důchodovém pojištění. Tento zákon definuje několik typů invalidních důchodů, které se liší rozsahem možné pracovní schopnosti.

V této kapitole zmíníme i zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 67, ve kterém je vymezen pojem osoba se zdravotním postižením (OZP). Touto osobou je dle ustanovení „fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím, druhém nebo prvním stupni nebo zdravotně znevýhodněnou.“ Status OZP je důležitý nejen z důvodu pobírání invalidního důchodu, ale i z důvodu zvýšené podpory při zaměstnávání těchto osob a jejich uplatnění na trhu práce. Osoba může být uznána invalidní podle poklesu její pracovní schopnosti a v tomto bodě lze narazit na pracovní omezení, která s sebou přináší ještě další problémy, o kterých se zmíníme níže.

V zákoně o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. je v § 39 uvedeno, že „*pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %.*“

„Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla:

- a) *nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně,*
- b) *nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně,*
- c) *nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.“*

V tomto zákoně se dále uvádí, že pracovní schopností se rozumí způsobilost vykonávat výdělečnou činnost, která odpovídá jeho tělesným, duševním, smyslovým schopnostem a přihlíží k jeho dosaženému vzdělání, zkušenostem,

znalostem. Pokles pracovní schopnosti se hodnotí a porovnává se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem nepříznivého zdravotního stavu. U naší cílové skupiny lidí s mentálním postižením, jejichž stav je dlouhodobě neměnný, se vychází z výsledků vyšetření, která berou v potaz komplexní a dlouhodobý zdravotní stav a soubor všech funkčních poruch, které s postižením souvisejí.

Pokles pracovní schopnosti je uveden v rozhodnutí o invalidním důchodu a současně jsou v něm uvedena pracovní omezení, jako je například zákaz práce se stroji, na směny, ve stresu, zvedání těžkých břemen atp.

U lidí, kteří jsou invalidní v I. a II. stupni, je předpoklad, že budou pracovat a budou mít vlastní příjmy, protože doba pobírání invalidního důchodu u těchto stupňů se nehodnotí do doby pojištění pro starobní důchod, stát neplatí u těchto lidí sociální, ale pouze zdravotní pojištění. Pouze u III. invalidního stupně je doba jeho pobírání započtena mezi náhradní doby pojištění pro starobní důchod. (Gola 2016)

Problémem může být zaměstnání lidí s mentálním postižením, kteří jsou invalidní v I. nebo II. stupni a pracují na dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, které nezakládají povinnost platit sociální pojištění. Důležitá je práce na pracovní smlouvu, z které se sociální pojištění odvádí a lidé s mentálním postižením nemusí být a většinou nejsou o těchto okolnostech informováni nebo jim nedokáží dostatečně porozumět, proto je důležitá pomoc další strany.

U osob, které jsou invalidní ve III. stupni, se můžeme setkat v posudku o poklesu pracovní schopnosti s výrazem „*výdělečná činnost pouze za zcela mimořádných podmínek*“. Zcela mimořádnými podmínkami se rozumí upravené prostředí pracoviště, kompenzační a jiné pomůcky k práci, každodenní podpora a pomoc na pracovišti, zkrácená, upravená pracovní doba, více přestávek, umožnění přístupu pracovního nebo osobního asistenta na pracoviště (§ 6 vyhl. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity).

Ale v posudku u lidí invalidních v III. stupni můžeme nalézt i výraz „*není schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek*“. Tento typ důchodu se vyskytuje poměrně často i u lidí s mentálním postižením a pro tyto osoby i zaměstnavatele a širokou veřejnost je většinou velmi nejasné, co tato formulace znamená a jestli vůbec lze při takovém posudku vykonávat výdělečnou činnost.

Názory se různí, ale většinou panuje shoda, že zákon nikde nestanoví, že takoví lidé pracovat nesmějí. Podle Mgr. Václava Krásy, předsedy Národní rady osob se zdravotním postižením ČR (2helpnet.cz), je takové dělení lidí na ty, kteří pracovat mohou, a ty, kteří nemohou, nesmyslné. Podle něj zákon nikde nestanoví, že příjemce III. stupně invalidního důchodu pracovat nemůže, takže neexistuje zákonná překážka. Mgr. Krása vidí spíše problém v přístupu posudkových lékařů, kteří kvůli pracovní činnosti snižují stupeň důchodu osobám invalidním ve III. stupni. Doporučuje, aby taková osoba nepracovala déle než 3 hodiny denně. Považuje za špatný přístup posudkové služby, která takto limituje chuť do práce a schopnosti člověka.

Mohlo by se stát, že takový člověk snahu o zaměstnání raději vzdá ze strachu, aby mu nebyl odebrán, nebo snížen stupeň invalidního důchodu, což se v ojedinělých případech i děje, proto by mělo být důsledně dbáno na velikost pracovního úvazku podle procentuálního omezení pracovní schopnosti a další vyžadované mimořádné podmínky. I přestože příjemci invalidních důchodů mohou pracovat, je jejich strach z odebrání invalidních důchodů a popřípadě příspěvků na péči tak velký, že pracovní činnost nikdy nezahájí, přestože jejich obavy nejsou na místě, pokud dodrží podmínky vymezené posudkem z lékařské posudkové služby.

Empirická část

9 Metodologické aspekty práce

9.1 Cíl praktické části

Cílem výzkumné části diplomové práce bylo zjistit, jaké možnosti uplatnění mají v současné době osoby s mentálním postižením na trhu práce. Smyslem veškerých snah práce s lidmi s mentálním postižením je dosažení co nejvyšší míry socializace, čemuž nejvíce přispívá zařazení do pracovního procesu. Úspěšné začlenění do pracovní činnosti je důležité nejen pro člověka s postižením, ale i pro společnost.

9.2 Hypotézy

Před samotným uskutečněním výzkumu byly formulovány následující hypotézy:

Hlavní hypotéza:

Lidé s lehkou a střední mentální retardací nemají dobré pracovní příležitosti na trhu práce.

První vedlejší hypotéza:

Nabídka studijních oborů na středním stupni vzdělání je pro lidi s lehkým mentálním postižením dostačující.

Druhá vedlejší hypotéza:

Lidé s mentálním postižením potřebují podporu pro nalezení vhodného pracovního místa.

Dílčím cílem bylo zmapovat, zda zaměstnavatelé mají zájem tyto osoby přijímat do pracovního poměru, identifikovat základní problémy, se kterými se mohou lidé s mentálním postižením v rámci svého pracovního života setkávat.

9.3 Stanovení výzkumných otázek

Formulace výzkumných otázek vzešla z praktických zkušeností výzkumníka a ze studia teoretických pramenů, kde na tyto otázky nebyla nalezena jasná odpověď, podložená praktickým výzkumem. Potvrzení, nebo vyvrácení platnosti stanovených hypotéz byla hledána v odpovědích na tyto výzkumné otázky:

1. Jaká je nabídka studijních oborů pro žáky s mentálním postižením na středním stupni vzdělání?
2. Jaké faktory mají u lidí s mentálním postižením vliv na výběr budoucího zaměstnání?
3. Jak škola připravuje své studenty s mentálním postižením na vstup na trh práce?
4. Jaká je ochota přijímat tyto studenty do zaměstnání?
5. Jaké nástroje a služby jsou lidmi s mentálním postižením využívány pro nalezení vhodného pracovního uplatnění?
6. Jaký je podíl neziskového sektoru na úspěšnosti získání pracovního místa osob s mentálním postižením?

9.4 Metody výzkumu

Pro výzkum a získávání dat bylo použito několika metod podle skupiny respondentů.

- Studium a analýza odborné literatury obecné a speciální pedagogiky, psychologie, andragogiky a legislativy, týkající se pracovního uplatnění osob s mentálním postižením. Dále studium dokumentů a ŠVP základních škol a odborných učilišť.
- Rozhovory s pracujícími lidmi s mentálním postižením.

- Rozhovor s pracovníkem neziskového sektoru z agentury pro podporované zaměstnávání a zástupcem státní sféry, vedoucí pražské pobočky úřadu práce.

Dotazníkové šetření v základních školách a odborných učilištích.

Již v počátku výzkumu bylo jasné, že je nutné oslovit přímo osoby s mentálním postižením, aby měly možnost mluvit o svém pracovním životě a svých zkušenostech. Ovšem otázkou byla kompetentnost člověka s mentálním postižením, proto byla zvolena **kvalitativní metoda rozhovoru**. Podle našeho názoru jde o jednu z mála metod, kdy lze zapojit osoby s mentálním postižením do výzkumu. V případě respondentů s těžším mentálním postižením nebo potížemi v komunikaci bychom mohli využít augmentativní a alternativní komunikaci, což v rámci našeho výzkumu nebylo třeba.

Rozhovor s osobami s mentálním postižením by měl být ovšem specifický oproti rozhovoru s osobami z intaktní společnosti. V první řadě bylo počítáno s vyšší časovou náročností na jeden rozhovor, aby respondent měl dostatek času si odpověď rozmyslet, nebyl v časové tísní a nebyly vytvářeny stresové situace. Rozhovory byly vždy prováděny v prostředí, ve kterém byl člověk s postižením zvyklý a cítil se tam dobře. Rozhovory byly dobrovolné, každý respondent se mohl rozhodnout, zda ho chce poskytnout, či nikoliv. Jako první hovořil s respondenty o rozhovoru člověk, který je jim blízký, čímž se vytvořila alespoň částečná důvěra k dotazujícímu.

Byl brán ohled na to, že je rozhovor pro osoby s mentálním postižením o jejich zkušenostech a názorech nepříliš obvyklý, proto bylo počítáno s možností horší formulace a vyjadřování a zároveň i s horším pochopením kladených otázek. I přestože měl výzkumník předem připravené otázky, dotazoval se flexibilně, upravoval otázky podle schopnosti porozumět člověku s postižením, přizpůsoboval jazyk a podrobněji vysvětloval otázku v případě, že nebyla pochopena. Dotazující se musel pravidelně ujist'ovat, zda respondent dotazu rozuměl a zda odpověď dobře chápe.

U některých lidí s lehkým mentálním postižením, kteří nemají potíže v komunikaci, může být rozhovor veden téměř bez výše uvedených opatření.

Kvalitativní metoda rozhovoru byla zvolena i v případě vedoucí pracovnice Agentury pro podporované zaměstnávání Rytmus o. p. s., a to z důvodu potřeby získat co nejvíce podrobných informací ohledně situace na trhu práce a nutnosti rozvinout otázku v případě, pokud narazíme na informaci, která je důležitá pro náš výzkum a mohla by vnést nový pohled na dosud získané poznatky. Ze stejného důvodu byl zvolen rozhovor i v případě vedoucí pracovnice kontaktního pracoviště úřadu práce.

Ve všech případech byl jako metoda sběru dat zvolen polostrukturovaný rozhovor. Dopředu byly připraveny otázky, které bylo možné dále v průběhu rozhovoru rozvíjet a variovat. Všechny rozhovory byly vedeny individuálně v soukromí na pracovištích osob nebo v agentuře pro podporované zaměstnávání.

Rozhovor s vedoucí agentury PZ a vedoucí ÚP byl zaznamenán na záznamník, rozhovory s lidmi s mentálním postižením byly zapisovány.

Analýza rozhovorů probíhala podrobným pročitáním a hledáním témat a informací důležitých pro tuto diplomovou práci, jejich rozdělením k daným výzkumným otázkám následným porovnáním.

Další metodou použitou v našem výzkumu byla metoda kvantitativní, dotazník. Důvodem jeho použití bylo oslovení většího počtu respondentů a jejich neochota účastnit se výzkumu formou rozhovoru, který byl podle jejich názoru příliš časově náročný. Tomu odpovídá i tvrzení Gavory (2010, s. 122): „Dotazník je určený především na hromadné získávání údajů. Myslí se tím získávání údajů velkého počtu odpovídajících. Proto se dotazník považuje za ekonomický výzkumný nástroj. Můžeme jím získávat velké množství informací při malé investici času.“

Nástrojem pro sběr dat byl standardizovaný dotazník řešený jako webový formulář, který vyplňovali pracovníci školy, mající na starost uplatnění žáků po ukončení docházky. Dotazníky byly vybrány tak, aby mohly být osloveny všechny střední školy, které nabízejí studijní obory typu E nebo typu J pro žáky se zdravotním postižením, jednoleté a dvouleté praktické školy pro žáky s mentálním postižením a základní školy, dříve praktické a speciální na území hlavního města Prahy. Dotazníkové šetření probíhalo v dubnu až květnu 2017.

Pro zvýšení úspěšnosti návratu zodpovězených dotazníků byly všechny výše uvedené školy kontaktovány telefonicky. Byl kontaktován pracovník, který má problematiku budoucího uplatnění žáků na starosti, a byl mu zaslán e-mailem online dotazník. E-mail opět obsahoval žádost, stručné představení autora diplomové práce a její téma. Dotazník byl stručný, obsahoval 11 otázek se zřetelem na vysoké časové vytížení pedagogických pracovníků. Za každou školu vyplňovala dotazník vždy jedna osoba.

Struktura dotazníku

Dotazník obsahoval 11 otázek otevřených, uzavřených i polouzavřených, kterými jsme zjišťovali, jakým způsobem škola zajišťuje profesní poradenství a návaznost na trh práce, zda jsou zaměstnavatelé ochotni přijímat absolventy škol do zaměstnání a jaké jsou silné a slabé stránky přípravy na pracovní uplatnění na jejich typu školy. Dotazník lze najít v příloze.

Tab. 1: Účastníci dotazníkového šetření – ukončené vzdělání

Typ školy	Počet oslovených
Základní škola (dříve základní škola speciální)	2
Základní škola (dříve základní škola praktická)	4
Střední praktická škola jednoletá	0
Střední praktická škola dvouletá	6
Střední odborné učiliště	8
Celkem	20

9.5 Charakteristika zkoumaného vzorku lidí s mentálním postižením

Výzkum byl prováděn na území hl. města Prahy. Bylo důležité učinit účastníky výzkumu osoby s mentálním postižením, kterých se situace přímo týká, aby dostaly prostor mluvit o svých zkušenostech a o svých pocitech, které se pojí s jejich pracovním uplatněním. Byla vytipována různá prostředí pro sběr dat, aby byla skupina co nejrozmanitější a nejpestřejší. Původní záměr byl sběr dat ve skupině lidí s mentálním postižením pracujících v běžném prostředí, na

chráněném pracovním místě (dříve chráněná dílna) a v sociální firmě. Nejsložitější bylo se kontaktovat s lidmi s mentálním postižením, kteří pracují v běžném prostředí, což bylo vyřešeno prostřednictvím Agentury pro podporované zaměstnávání Rytmus o. p. s., i když tito pracovníci využívali služby podporované zaměstnávání a nenalezli si zaměstnávání pomocí vlastních přirozených zdrojů, jako jsou vlastní schopnosti, rodina, škola a blízké sociální okolí. Účastníci rozhovoru byli vybráni prostřednictvím metody nepravděpodobnostního výběru, metodou totálního výběru vzorku (Miovský, s. 105, 2006). Metoda spočívá v tom, že výzkumný vzorek je složen různými prvky uvažovaného základního souboru. V případě našeho vzorku tvořili skupinu dospělí lidé s mentálním postižením, kteří souhlasili s rozhovorem. To znamená, že byli vybráni metodou samovýběru, která je založena na dobrovolnosti a aktivním zájmu (Lečbych, s. 100, 2008).

Terénní fáze výzkumu probíhala od ledna 2017 do května 2017 a v jejím průběhu se podařilo sebrat data z rozhovorů s 22 osobami s mentálním postižením z hlavního města Prahy. Osloveno bylo několik institucí, ke kterým měl výzkumník osobní vztah a vytvořené kontakty z minulosti. Uskutečnění rozhovoru bylo domlouváno na pracovištích těchto institucí, kde bylo důvěrně známé prostředí a blízký pracovník, který jako první budoucí dotazované s možností rozhovoru seznámil, zjistil, zda o něj mají zájem. Rozhovor byl plánovaný maximálně na dobu 30 minut z důvodu kolísavé pozornosti a vyšší míry unavitelnosti u dotazovaných osob. Instituce bez vazby na dotazujícího byly osloveny nejprve telefonicky, aby byl stručně osobně představen výzkumný projekt a posléze byly zaslány podrobnější informace e-mailem. Z těchto institucí nikdo neprojevil zájem se výzkumu zúčastnit.

Výzkumný vzorek zahrnoval muže i ženy v produktivním věku s různou mírou mentálního postižení a schopností. Jednalo se o osoby s lehkým až středně těžkým mentálním postižením. První skupina byli pracující na chráněných pracovních místech (chráněná dílna). Druhou skupinou byli lidé pracující na otevřeném trhu práce, kteří využili služeb agentury pro podporované zaměstnávání a třetí, nejméně početnou skupinou, byli pracovníci sociálně terapeutického podniku, sociální firmy, která provozuje kavárnu.

Účastníci rozhovoru byli ujištěni o důvěrnosti sdělených informací a rozhovor byl veden anonymně, protože probíhal v jejich pracovním prostředí, byť v oddělených prostorech pouze v přítomnosti dotazujícího a dotazovaného. Kritériem výběru byla úroveň komunikačních schopností, tedy aby byl dotazující schopen verbální komunikace alespoň v jednoduchých větech. Do našeho výzkumu byli zařazeni pouze pracující lidé, kteří se aktivně snaží zapojit do pracovního procesu. Nezaměstnaní lidé s mentálním postižením, kteří nekontaktovali žádnou organizaci, popřípadě úřad práce, jsou téměř nedohledatelní, protože úřad práce nemůže poskytovat osobní údaje. V chráněné dílně vykonávali všichni respondenti produktivní činnost za mzdu, plnili zakázky od firem (kompletovací práce) nebo práce v textilní dílně a v dílně s kovem.

Z 22 respondentů s mentálním postižením bylo 11 mužů a 11 žen. Věk účastníků rozhovoru se pohyboval od 26 do 61 let. Průměrný věk dotazovaných byl tedy 38, 4 let. Stupeň mentálního postižení jsme nezjišťovali. Jedná se o důvěrnou informaci, která nesmí být institucí sdělena. V agentuře pro podporované zaměstnávání navíc s diagnózami jako takovými nepracují a zajímají je především schopnosti, dovednosti, zkušenosti a přání uživatelů jejich služeb. Rozhovor byl veden partnerským způsobem a z našeho pohledu bylo nevhodné zjišťovat diagnózu, kromě toho většina dotazovaných ani neuměla popsat své potíže související se stupněm mentálního postižení. Všichni účastníci měli bydliště a pracovali na území hlavního města Prahy.

Tab. 2: Účastníci rozhovoru

Celkem muži	11
Celkem ženy	11
Celkem dotazovaných	22
Věkové rozpětí	26–61
Průměrný věk	38,4
Pracující CHPM	10
Pracující – sociální firma	5
Pracující uživatelé PZ	7

9.6 Problémy při výzkumu lidí s mentálním postižením

Pro účely této práce bylo stěžejní zahrnout do výzkumu samotné lidi s mentálním postižením, protože se jich tento problém přímo týká, mají s ním osobní zkušenost. Bylo proto důležité mluvit přímo s nimi a zkoumat tuto problematiku z úhlu jejich pohledu, skrz jejich přímou zkušenost.

1. Hned zpočátku bylo jasné, že využitelnost dotazníkových metod je omezená kvůli potížím se čtením a psáním, porozuměním textu a celkovou minimální zkušeností s vyplňováním formulářů, dotazníků atp. Proto bylo použití dotazníků naprosto nevhodné a jako výzkumná metoda byl použit rozhovor.
2. Dalším problémovým okruhem je validita a reliabilita sdělení osob s mentálním postižením vyplývající ze snížené schopnosti sebereflexe a introspekce a v některých případech s narušenou dlouhodobou pamětí a orientací v čase.
3. V neposlední řadě musíme zmínit velkou různorodost v pojetí termínu mentální postižení, protože v sobě zahrnuje bohatou škálu různých pojetí, a především velkou rozmanitost osobností s různou úrovní mentálního postižení.

10 Vlastní výzkum a interpretace jeho výsledků

V první části výzkumu jsme nejprve zpracovali data a výsledky dotazníkového šetření a zpracovali získané informace z rozhovorů. Data byla analyzována a interpretována a na tomto základě byly zodpovězeny výzkumné otázky a ověřeny hypotézy, zpracován závěr a navržena konkrétní doporučení. Každá následující kapitola se zabývá jednou výzkumnou otázkou.

10.1 Nabídka studijních oborů pro žáky s mentálním postižením

Ze studia materiálů a nabídky učebních oborů pro školní rok 2016/2017 vyplývá, že nabídka učebních oborů typu E pro žáky se zdravotním postižením je dostatečná, tyto obory jsou ukončeny závěrečnou zkouškou s výučním listem. Ovšem v rozhovorech s lidmi s mentálním postižením se v několika případech objevil fakt, že často jsou tříleté obory pro ně náročné, vystřídají několik oborů, až vystudují dvouletý obor E s výučním listem nebo výuční obor typu J bez výučního listu. Zde však narazíme na fakt, že těchto dvouletých oborů je na území hlavního města Prahy velmi málo. Pokud zájemci takový obor vystudují, je pro ně těžké nalézt v této oblasti pracovní uplatnění, takže se většinou uplatní ve zcela jiném oboru.

Libor, 37 let, pracovník na CHPM (chráněná dílna – práce s kovem): „Jsem vyučený zahradník, zkoušel jsem i jiné obory jako podlahář, stavební a zednické práce, ale to nevyšlo. Bylo to pro mě těžké, tak jsem vystudoval zahradníka a mám výuční list, bylo to na 3 roky. Teď jsem tady v chráněné dílně a občas tady pomáhám v kuchyni, když někdo onemocní.“

Mirek, 37 let, pracovník na CHPM (chráněná dílna – textilní a keramická): „Jsem zahradník, mám výuční list, chtěla to moje máma. Pak jsem ještě byl sanitář-zdravotník. Byl jsem na praxi, uklízeč u pacientů, bavil jsem se s lidma a vadilo to staniční, tak jsem tam už nemohl být.“

Josef, 42 let, pracovník v sociální firmě (pomocník údržbáře): „Byl jsem na učilišti, byl jsem tam na košíkáři a keramikovi, doporučili mi to ve škole ... Pak

jsem pracoval v chráněný dílně, dělal jsem keramiku, teď pracuju tady, ale nebaví mě to...Jsem tu 4 hodiny za den.“

Jana, 38 let, pracovnice v sociální firmě (pomocník v kavárně – mytí nádobí, pomoc v obsluze): *„Mám obor cukrářka pekařka, protože mám ráda sladké, teď myju nádobí a občas pomáhám obsluze...Pracuju 4 hodiny denně. Práce mě baví, ale někdy je toho moc...Dřív jsem pracovala jako cukrářka, to mě hodně bavilo, ale provozovnu zrušili. Chvilí jsem pak pomáhala uklízet ve školce.“*

Lucie, 28 let, pracovnice v sociální firmě (mytí nádobí): *„Mám studenou kuchyni, bylo to na dva roky na dívčí katolické škole. Byla tam ještě pečovatelka, ale to já nechci, to bych nezvládla.“*

Eva, 30 let, podporované zaměstnávání (skartování MPSV): *„Mám obor péče o rodinu a dítě a pomocnou kuchařku, na 3 roky...nejsem moc schopná, pomalu mi to myslí, na základce mi to nešlo...“*

Anna, 36 let, podporované zaměstnávání (pomocné kancelářské práce): *„Pokoušela jsem se 3x o maturitu, ale neudělala jsem ji, tak jsem dělala učiliště stravovací a ubytovací služby a teď uklízím...“*

Ondřej, 36 let, podporované zaměstnávání (pekař v Tesco): *„Jsem vyučenej tkadlec, dva roky to bylo...Pracuju v pekárně. Líbí se mi to, dávám housky na plech, do regálů, dělám strouhanku. Před tím jsem byl v pekárnách u pásu, ale zrušili to... Táta mi sehnal práci i doma a dělám patentky pro Kohinoor.“*

Andrea, 43 let, podporované zaměstnávání (úklid, sanitářka): *„Mám maturitu, vystudovala jsem střední integrovanou školu, sociální činnost, pracuju teď jako sanitářka v Domově Sue Ryder a uklízím, rozvážím svačiny a pití.“*

Tab. 3: Vystudované obory a pracovní uplatnění na CHPM

Typ školy	Obor	Četnost	Typ práce
Odborné učiliště	Zahradnické práce	3	Práce s kovem Textilní dílna
	Košíkář	1	Textilní dílna
	Zdravotník – sanitář	1	Textilní a keramická dílna
Střední praktická škola dvouletá		1	Praktická dílna
Základní škola (dříve speciální, pomocná)		1	Práce s kovem
Základní škola (dříve praktická, zvláštní)		3	Textilní dílna Práce s kovem

Tab. 4: Vystudované obory a pracovní uplatnění v sociální firmě (kavárna)

Typ školy	Obor	Typ práce
Odborné učiliště	Košíkář, keramik	Pomocný údržbář
Odborné učiliště	Cukrář/pekař	Mytí nádobí a pomoc při obsluze
OU Dívčí katolická škola	Studená kuchyně	Mytí nádobí
Odborné učiliště	Pomocný kuchař	Pomocné práce v kavárně – obsluha, nalévání nápojů
Střední praktická škol dvouletá		Úklid

Tab. 5: Vystudované obory a pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce

Typ školy	Obor	Typ práce
Odborné učiliště	Tkalcovské práce	Pomocné práce v pekárně Tesco
SOŠ integrovaná	Sociální činnost	Pomocné práce – sanitářka domov důchodců
Odborné učiliště	Zahradnické práce	Kancelářské práce v podatelně
Odborné učiliště	Zahradnické práce	Úklid v hotelu
Střední škola praktická dvouletá		Úklidové a pomocné kancelářské práce
Odborné učiliště	Stravovací a ubytovací služby	Úklid
OU	Pomocná kuchařka	Pomocné kancelářské práce – skartace

Z výše uvedených tabulek vyplývá, že většina našich respondentů nepracuje v původně vystudovaném oboru. Z celkového počtu 22 respondentů pracují ve svém vystudovaném oboru pouze 2 lidé.

Vedoucí agentury pro podporované zaměstnávání, ve které nabízejí program podporované zaměstnávání i tranzitní program pro studenty s mentálním postižením, se vyjádřila o nabídce studijních oborů spíše negativně, protože nabízené obory nereflektují potřeby trhu práce a možnosti pracovního uplatnění, poptávku po pracovnících. *„Myslím si, že obory, které studují lidé s postižením, neodpovídají tomu, co trh práce chce, takže klasicky jsou to obory jako zahradník, keramika, rodinná škola a podobně. A poptávka od zaměstnavatelů je spíše administrativa, skladnické práce, práce na počítači a tak dále.“*

Když člověk s mentálním postižením vystuduje některý z nabízených a doporučených oborů, přirozeně se zpočátku snaží nalézt práci v daném oboru, protože nemá reálnou představu o možnostech trhu práce, typech pracovního uplatnění a ani svých pracovních možnostech a schopnostech, pokud neměl příležitost si je vyzkoušet na praxi u běžných zaměstnavatelů, v běžných firmách. Podle vedoucí agentury pro podporované zaměstnávání jsou představy absolventů o budoucím zaměstnání zkreslené. *„Většinou mají lidé ze začátku tu představu, že se uplatní v tom svém oboru. Nejhorší jsou absolventi ze středních katolických škol, kteří chtějí pracovat v mateřské škole, protože v rámci studia mají praxi právě v mateřské škole, ale v mateřské škole nejsou na tyto pracovníky peníze a kapacity, takže pak absolvent ztrácí čas tím, než dojdeme k tomu změnit představu o práci, nejdříve samozřejmě zkusíme hledat v daném vystudovaném oboru, než člověk sám zjistí, že v požadovaném oboru práce není...Je to jiné a nejlepší, pokud k nám přijde člověk, který absolvoval tranzitní program a měl možnost si vyzkoušet několik typů prací na různých pracovištích v rámci praxe na škole, ten už má nějakou představu. Takže vzdělávání v rámci škol je stále stejné, tam se nic nemění, neupravují obory poptávce.“*

V současné době jsou v agentuře pro podporované zaměstnávání poptávány ze strany lidí s mentálním postižením tyto pozice: *„...administrativní práce, práce s automobily, jejich mytí a úklid bez řidičského průkazu, pomocné práce v kuchyni, venkovní úklid, úklidy, práce ve skladu.“*

Vedoucí kontaktního pracoviště úřadu práce v Praze nabídla jiný úhel pohledu na námi zkoumanou problematiku. Nabídka pracovních míst nejen pro absolventy speciálních škol v Praze souvisí i s dalším faktorem, o kterém jsme zatím nemluvili a který velmi ovlivňuje nabídku pracovních míst, s jehož přičiněním se i lidé s výučním listem nechají zaměstnat v jiném než vystudovaném oboru. *„S tím souvisí celkový trh práce, který je alespoň v Praze hodně pokřivený. Jedna nejmenovaná firma, která je velká hlídací agentura, žije pouze z toho, že zaměstnává pouze OZP, má příspěvky a je dodavatel náhradního plnění, takže se jedná o jeden velký byznys. Nabízí hlídací služby a práci uklízečům s menšími nároky na duševní produkci. Uchazeče s odborných učilišť oborů typu E tu skoro vůbec nemáme a po takových pracích není ze strany zaměstnavatelů u nás poptávka.“*

Pracovnice, která má na starosti pracovní poradenství na odborném učilišti, se v rámci našeho dotazníkového šetření vyjádřila, že nejčastěji jsou jejich žáci žádání v oboru pečovatelé, ale úspěšnost v nalezení vhodného zaměstnání je spíše nízká.

Výchovná poradkyně ze základní školy praktické uvedla, že nejvíce absolventů jejich školy se uplatní po studiu odborného učiliště v oboru pomocné kuchařské práce a při zpětném zjišťování úspěšnosti až 80 % absolventů jejich školy nalezne zaměstnání. Většina žáků po ukončení základní školy pokračuje dále ve studiu.

Jedno z největších odborných učilišť v Praze, které se zaměřuje na stavební a zahradnické obory, tvrdí, že se uplatní všichni jejich žáci ve svých oborech, pokud chtějí. *„Cca 70 % absolventů je úspěšných v nalezení vhodného zaměstnání, záleží na jejich zájmu a šikovnosti, cca 20 % se uplatní mimo svůj obor. Ostatní nepracují – nejsou aktivní při hledání práce, nechtějí pracovat – jsou z nepracující soc. vrstvy, popř. nejsou schopni pracovat – invalidita.“*

Tab. 6: Přehled oborů ve školním roce 2016/2017

Učební obory typu E	Délka studia	Ukončení	Četnost
Keramická výroba	3 roky	Výuční list	2
Prodáváčské práce	3 roky	Výuční list	2
Elektrotechnické a montážní práce	3 roky	Výuční list	2
Stravovací a ubytovací služby	3 roky	Výuční list	4
Pečovatelské služby	3 roky	Výuční list	1
Potravinářské práce – Pekař/ka	2 roky	Výuční list	2
Provozní služby – Pokojská	2 roky	Výuční list	1
Řeznické a uzenářské práce	3 roky	Výuční list	2
Zahradnické práce	3 roky	Výuční list	3
Textilní a oděvní výroba	2 roky	Výuční list	2
Zednické práce	3 roky	Výuční list	3
Malířské a natěračské práce	3 roky	Výuční list	2
Podlahářské práce	3 roky	Výuční list	2
Tesařské práce	3 roky	Výuční list	2
Strojírenské práce	3 roky	Výuční list	1
Opravářské práce	3 roky	Výuční list	1
Šití oděvů	3 roky	Výuční list	1
Potravinářská výroba – Cukrářské práce	3 roky	Výuční list	2
Práce ve stravování	2 roky	Výuční list	2
Truhlářské práce	3 roky	Výuční list	2
Pokrývačské práce	3 roky	Výuční list	2
Klempířské práce ve stavebnictví	3 roky	Výuční list	1
Zámečnické práce	3 roky	Výuční list	1
Sklenářské práce	3 roky	Výuční list	1
Praktická škola C			
Praktická škola dvouletá	2 roky	Závěrečná zkouška – vysvědčení	8
Praktická škola jednoletá	1 rok	Vysvědčení	2
Učební obory typu J			
Pečovatelské služby	2 roky	Závěrečná zkouška – vysvědčení	2

Zdroj: <https://profa.uiv.cz/rejskol/>

Z výše uvedených údajů v tabulce č. 6 je zřejmé, že oborů typu E, které jsou určeny pro lidi se zdravotním postižením na středním stupni vzdělání, je dostatek, ne všechny jsou ale pro ně vhodné. Z vyjádření pracovnice úřadu práce vyplývá, že uchazeče o zaměstnání z oborů typu E, popřípadě lidi s mentálním postižením v evidenci vůbec nemají. Podobně se vyjádřila i pracovnice agentury pro podporované zaměstnávání, že absolventi z těchto oborů mezi zájemci o službu nyní chybí, naopak je poptávka po jiných oborech. „*Vysoká poptávka je po pracovnících, kteří by přepisovali data do počítače, pomoc v archivech.*“ Ze

šetření bylo zjištěno, že mezi lidmi s postižením, kteří pracovali na chráněných pracovních místech, byla převaha lidí z oboru zahradnické práce, vyskytoval se i obor kuchařských prací, tkalcovství, košíkářství a keramika, pro které na současném trhu práce není uplatnění. Učebních oborů typu J je nedostatek, jsou v celé Praze pouze dva, a to jen v oboru pečovatelských prací, ale podle výchovné poradkyně jsou absolventi spíše neúspěšní. Z dostupných materiálů a přehledu nabízených oborů typu E, který lze nalézt v příloze, je nabídka oborů dostatečná, především co se týká řemeslných prací a uplatnitelnost absolventů těchto řemeslných oborů může být vyšší, protože se nikdo z nich nevyskytuje jak v chráněné dílně, tak v sociální firmě, ani v agentuře pro podporované zaměstnávání.

Horší situace panuje v nabídce oborů, které si v tuto chvíli nejvíce žádá trh práce, a to jsou pomocné kancelářské práce. Žádný takový obor není na území hl. m. Prahy nabízen, stejně tak např. obor úklidové práce apod. Naopak nabídka oborů, ve kterých jsou lidé s mentálním postižením dlouhodobě neuplatnitelní, je stále stejná. Jejich neuplatnitelnost vyplývá z rozhovorů, kdy velký počet lidí, kteří absolvovali obory zahradnické práce, keramické práce, košíkář nebo v oboru potravinářství a stravování, nenašli v oboru zaměstnání. Neexistují firmy, které by se ruční výrobě košíků nebo keramiky věnovaly a pokud ano, jde o autorské výrobky, precizní provedení, kterého většinou lidé s mentálním postižením nejsou schopní. Lidé z těchto oborů naleznou uplatnění většinou na CHPM, kde se pracovní podmínky a výhody nemohou vyrovnat otevřenému trhu práce. Stejná situace je i v potravinářství, kde je kladen velký důraz na rychlost a určité dovednosti v ovládnutí pekařské a kuchařské práce, v neposlední řadě je v těchto oborech velkou nevýhodou práce na směny.

Bylo zjištěno, že nabídka studijních oborů typu E je velká, ale ne všechny obory jsou vhodné pro lidi s mentálním postižením a odpovídají jejich schopnostem a možnostem. Zároveň některé obory nereflektují potřeby a nabídku trhu práce a některé obory úplně chybí. Nabídka méně náročných oborů typu J je celkově nedostatečná. Tímto zjištěním se nepotvrdila první vedlejší hypotéza, že je nabídka studijních oborů pro lidi s lehkým mentálním postižením dostačující.

10.2 Faktory ovlivňující výběr povolání

Ve výběru povolání hraje u lidí s mentálním postižením velkou roli jejich blízké sociální okolí, přátelé, rodina a doporučení učitele nebo pracovníka školy. Z rozhovorů s lidmi s MP jsme zjistili, že ve většině případů je rozhodujícím faktorem při výběru studijního oboru názor rodičů a doporučení profesního poradce ve škole nebo učitele. U našich respondentů činil vliv okolí až 51 % oproti těm, kteří uplatnili vlastní názor a motivaci 27 %. Jen málo z našich respondentů dokázalo říci, proč si obor vybrali, většinou odpovídali, že jim obor vybrala matka nebo jiný blízký příbuzný nebo že jim byl obor vybrán na základní škole. Jana, 38 let, pracovnice v sociální firmě (pomocník v kavárně-mytí nádobí, pomoc při obsluze), vystudovala obor cukrářka a jako jedna z mála uvedla vlastní motivaci: „*Mám ráda sladké.*“

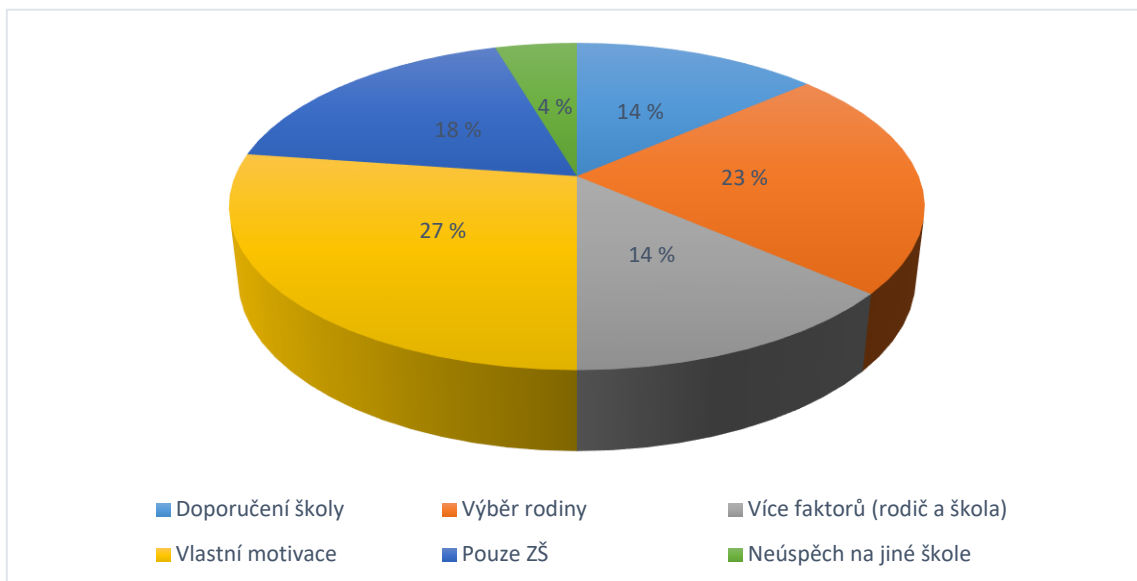
Lucie, 28 let, pracovnice v sociální firmě (mytí nádobí, vystudovala obor studená kuchyně): „*Byl ještě obor pečovatelka, a to já nechci. Školu mi vybrala máma a paní učitelka.*“ A slečna Klára, 31 let, pracuje v sociální firmě – v kavárně (vystudovala obor pomocný kuchař), školu si vybrala na základě rozhovorů ve škole o budoucím povolání. „*Baví mě vařit. Mluvili jsme o tom ve škole.*“ Klára zkoušela více pracovních míst, ale podle jejích slov jí nikde v oboru studené kuchyně nechtěli. „*Nebyla jsem dost rychlá a je to stres, nestíhala jsem více věcí najednou, bylo to těžký i u myčky v jídelně.*“ Andrea, 43 let, podporované zaměstnávání (úklid, sanitářka): „*Chtěla jsem pracovat s lidmi.*“

U většiny respondentů s mentálním postižením, jak už bylo uvedeno výše, hrál nejdůležitější roli výběr rodiče, školy, popřípadě jejich spolupráce. Láďa, 26 let, pracuje v sociální firmě jako uklízeč a myje nádobí, vystudoval praktickou školu dvouletou. „*Máma mi vybrala školu, radila se s učitelkou.*“

Katka, 37 let, pracuje na CHPM, uvedla, že jí byl její obor doporučen ve škole, aby se pak dostala do chráněné dílny. „*Mám praktickou dvouletou školu, řekli mi to ve škole, abych se dostala do chráněný dílny.*“ Mirek, 37 let, pracovník na CHPM (chráněná dílna – textilní a keramická): „*Chtěla to moje máma.*“

U některých lidí hrálo roli jejich malé sebevědomí a obava ze zvládnutí studia. Radek, 34 let, podporované zaměstnávání (kancelářské práce v podatelně):

„Mám zahradníka na učilišti...Nevím, proč jsem tam šel. Abych to zvládnul. Normální školu bych asi nezvládnul.“



Graf 1: Faktory ovlivňující výběr studijního oboru

Výběr studijního oboru většinou směřuje k přípravě na konkrétní pracovní činnost, což ale neplatí u našich respondentů, protože pouze 2 lidé pracují ve svém oboru. Takže výběr budoucího povolání podle nich nezávisí na tom, jaký obor vystudovali, ale jaké podmínky nabízí aktuální trh práce. Několik respondentů s mentálním postižením uvedlo, že pro ně byl pracovní proces komplikovaný a nezvládali plnou pracovní dobu, práci na směny, práci se stroji a uplatnění v oboru nenalezli z důvodu náročnosti povolání, nebo z důvodu svých omezení, která vyplývají z jejich postižení. Několikrát byly zmíněny potíže v komunikaci.

Jana, 38 let, pracovnice v sociální firmě (pomocník v kavárně – mytí nádobí, pomoc v obsluze): *„Práce mě baví, ale někdy je toho moc...Dřív jsem pracovala jako cukrářka, to mě hodně bavilo, ale provozovnu zrušili. Chvilí jsem pak pomáhala uklízet ve školce... Nerada navazuji s někým kontakt... Když je hodně velký fofr, tak nestíhám. Když na mě mluví více lidí, nevím, co chtějí...Někdy mají velký požadavky, chtějí toho moc.“*

Lucie, 28 let, pracovnice v sociální firmě (mytí nádobí): *„Zkoušela jsem to na praxi v tranzitu (tranzitní program Rytmus o. p. s.) v restauraci a v bagetárně,*

ale šlo mi to pomalu a chtěli, abych byla i na kase. Chtěla jsem dělat studenou kuchyni, ale jsem pomalá.“

Eva, 30 let, podporované zaměstnávání (skartování MPSV, vyučená pomocná kuchařka): *„Ted' skartuju, jsem tam třetí měsíc a mám ještě asistenci, trénuju to. Třídím papíry a pracuju 4, 5 hodiny, víc nemůžu...Předtím jsem byla v McDonaldu 5 let, ale změnilo se vedení a chtěli po mně jiný věci a nebylo to dobrý...uklízela jsem tam, a ještě jsem byla ve Starbucksu 4 roky, ale neshodli jsme se se spolupracovníci, přišla nová a dělala věci jinak. Uklízela jsem tam nádobí...Všude byly náročné podmínky, chtěli 8 hodin práce, můžu jenom 4 nebo 6. Každý chtěl praxi.“*

Anna, 36 let, podporované zaměstnávání (pomocné kancelářské práce, obor stravovací služby): *„Uklízela jsme v Motole, tam se mi líbilo, ale musela být rychlost. Nevěděla jsem, jak je to se smlouvama. Pracovala jsem i v Hiltonu jako pokojská, v obchodě jsem doplňovala zboží a v Legu jsem kontrolovala zásilky. Byla těžká komunikace, nepamatovala jsem si věci a měla jsem záchvaty.“*

Andrea, 43 let, podporované zaměstnávání (úklid, sanitářka, střední integrovaná škola, sociální činnost): *„Chtěla jsem být sociální pracovníci, ale nenašla jsem místo, byla jsem na hodně pohovorech...Pracuju 6 hodin denně. Dřív jsem všude skončila ve zkušební době.“*

Michal, 44 let, podporované zaměstnávání (Česká spořitelna – úklidové a pomocné kancelářské práce, dvouletá praktická škola): *„Mám zvláštní školu, nerozuměl jsem vůbec ničemu. Nešlo mi to. Ted' pracuju v České spořitelně, sbírám nádobí po kuchyňkách a kancelářích, možná tam budu pracovat i v knihovně... pracuju 2 hodiny denně.“*

Jitka, 32 let, podporované zaměstnávání (pracuje v hotelu – úklid, vyučená zahradnice): *„Uklízím v hotelu. Pracovala jsem 2x jako zahradnice, ale skončilo to. Vyhodili mě. Bylo to těžký, nezvládla jsem práci sama. Mluvím i špatně s lidma. Někdy nerozumím, co chtějí.“*

Mirka, 50 let, pracovnice na CHPM – chráněná dílna (základní zvláštní škola): *„Pracovala jsem se sestrou v podniku, ona mi pomáhala, montovali jsme součástky do přístrojů, balily jsme věci, nebyla jsem rychlá, šla jsem do chráněný dílny. Sestra tu je taky.“*

Libor, 37 let, pracovník na CHPM (chráněná dílna – práce s kovem, vyučený zahradník): „*Žádná práce nebyla vhodná, byla tam práce se sekačkou, řidičák, benzínový stroje, a to já nemůžu, byla i dlouhá pracovní doba. Jednou jsem to zkusil, musel jsem vstávat v 6, jezdil jsem daleko a pracovalo se 8 hodin, nezvládl jsem to.*“

Vedoucí agentury pro podporované zaměstnávání tvrdí, že nabídka pracovních míst není špatná, ale nejsou vhodní adepti na tato zaměstnání, a to buď z důvodu jiného požadavku pracovní pozice, nebo z důvodu jejich schopností a dovedností. „*Situace na trhu práce je dobrá, ale dostáváme se zase do jiné situace, my máme sice nabídku pracovních míst, ale nemáme vhodné lidi. Například teď je velká poptávka po úklidu a my zrovna v tuto chvíli nemáme tolik lidí, kteří by hledali úklidové práce.*“ Často lidé vzdají hledání vhodného zaměstnání na otevřeném trhu práce a nastoupí raději na chráněná pracovní místa (chráněné dílny), kde ovšem mají velmi nízký plat a omezené možnosti pracovní činnosti, pracují v kolektivu lidí se zdravotním postižením. Proces hledání práce v běžném prostředí je náročnější a klade na uchazeče o zaměstnání vyšší nároky jak ve fázi hledání zaměstnání, tak ve fázi zapracování na jiných než na chráněných pracovních místech, kde je činnost maximálně přizpůsobena lidem s mentálním postižením, pracovní nasazení, pracovní doba a pracovní morálka není vždy vyžadována, proto je toto prostředí pro ně pohodlnější, na těchto místech ale mohou ztrácet pracovní návyky. Vedoucí PZ uvedla: „*Nyní lidé hodně odchází z PZ do chráněných dílen, protože bylo hodně projektů na tyto místa, takže se otevřelo hodně pracovních míst v chráněných dílnách, v chráněných kavárnách, takže zájemci o naši službu, kteří jsou v čekatelích, tam nastoupí. Ale může se stát, že po ukončení projektu, který chráněná dílna získala, zase všechny pracovníky například po dvou letech propustí.*“

Vedoucí pracovnice úřadu práce hodnotí situaci o poznání skeptičtěji. Vyslovila totiž názor, že mnoho lidí se zdravotním postižením pracovat nechce. Odlišnost v názorech pracovnice neziskového sektoru a úřadu práce může pramenit z faktu, že do agentury pro podporované zaměstnávání chodí lidé motivovaní, s vážným zájmem najít vhodnou práci, protože chtějí pracovat. Dalším faktorem, který ovlivňuje pracovní uplatnění u některých lidí s mentálním

postižením, je nechut' a nezáměr vykonávat pracovní činnost. „V současné době jsme historicky na nejnižší míře nezaměstnanosti a podle mého názoru už nižší být nemůže, protože toto je procento lidí, které pracovat nechce a spíše je to o přetahování, kdo z koho, protože oni nastoupit nechtějí a vymýšlí spoustu důvodů, proč nemohou, i když jim nabízíme vhodnou práci. Uchazeči o zaměstnání, kteří jsou u nás evidováni, tak mají pracovní příležitosti. Nesetkala jsem se s tím, že bychom našli místo vhodné pro konkrétního OZP, že by ten dotyčný nastoupil. Já vycházím z množiny uchazečů, kteří podávají potom odvolání na ministerstva, národní radu pro OZP, ombudsmanovi stížnosti a nechtějí pracovat. U těch uchazečů OZP, které tu máme, je nalezení práce velice složité.“

Při výzkumu jsme v rámci této výzkumné otázky došli k závěru, že největší vliv na výběr učebního oboru má rodina a základní škola, důležitým činitelem je také vlastní motivace. Zástupkyně neziskové sféry poukazuje na fakt, že míst na trhu práce by bylo hodně, ale neodpovídají skupině zájemců o zaměstnání hlavně z hlediska absolvovaných studijních oborů. Při výběru povolání je rozhodující faktor nabídka trhu práce. Zkušenosti z úřadu práce zase poukazují na to, že se vyskytují případy, kdy člověk se zdravotním postižením odmítne nastoupit na vhodné pracovní místo, protože pracovat nechce. Z výše uvedených zjištění vyplývá, že lidé s mentálním postižením potřebují podporu při výběru učebního oboru a následně zaměstnání. Mají uplatnění na trhu práce, i když ne vždy ve vystudovaném oboru, a potřebují přizpůsobit pracovní podmínky, často naleznou zaměstnání na chráněných pracovištích s omezenou nabídkou oborů činnosti, mimo otevřený trh práce, čímž se podařilo potvrdit hlavní hypotézu pouze částečně.

10.3 Přípravenost studentů s mentálním postižením na pracovní uplatnění

Z analýzy rozhovorů s osobami s mentálním postižením a z rozhovorů s vedoucí pracovnící úřadu práce a agentury pro PZ jsme zjistili, že připravenost absolventů s mentálním postižením při odchodu ze školy není příliš dobrá.

V období odchodu ze školy dochází k první konfrontaci s reálným světem dospělých a s hledáním práce. Absolvent se dostává do nových sociálních situací, nebo využívá nových sociálních služeb. Lidé s postižením si stěžovali, že po odchodu ze školy jim chyběly potřebné dovednosti.

Josef, 42 let, pracovník v sociální firmě (pomocník údržbáře, vyučený keramik a košíkář): „*Ve škole mě naučili, jak dělat keramiku, to jo, jinak jsem se musel všechno ostatní naučit sám...Práci jsem se naučil hledat sám s mámou.*“

Václav, 40 let, pracovník na CHPM (vyučení košíkář): „*Ve škole to bylo úplně něco jiného, vše jsem se učil sám a znova.*“

Jana, 38 let, pracovnice v sociální firmě (pomocník v kavárně – mytí nádobí, pomoc v obsluze, vyučená cukrářka): „*Naučila jsem se, jak péct koláče a vařit jo, ale v práci je to pak úplně jinak.*“

Lucie, 28 let, pracovnice v sociální firmě (mytí nádobí, vyučená v oboru studená kuchyně): „*Naučila jsem se dělat chlebičky a saláty, teď myju nádobí. Jinak nic moc mě tam nenaučili...*“

Anna, 36 let, podporované zaměstnávání (pomocné kancelářské práce): „*Pokoušela jsem se 3x o maturitu, ale neudělala jsem ji, tak jsem dělala učiliště stravovací a ubytovací služby a teď uklízím...*“

Klára, 31 let, pracovnice v sociální firmě – kavárna, (vyučená pomocná kuchařka): „*Nevím, nenaučili, nevěděla, jsem, kde mám hledat práci...*“

Láďa, 26 let, pracuje v sociální firmě – kavárna (dvouletá praktická škola): „*Všechno se učím až v kavárně.*“

Mirka, 50 let, pracuje na CHPM (zvláštní škola): „*Ve škole jsme mluvili, co by nás bavilo, a učili jsme se počítat peníze, ale spíš vše potom sama.*“

Respondenti dotazníků, pracovníci škol, které vzdělávají žáky s mentálním postižením, mají ovšem opačný názor než samotní účastníci rozhovorů na svou připravenost po ukončení školy. Tyto diametrálně odlišné výsledky mohou být způsobeny tím, že průměrný věk lidí s MP v našem výzkumu je 38, 4 a situace ve školách se mění.

Výchovný poradce na střední dvouleté praktické škole uvedl, že jejich škola spolupracuje s agenturou pro podporované zaměstnávání v rámci tranzitního programu a nabízejí svým žákům možnost vyzkoušet si práce denního praktického

života na školních tréninkových pracovištích. Tato škola prý klade důraz na pracovní kázeň, vytrvalost. Slabé stránky vidí v personální podpoře a silné stránky ve spolupráci se zaměstnavateli. V rámci studia se ovšem žáci neučí, jak hledat práci, ale i přesto výchovný poradce označil uplatnitelnost jejich absolventů na trhu práce, výrazem „spíše ano“.

Jak uvedl respondent z odborného učiliště, na kterém jsou tříleté a dvouleté obory s výučním listem typu E, jejich škola spolupracuje se speciálně pedagogickými centry, úřadem práce a poskytuje svým žákům poradenství, exkurze na pracovištích a praxe v oboru. V rámci dovedností v oblasti pracovního uplatnění se zaměřují na všeobecný přehled znalostí, finanční gramotnost, manuální pracovní zručnost v rámci možností žáka, pracovní návyky a komunikativnost. Jako slabou stránku výuky uvedl *„někde vysokou náročnost vzhledem k možnostem žáků.“* Naopak silnou stránkou je *„spolupráce s řemeslnými cechy a firmami.“* Na této škole se žáci učí, jak se práce hledá a podle názoru respondenta jsou dobře uplatnitelní na trhu práce.

Z analýzy informací respondentky, výchovné poradkyně ze základní školy (dříve praktické) jsme zjistili, že tato škola spolupracuje v oblasti uplatnění žáků s mentálním postižením na trhu práce se speciálně pedagogickými centry a pedagogicko-psychologickými poradnami. Škola poskytuje žákům profesní poradenství, exkurze na pracovištích a má tréninková pracoviště na půdě školy – zahradu, dobře vybavenou dílnu, cvičnou kuchyni, ateliér. Zaměřují se u žáků na rozvoj samostatnosti. Slabou stránkou přípravy na zaměstnání je snížený počet hodin pracovního vyučování. Žáci se ve škole věnují způsobům hledání práce, ale po absolvování základní školy praktické jsou ještě spíše nepřipravení pro vstup do zaměstnání.

Na odborném učilišti spolupracují se speciálně pedagogickými centry, úřadem práce a pedagogicko-psychologickými poradnami. Škola je schopná žákům zajistit pracovní diagnostiku, exkurze na pracovištích a praxe v oboru. Je pro ně důležité, aby žáky naučili vytrvalosti, důslednosti, samostatnosti a týmové práci. Jako silnou stránku školy vidí v *„důsledném vedení žáků k přípravě na povolání“* a jako slabou stránku *„simulace pracovního prostředí (například prodavači nepracují v obchodě, ale pouze ve školním bufetu – zdaleka*

to není totéž. “ Na škole se učí, jak se práce hledá a absolventi by podle jejich názoru měli být vybaveni pro pracovní uplatnění.

Zde uvádíme názor a zkušenosti vedoucí agentury pro podporované zaměstnávání. „Podle našich zkušeností se na středním stupni vzdělávání neučí věci, které by se učit měli v návaznosti na trh práce. Myslím si, že součástí vzdělávacího systému by mělo být více praxí a tranzitní program. Často mívají praxe kolektivní a na smluvených chráněných pracovištích nebo ve školském zařízení, což pak neodpovídá tomu, jak funguje trh práce a co běžný zaměstnavatel chce. Bylo by ideální mít praxe víc individuální, více praxí v běžných firmách, určitě by měl být jako součást tohoto vzdělávání tranzitní program a vzdělání o způsobech hledání práce, jak se píše životopis, na počítači skoro vůbec ve škole nepracují atp. Školy se nepřizpůsobují nové situaci, nic se nemění. Stává se nám, že jsou školy, které uvolní studenty na praxi v rámci tranzitního programu jeden nebo dva dny v týdnu, ale jsou školy, které neuvolňují a student musí jít na praxi až odpoledne po škole, například dívčí katolická škola v Karlíně.“

Podobně se vyjádřila i zástupkyně úřadu práce na dotaz, zda jsou absolventi dobře připraveni na vstup na otevřený trh práce. „Pokud do tohoto tématu někdo z politiků zabrousí, tak se mu raději vyhne, protože školství obecně není nastaveno na trh práce a o to více u speciálního školství.“

Za povšimnutí stojí zcela rozdílný názor zástupkyně neziskového sektoru, lidí s mentálním postižením a úřadu práce oproti názorům a vyjádřením pracovníků škol, kteří mají na starosti profesní poradenství a přípravu na pracovní uplatnění žáků. Můžeme si to vysvětlovat tím, že pedagogové a pracovníci odborného výcviku nemají reálnou představu o situaci na trhu práce. Lidé s mentálním postižením mají ve většině případů pocit, že je škola nedostatečně připravila na výkon budoucího povolání. Vyskytuje se vyjádření, že je naučili vykonávat samotnou profesi, ale dovednosti potřebné k úspěšnému fungování v zaměstnání nemají. Abychom nebyli příliš kritičtí k zástupcům škol, z jejich strany byly zmíněny i aspekty, které mohou ze své pozice hůře ovlivnit, a to snížení hodin praktického (pracovního) vyučování, příliš velké požadavky oboru, které žáci nezvládají, praxe ve školských zařízeních mimo reálné prostředí.

Dalším faktem zmiňovaným ve výzkumu je nenávaznost vzdělávání na trh práce a nereflektování jeho konkrétních potřeb, malá flexibilita v nabídce učebních oborů.

Tato výzkumná otázka navazuje na první, která se zabývala nabídkou studijních oborů pro žáky s MP na středním stupni vzdělání a dále ji prohlubuje. Nabídka studijních oborů souvisí i se studijní náplní a její návazností na trh práce. Bylo zjištěno, že školy mají rezervy v praktické přípravě a zajištění úspěšného přechodu ze školy do zaměstnání. Nabídka studijních oborů je podle našeho názoru nedostatečná a třetí výzkumná otázka koresponduje s tímto zjištěním a nepotvrzuje první vedlejší hypotézu, protože ani profesní příprava na školách není dostatečná, co se týká praxí, nácviku sociálních a komunikačních dovedností a možností tranzitního programu.

10.4 Ochota zaměstnavatelů přijímat osoby s MP

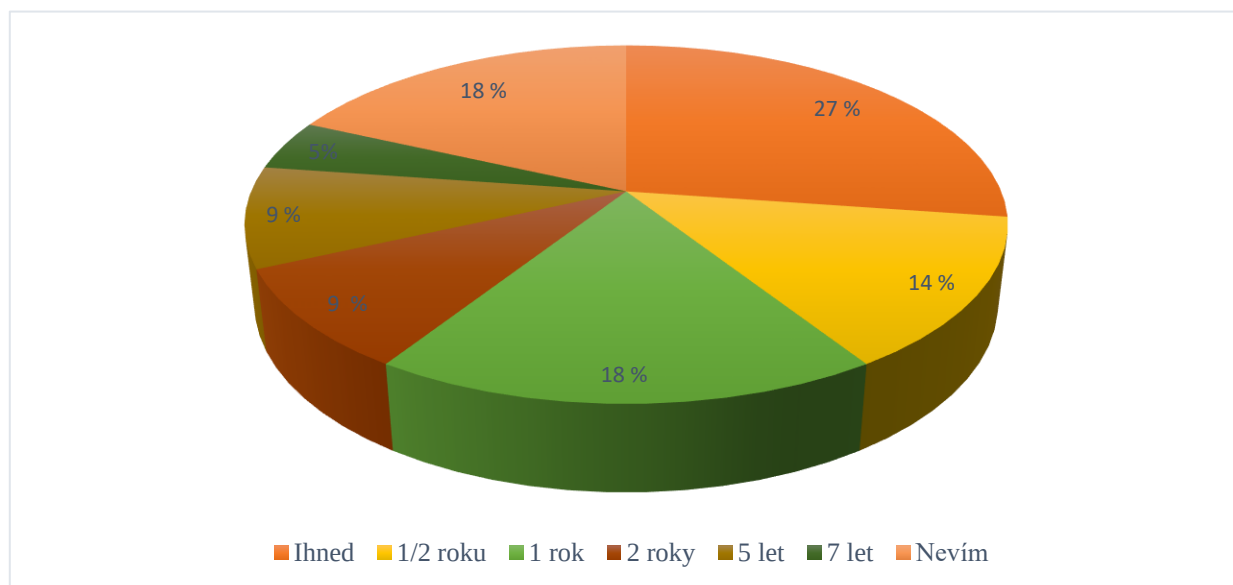
Ochota zaměstnavatelů přijímat lidi se zdravotním postižením do zaměstnání se různí. Rozdíly v motivaci se liší podle toho, jestli odpovídá zástupce neziskového sektoru nebo státní sféry. Ve výzkumu lidí s mentálním postižením jsme brali v potaz odpovědi o délce hledání zaměstnání a jejich vlastní zkušenosti.

Zaměstnanci škol uvedli, že ochota zaměstnavatelů zaměstnat záleží především na vystudovaném oboru a na situaci na trhu práce, další z pracovníků škol má názor, že jsou zaměstnavatelé spíše opatrní, přesto někteří jsou ochotni absolventa s mentálním postižením zaměstnat.

Současná situace na trhu práce je taková, že v Praze je historicky nejnižší nezaměstnanost, a to 2,9 % k 30. 6. 2017. (MPSV 2017)

Proto firmy nepotřebují doplnit stavy svých zaměstnanců z řad lidí se zdravotním postižením, ale jsou pro ně zajímavé především finanční výhody, které jejich zaměstnání s sebou přináší.

Z analýzy rozhovorů se ukazuje, že všichni naši účastníci s MP, kteří byli zaměstnáni ihned po ukončení školy, byli na tomto místě na otevřeném trhu práce neúspěšní a byli propuštěni, žádný z nich nevyužil služeb podporovaného zaměstnávání. Pouze ve dvou případech nastoupili po ukončení školy přímo do chráněné dílny, kde jsou dodnes. V ostatních případech strávili různě dlouhou dobu doma, někteří byli současně evidovaní na úřadu práce a někteří využili služeb podporovaného zaměstnávání až po prvotních opakovaných neúspěších.



Graf 2: Délka doby hledání zaměstnání po ukončení školy

V získaných datech z rozhovorů nacházíme mezi účastníky naprostou shodu v tom, že je těžké najít vhodné zaměstnání.

Josef, 42 let, pracovník v sociální firmě (pomocník údržbáře, vyučený keramik a košíkář): „*Nejsou nabídky, chtěl jsem dělat keramiku. Nemohl jsem práci najít.*“

Jana, 38 let, pracovnice v sociální firmě (pomocník v kavárně – mytí nádobí, pomoc v obsluze, vyučená cukrářka): „*Bylo těžký práci najít, chtějí toho moc.*“

Lucie, 28 let, pracovnice v sociální firmě (mytí nádobí, vyučená v oboru studená kuchyně): „*Nebyly nabídky, nemohla jsem dlouho nic najít.*“

Ondřej, 36 let, podporované zaměstnávání (pekař v Tesco): „*Nikdo mě nechtěl, trvalo to dlouho.*“

Klára, 31 let, pracovnice v sociální firmě – kavárna, vyučená pomocná kuchařka: „*Nikde jsem nepracovala moc dlouho. A nabídky nebyly.*“

Láďa, 26 let, pracuje v sociální firmě – kavárna, Dvouletá praktická škola: „*Dlouho jsem hledal, nic pro mě nebylo.*“

Libor, 37 let, pracovník na CHPM (chráněná dílna – práce s kovem, vyučený zahradník): „*Byl jsem dlouho doma, práci jsem sháněl, nemohl jsem nic najít.*“

Andrea, 43 let, podporované zaměstnávání (úklid, sanitářka, obor sociální činnost): „*Nikde mě nevybrali, bylo to těžké. Byla jsem na hodně přijímacích pohovorech.*“

Jitka, 32 let, podporované zaměstnávání (pracuje v hotelu – úklid, vyučená zahradnice): „*Všude mě vyhodili. Byla jsem doma. Hledala jsem dlouho. Špatně mluvím s lidma.*“

Pokud chceme zkoumat ochotu zaměstnavatelů přijímat absolventy s MP do zaměstnání, musíme se zaměřit na jejich motivaci. A podle výsledků z šetření můžeme rozlišit zaměstnavatele, kteří se obrátí na úřad práce a na zaměstnavatele, kteří využijí služeb agentury pro podporované zaměstnávání. V případě úřadu práce je motivace zaměstnavatelů zaměstnávat OZP čistě finanční. „*Souvisí to s tím, jaké mají z toho zaměstnavatelé výhody. Jsou tu zaměstnavatelé, kteří řeknou, právě kvůli výhodám, že chtějí jen OZP. To znamená, že objektivně příležitosti jsou, protože stát to hodně podporuje, pokud zaměstnávají více jak 50 % OZP... Ale je pravda, že je to pokřivené, například jedna firma se rozdělí na dvě firmy a jedna zaměstnává pouze OZP a druhá běžné pracovníky. Pak i za cenu propouštění zdravých zaměstnanců chtějí čerpat výhody...jsou ochotni propustit zdravé zaměstnance, aby mohli zaměstnávat více jak 50 % OZP a získat příspěvky.*“

Na dotaz, zda nehraje roli také jiná motivace, například zlepšení jména firmy, přání být sociálně odpovědnou firmou, bylo odpovězeno negativně. „*Ne, to je všechno o penězích. Samozřejmě, že existují firmy, které si řeknou, že vytvoří pracovní místo i pro OZP. Ale, že by někdo cíleně šel na ÚP a řekl, že nechce žádné příspěvky, ale chce vyhrát firmu roku a udělat dobrou věc, to se nestává.*“

U podporovaného zaměstnávání si zaměstnavatelé dají práci, aby si agenturu vyhledali, zjistili předmět činnosti a oslovili ji s tím, že by poskytli zaměstnavateli člověka s mentálním postižením, o finanční výhody ve formě příspěvků od úřadu práce jim primárně nejde, a dokonce nabídku agentury o pomoc při vyřizování příspěvků od úřadu práce odmítají. Ale je jasné, že částečnou motivací je plnění povinného podílu, které může u firem zaměstnávajících více jak 25 zaměstnanců a majících za povinnost zaměstnat alespoň 4 % osob se zdravotním postižením, znamenat velkou finanční úlevu, protože jinak musí odvádět do státního rozpočtu odvody. Povinné plnění podílu zaměstnávání OZP může zaměstnavatel vyřešit i náhradními způsoby, o kterých bylo pojednáno podrobněji v teoretické části. Tyto náhradní způsoby plnění, jako je odebrání služeb nebo výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více jak 50 % OZP, nemohou u větších firem dosáhnout takového množství a objemu, které by odpovídalo této povinnosti, proto se rozhodnou pro zaměstnání lidí s mentálním postižením.

Vedoucí pracovnice Agentury pro PZ se vyjádřila takto: *„Já bych řekla, že se trh teď mění hlavně kvůli tomu, že je nedostatek zaměstnanců, v současné době je velice malá nezaměstnanost, asi 4 %, takže se nám ozývají zaměstnavatelé sami, což dříve nebývalo, dosud jsme neměli tolik pracovních nabídek pro lidi s mentálním postižením a firmy jsou ochotné tvořit pro ně pozice a přemýšlet o tom..., ale určitě s nimi musíme vymýšlet nároky na zaměstnance i typ místa, aby tam nebyly stejné nároky jako na ostatní zaměstnance, jako je například častější možnost přestávky a je důležité je informovat postižení, co to obnáší....Jsou to firmy, které mají hodně peněz. Ted' například máme výborné zkušenosti s Avastem, je tam zaměstnán člověk s mentálním postižením, který tam dělá pomocné administrativní práce, úklidy a přípravy zasedacích prostor.“*

Zaznamenané pozitivní změny oproti minulosti představuje nejen dostatek pracovních nabídek, vlastní aktivita a ochota firem, ale i zlepšení platové situace pro OZP.

„Co se změnilo je, že mají pracovníci s mentálním postižením pěkné peníze, nemáme žádné uživatele, kteří by pracovali za minimální mzdu, čímž se lišíme od chráněného pracovního trhu. Mají mzdu od 70,- Kč za hodinu výš.“

Největší překážky vedoucí agentury pro PZ vidí v tom, aby zaměstnavatel byl ochotný se věnovat této problematice, aby místo vytvořil a upravil pro dotyčného zaměstnance. *„Asi flexibilita pracovních míst, v jejich vytvoření tak, aby zaměstnavatel bych ochotný se zamýšlet nad pozicí a aby zaměstnavatelé byli motivováni, proč to dělat i jiným způsobem, než z neziskového sektoru, aby na to byly kampaně. Třeba v současné době je více zvýhodněný chráněný pracovní trh než běžní zaměstnavatelé, a to je špatně. Prioritně by měl být zvýhodněn běžný trh práce, běžný zaměstnavatel, a to je asi největší překážka. Chráněný trh je zvýhodněn především finančně všemi příspěvky a dotacemi...běžný zaměstnavatel nedostane nic.“*

Na dotaz o motivaci zaměstnávat lidi s mentálním postižením se vyjádřila o dalších motivech než finančních. *„Záleží, z jakého pohledu se na to díváme, v Čechách zaměstnavatel určitě zaměstnáváním OZP ušetří. Další věc je, že se uleví stávajícím zaměstnancům, kteří přenechají nekvalifikovanou práci těmto pracovníkům, a v neposlední řadě se změní myšlení firmy, firma je sociálně odpovědná a zaměstnanci se učí být více kolegiální, nápomocní, musí si lépe předávat informace, aby nedocházelo k nedorozuměním, musí a chtějí pomáhat.“* Na otázku, zda zaměstnavatelé při zaměstnávání lidí s MP ve spolupráci s podporovaným zaměstnáváním využívají nástrojů úřadu práce, odpověděla takto: *„Minimálně. Pracovní rehabilitaci máme jen jednu a je jediná v celé Praze. A jsme financováni spíše díky sociální rehabilitaci. Než nám vyřídili tuto jednu jedinou pracovní rehabilitaci, trvalo to rok...Takže my, když zaměstnavatelům pomáháme, tak spíše se společensky účelným pracovním místem, a to jde automaticky u každého člověka, který je dlouhodobě evidován na úřadu práce. Ale skoro nikdo ze zaměstnavatelů to nechce, protože to poměrně dlouho trvá a celou tuto dobu by nemohl člověk nastoupit do práce, navíc je potřeba, aby se zaměstnavatel zaručil, aby místo udržel 3 roky, a do toho se zaměstnavatelům pochopitelně nechce, a hlavně pro ně není toto důvod, proč chtějí zaměstnávat lidi s postižením. Navíc je to strašně moc papírování a administrativy.“*

Z analýzy výše uvedených vyjádření vyplývá, že ochota zaměstnavatelů zaměstnávat lidi s mentálním postižením se zvětšuje, což je způsobeno zejména situací na trhu práce, kdy je velmi nízká míra nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé

zaměstnávající více než 50 % OZP jsou motivováni především finančními výhodami, dotacemi a příspěvky od státu a někdy tyto pobídky mají za následek pokřivení trhu práce v pestrosti pracovních nabídek, možnosti uplatnění a zvyšují riziko ztráty zaměstnání pracovníků bez zdravotního postižení. U zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50 % OZP, se nejedná o otevřené, přirozené a běžné prostředí. Zaměstnavatelé z běžných firem jsou více motivováni pomoci člověku, jejich motivací je zlepšení vnímání své firmy a jsou ochotni více spolupracovat ve vytváření nových pracovních míst, toto prostředí je pro pracující lidi s mentálním postižením podnětnější, přirozenější a pomáhá jim včlenit se do běžné společnosti. Nabídka pracovních míst je tedy limitována nižší flexibilitou zaměstnavatelů přizpůsobit pracovní podmínky, náplň, pracovní dobu, komunikaci. Lidé s mentálním postižením se častěji vyjadřovali, že práce pro ně byla těžká, náročná a složitá, nebo že pro ně nebyly vytvořeny takové podmínky, aby v ní mohli setrvat.

Z výše uvedených zjištění je zřejmé, že ochota zaměstnavatelů přijímat lidi s mentálním postižením do zaměstnání narůstá, využívají k tomu podpory agentur pro podporované zaměstnávání, popřípadě zakládají pracoviště s chráněnými pracovními místy. Tyto závěry potvrzují hlavní hypotézu, lidé s mentálním postižením mají příležitosti na trhu práce, ale ne vždy ve svém oboru, ne vždy na otevřeném trhu práce a podle svých představ a je potřeba využít podpory pro nalezení a udržení si zaměstnání.

10.5 Nástroje a služby pro nalezení vhodného zaměstnání

Nástroje a služby, které využívají lidé s mentálním postižením k nalezení zaměstnání, se víceméně odvíjejí od možností jejich blízkého okolí. Nejvíce lidí využívá dle rozhovorů pomoci svých blízkých, rodinných příslušníků, kteří jim pomáhají práci hledat nebo jim doporučují další služby.

V rámci šetření na školách bylo zjištěno několik následujících faktů. Žáci ze základní praktické školy nejčastěji pokračují dále ve studiu na odborných učilištích. Ti, kteří nejdou studovat, jsou buď zaměstnáni v chráněné dílně, evidováni na úřadu práce nebo zůstávají doma. Absolventi ze střední dvouleté

praktické školy nejčastěji pokračují ve studiu a v ojedinělých případech buď navštěvují chráněné dílny, jsou evidováni na úřadu práce nebo využívají nějakou sociální službu, jako jsou například stacionáře nebo sociálně terapeutické dílny. Absolventi odborného učiliště, které je zaměřeno na stavební a zahradnické práce, se nejčastěji uplatní na otevřeném trhu práce, v menší míře jsou evidováni na úřadu práce nebo zůstávají doma bez zaměstnání a nepokouší se ho hledat. Další odborné učiliště uvádí, že jejich absolventi po ukončení školy nejčastěji hledají práci na úřadu práce, nebo jsou zaměstnání na chráněných pracovních místech nebo pokračují dále ve studiu.

Josef, 42 let, pracovník v sociální firmě (pomocník údržbáře, vyučený keramik a košíkář): „*Hledat práci mi pomohla máma, hledal jsem i sám.*“

Jana, 38 let, pracovnice v sociální firmě (pomocník v kavárně – mytí nádobí, pomoc v obsluze, vyučená cukrářka): „*Pomáhala mi Petra (pracovní konzultantka z PZ).*“

Lucie, 28 let, pracovnice v sociální firmě (mytí nádobí, vyučená v oboru studená kuchyně): „*Pomáhala mi nejdřív paní z Rytmusu, řekla mi o tom máma, pomáhala mi hodně i máma.*“

Klára, 31 let, pracovnice v sociální firmě – kavárna, vyučená pomocná kuchařka: „*Pomáhala mi hledat ségra. Dávala jsem se do novin. Ségra se pak dozvěděla o kavárně.*“

Libor, 37 let, pracovník na CHPM (chráněná dílna – práce s kovem, vyučený zahradník): „*Byl jsem na úřadu práce, nepomohli mi tam, nebylo nic vhodné. Byl jsem i v podporovaném zaměstnávání a taky mi nic nenašli. Pomáhala mi i máma a babička.*“

Andrea, 43 let, podporované zaměstnávání (úklid, sanitářka, obor sociální činnost): „*Pomáhal mi v PZ Rytmus, předtím máma, sestry i já sama trochu.*“

Eva, 30 let, podporované zaměstnávání (skartování MPSV, vyučená pomocná kuchařka): „*Práci jsme našla v podporovaném zaměstnávání.*“

Michal, 44 let, podporované zaměstnávání (Česká spořitelna – úklidové a pomocné kancelářské práce, dvouletá praktická škola): „*Hledal jsem vždycky s pomocí PZ. Sám jsem nehledal, nevěděl jsem jak.*“

Na úřadu práce byli naši respondenti v období hledání práce evidováni pouze ve dvou případech a spolupráci označili za neúspěšnou. Mezi klienty úřadu práce nelze vysledovat osoby s mentálním postižením, evidují pouze osoby se zdravotním postižením. „U hodně lidí ani není poznat, že by byli OZP a my nemáme ani právo diagnózu zjišťovat, pouze ve vztahu k nabízenému místu, pokud argumentuje, že má pracovní omezení, tak nás zajímají konkrétní omezení a dodává potvrzení, kde jsou tato omezení vyjmenována, například – nemůže cestovat, pracovat se stroji, pracovat na směny, v noci, ve výškách. My to nezkoumáme a ve finálním rozhodnutí, které my dostáváme, to není uvedeno.“

Z uvedeného vyplývá, že nejčastěji je pro nalezení vhodného pracovního místa využívána pomoc rodinných příslušníků a agentur pro podporované zaměstnávání a tím se potvrzuje druhá vedlejší hypotéza, že lidé s mentálním postižením potřebují podporu pro nalezení vhodného pracovního místa.

10.6 Podíl neziskového sektoru na získání zaměstnání

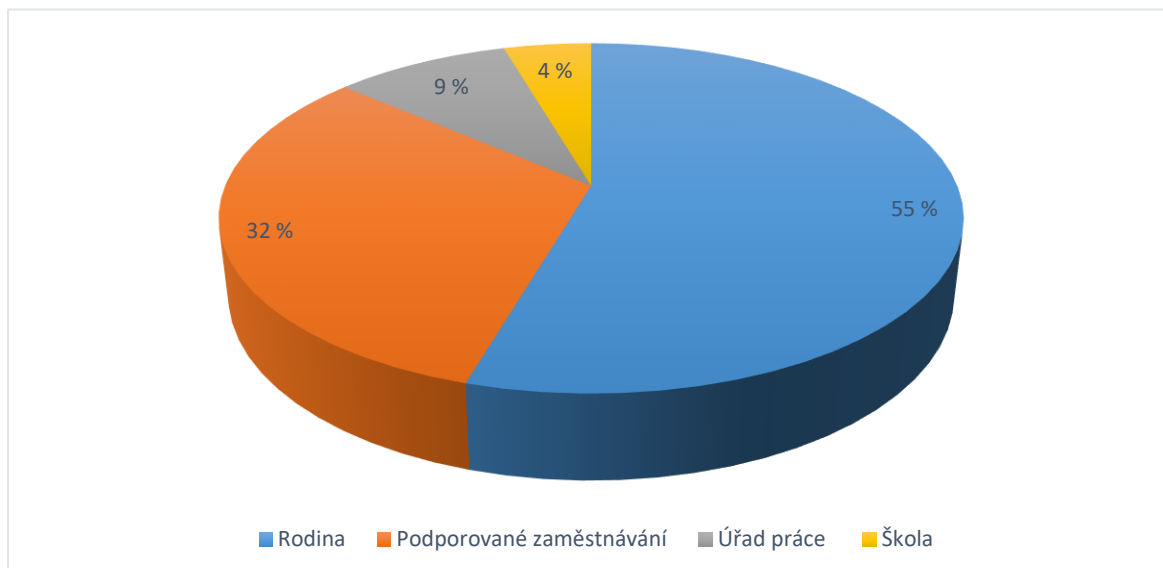
Lidé s mentálním postižením potřebují nejčastěji pomoci s dojednáváním podmínek, upravením pracovní doby, náplně práce, s úpravou pracovního místa, s komunikací na pracovišti a se zapracováním za pomoci pracovního asistenta. V tom jim může pomoci agentura pro podporované zaměstnávání. Šetření nám ukázalo, že se na agenturu obracejí spíše lidé s většími potížemi, s potřebou větší míry podpory. Účastníci našeho výzkumu byli schopni si v některých případech práci sami najít, ale bylo těžké si ji udržet. V udržení si zaměstnání jim může pomoci především podpora pracovní asistence. Pracovní asistent je velmi důležitý, pomáhá, aby se člověk dobře zapracoval, získal jistotu, sebedůvěru, naučil se pracovní činnosti, uměl se orientovat v pracovních vztazích a prostředí a zároveň pomáhá spolupracovníkům správně s člověkem s postižením komunikovat, přistupovat k němu a zbavit se předsudků a bariér ve vztahu k němu. Pracovní asistence se pomalu snižuje se zvyšujícími se dovednostmi pracovníka. V udržení práce tedy nejvíce pomáhají služby neziskového sektoru.

Získání práce nakonec takový problém nepředstavuje, ale problematické je, aby práce odpovídala možnostem a schopnostem člověka s MP a aby si ji udržel

a nebyl propuštěn, aby si uměl vyjednat podmínky, pracovní náplň a naučil se práci dobře zvládat, aby se naučil komunikovat.

Úřad práce byl respondenty zmíněn ve dvou případech jako neúspěšné řešení. Pokud totiž nabídne vhodné pracovní místo, není již schopen zajistit a ošetřit zapracování člověka s mentálním postižením a přímo na pracovišti dojednat případné úpravy a změny individuálně šité na míru daného člověka. Stejně tak nepracuje s kolegy a zaměstnanci na tom, jak vhodně komunikovat a přistupovat k člověku s MP, chybí zde i podpora zaměstnavatele. Toto vše může zajistit agentura pro podporované zaměstnávání. Úřad práce vítá aktivity neziskového sektoru. „*Například Rytmus, neziskovka, která je obecně známá a má kredit, má dobré jméno, tak určitě dělá v tomhle hodně práce a z naší strany jsou vítané jakékoliv aktivity, ať už se jedná o péči o OZP, o maminky s dětmi atd. Ale nemáme s nimi styčné plochy.*“

Na otázku, jaký je zájem lidí s MP o službu, odpověděla vedoucí agentury takto: „*Máme v PZ plnou kapacitu a máme i čekací dobu několik měsíců, čekací listinu na zájemce o službu. Nyní hodně lidí z PZ odchází do chráněných dílen, protože bylo hodně projektů na tyto místa, takže se otevřelo mnoho pracovních míst v chráněných dílnách, v chráněných kavárnách, zájemci o naši službu, kteří jsou v čekatelích, tam nastoupí.*“



Graf 3: Nástroje a služby k nalezení zaměstnání

K situaci na chráněných pracovních místech a sociálně terapeutických kavárnách uvedla: „*S čím se pak setkávám u lidí, kteří prošli chráněnými dílnami je, že jsou zvyklí na málo peněz, malou výplatu a někde to funguje tak, že tam jsou zaměstnání jen 2 roky a pak končí a nabírají se noví lidé. A někdy v chráněných kavárnách lidem nevyhovuje střídání směn a střídání činností, protože je to na lidi s mentálním postižením moc a vyžadují stabilnější pracovní dobu a náplň.*“

Z výše uvedených zjištění vyplývá, že lidé s mentálním postižením potřebují pomoc při hledání, nalezení a udržení si pracovního místa, úřad práce jim poskytuje minimální podporu. Význam organizací, jako jsou agentury pro podporované zaměstnávání, sociálně terapeutická pracoviště, organizace poskytující tranzitní program, je veliký. Spočívá především v úspěšném zapracování, udržení si pracovního místa a celkové spokojenosti. Výzkum potvrdil platnost druhé vedlejší hypotézy.

10.7 Shrnutí výsledků výzkumu

Výsledky výzkumu potvrdily naši hlavní hypotézu, že lidé s lehkou a střední mentální retardací nemají na trhu práce dobré pracovní příležitosti. To ale neplatí bezvýhradně, z rozhovorů bylo zjištěno, že v současné situaci je na trhu dostatek pracovních příležitostí, ale ne v oborech, které si lidé s mentálním postižením žádají, a které vystudovali, popřípadě které by si přáli. Jsou to pracovní příležitosti na chráněných pracovních místech, z kterých především profitují zaměstnavatelé zaměstnávající více jak 50 % OZP a nabídka těchto pracovních míst co do pestrosti je omezená, jedná se o hlídací nebo úklidové služby, ne vždy vhodné pro lidi s mentálním postižením, nebo o práce rukodělné výroby a produkce, pomocné práce v kavárně. Situace se zlepšuje v zájmu zaměstnavatelů zaměstnávat OZP. Na otevřeném trhu práce jsou nabízeny nejčastěji pomocné kancelářské, úklidové práce atp. Zároveň vyšlo najevo, že chráněný trh práce je státem velmi zvýhodňován oproti běžnému trhu práce příspěvky, dotacemi a granty.

Nabídka studijních oborů pro žáky s lehkým mentálním postižením na středním stupni vzdělávání je nedostačující, chybí obory, které jsou nyní nejvíce

žádané, stávající nabídka nemusí být vhodná pro naši cílovou skupinu. Někteří účastníci výzkumu stejně jako pedagog odborného učiliště se vyjádřili, že někdy je zvolený obor náročný a neodpovídá jejich možnostem.

Narazili jsme na fakt, že u lidí s přidruženým postižením, nebo těžším stupněm mentálního postižení, jako je například střední stupeň, nabídka studijních oborů neodpovídá aktuálním požadavkům a nárokům trhu práce. Pro lidi se středním stupněm mentálního postižení je nabídka velmi malá. Vzdělávací systém nesleduje situaci na trhu práce a nepřizpůsobuje se mu. Stejně tak došlo ke snížení počtu hodin praktického (pracovního) vyučování a praktický výcvik často probíhá na půdě školy nebo ve školských zařízeních, které nesimulují reálný průběh dané práce jak po stránce pracovní náplně, tak komunikace a sociálního prostředí. Zcela chybí obor pomocných kancelářských, archivních prací, pomocné práce s dokumentací, které jsou nejvíce zaměstnavateli žádány spolu s úklidovými pracemi. Další zjištění se týkalo absolventů odborných učilišť, oborů typu E, které jsou určeny pro žáky se zdravotním postižením. Tito absolventi nejsou evidováni na námi osloveném úřadu práce, a můžeme se tedy domnívat, že naleznou samostatně zaměstnání ve svém oboru, nebo mimo obor, což potvrdil i pracovník odborného učiliště zaměřeného na stavební a zahradnické práce. Většina účastníků výzkumu nepracuje ve vystudovaném oboru, protože nemohli v tomto oboru sehnat uplatnění nebo práce byla pro ně příliš náročná, takže výběr neproběhl ideálním způsobem. Tím nebyla potvrzena první vedlejší hypotéza.

Druhá vedlejší hypotéza, že lidé s mentálním postižením potřebují podporu pro nalezení vhodného pracovního místa, byla potvrzena. Měla by být doplněna ještě o tvrzení, že podpora je důležitá nejen pro nalezení, ale především pro udržení si pracovního místa, protože v několika případech si lidé byli schopni práci najít, ale na pracovišti se vyskytovaly takové situace a překážky, které nebyli naši respondenti schopni samostatně vyřešit. Práci proto buď ukončili, nebo s nimi byl rozvázán pracovní poměr ze strany zaměstnavatele. Většina našeho výzkumného vzorku označila hledání vhodné práce za obtížné a složité. Objevovaly se potíže především v délce pracovní doby, v pracovní náplni, v komunikaci a nepochopení postupů práce, v nízké pracovní výkonnosti a v celkovém nevyjasnění podmínek. V těchto situacích je velmi klíčová podpora

pracovních asistentů a konzultantů programu podporovaného zaměstnávání, která velmi zvyšuje šance na nalezení, ale především na udržení si pracovního místa. Služeb podporovaného zaměstnávání využívají především lidé s četnými neúspěchy na poli hledání vhodného zaměstnání. Určitá část lidí s mentálním postižením o nalezení zaměstnání nestojí.

10.8 Diskuze

Vzhledem k potížím, které jsme v průběhu výzkumu lidí s mentálním postižením identifikovali, byly zvoleny kvalitativní výzkumné metody. Náš výzkum byl postaven především na analýze rozhovorů, dotazníků a dokumentů. Získaná data jsme se snažili rozdělit do kategorií a tyto kategorie a fenomény, které se nám během výzkumu objevily, popsat. Cílem bylo především tuto problematiku zpracovat, popsat a zlepšit orientaci v daném tématu v kontextu současné situace na trhu práce. Výsledky jsou ovlivněny několika okolnostmi, které se budeme snažit nyní specifikovat. Vliv měl výběr účastníků výzkumu. Jejich průměrný věk byl 38,4. I když jsme se snažili o větší různorodost a zahrnutí i mladších respondentů, abychom mohli zjistit co nejaktuálnější informace ze škol, nepodařilo se nám je oslovit. Byli jsme tedy odkázáni na svobodnou vůli pracovníků chráněné dílny, sociálně terapeutické kavárny a uživatelů služby podporované zaměstnávání, nemohli jsme si pracovníky vybírat podle věkového kritéria.

Na co jsme nebyli připraveni a co se ukázalo jako problematické, byla neochota škol poskytnout podklady pro náš výzkum, takže nebyl získán dostatek informací. Kvůli tomu nebylo možné oslovit studenty daných škol, popřípadě jejich rodiče. Všechny výzkumné osoby s MP, které jsme oslovili, byly zaměstnány v chráněném pracovním prostředí nebo využívali podporované zaměstnávání. Do našeho výzkumného vzorku nebyly zahrnuty osoby s mentálním postižením, které by pracovaly mimo chráněné prostředí a nevyužívaly ani žádnou službu pro podporu pracovního uplatnění. Nebyly zahrnuty ani osoby, které pracovní činnost odmítají a zůstávají v domácím prostředí, a to především z důvodu nemožnosti takové osoby oslovit a získat jejich

kontaktní údaje. Stejně tak nebyl ve výzkumu zjišťován typ mentálního postižení, protože jsme chtěli předejít stigmatizaci a tyto informace nejsou běžně poskytovány, člověk s mentálním postižením tuto informaci nerad poskytuje a velmi často ji ani přesně neví.

V našem výzkumu byli lidé, kteří se aktivně stavěli k hledání práce, pracovat chtěli, byli motivováni ke spolupráci. S největší pravděpodobností se nejednalo o zcela reprezentativní vzorek lidí s mentálním postižením. Další z faktorů, na který nesmíme zapomenout, je to, že výzkum byl prováděn na území Prahy, která je velmi specifická především širokou nabídkou služeb pro lidi s mentálním postižením, větším množstvím potenciálních zaměstnavatelů a škol, nabízejících obory pro lidi s mentálním postižením a velmi nízkou mírou nezaměstnanosti oproti jiným regionům. Musíme ještě zmínit problémy v komunikaci s kontaktními pracovišti úřadů práce pro jednotlivé části Prahy, kde se nám podařilo pouze v jednom případě získat rozhovor. Největší potíže však znamenalo oslovení Úřadu práce hl. města Prahy, kde se nám nepodařilo získat informace z důvodu neochoty všech pracovníků rozhovor poskytnout. Projevila se velká nechuť oslovených škol poskytovat informace o kvalitě přípravy na zaměstnání a úspěšnosti svých absolventů, popřípadě vůbec trávit čas jakýmkoliv výzkumem.

Ve výzkumu bylo zjištěno několik jevů, které nás překvapily a přinášejí nové poznatky v této oblasti. Jedním z nich je nedostatečná flexibilita vzdělávacího systému, nemožnost nalézt uplatnění v rámci určitých oborů pro lidi s mentálním postižením (například košíkář, keramik, tkadlec, popřípadě zahradník), obory nejsou přizpůsobeny a nenavazují na trh práce. Dalším poznatkem důležitým pro praxi je zvýhodňování firem zaměstnávajících více jak 50 % OZP oproti otevřenému trhu práce, které navozuje pokřivenou situaci na pracovním trhu. Na druhou stranu je díky těmto firmám vysoká zaměstnanost mezi OZP, i když neodrážejí reálné fungování v běžné práci a inkluzivní tendence společnosti.

Překvapivý a pozitivní byl pro nás fakt, že se zvyšuje zájem běžných firem zaměstnávat lidi s mentálním postižením a že jsou ochotné pracovní místa vytvářet a podílet se na jejich úpravě a přizpůsobení. Tento výzkum je inspirací pro provedení hlubšího a obsáhlejšího výzkumu o propojení školského systému a státní politiky zaměstnanosti ke zlepšení celkové situace.

Závěr

Empirickým výzkumem bylo zjištěno, že lidé s lehkou a střední mentální retardací mají možnosti uplatnění v zaměstnání, ale za určitých okolností, které vyplývají z charakteru jejich postižení, vystudovaného oboru a ochotě zaměstnavatele přizpůsobit podmínky. Často se neuplatní ve vystudovaném oboru, ale v jiné oblasti, většinou v rámci pomocných prací různého charakteru. Lidé s mentálním postižením ovšem potřebují podporu v udržení si pracovního místa, a to jim je schopný poskytnout pouze neziskový nestátní sektor. Hodně pracovních příležitostí nabízí zaměstnavatelé zaměstnávající více jak 50 % OZP, ale ti nabízejí jen omezené možnosti, co se pestrosti nabídky druhů práce týká, a ani finanční ohodnocení nedosahuje úrovně platů na otevřeném trhu práce.

Bylo zjištěno, že nabídka studijních oborů je jen zčásti dostatečná, ne vždy reflektuje potřeby trhu práce a poptávku zaměstnavatelů, v rámci některých nabízených oborů se nelze uplatnit. Výběr oborů pro lidi s těžším a středním stupněm mentálního postižení není dostatečný. Náš výzkumný vzorek označil hledání práce jako obtížné a využíval k nalezení práce nejvíce zdroje ze svého sociálního okolí, přirozenou podporu. Stát podporuje svými pobídkami a příspěvky spíše chráněná pracovní místa oproti otevřenému trhu práce. Bylo zjištěno, že neziskový sektor hraje významnou roli v nalezení a udržení si zaměstnání.

Lidé s mentálním postižením mají nejtěžší pozici v soutěži o nalezení vhodného pracovního místa, mentální postižení je spojeno s mnoha předsudky a obavami. Proto právě lidé s mentálním postižením potřebují větší podporu a pomoc než jiné skupiny lidí se zdravotním postižením, možná právě i proto, že mají ztížený přístup k informacím a jejich pochopení.

Za přínos diplomové práce můžeme považovat zjištění, které vyplynulo z prováděného výzkumu, že se zvyšuje zájem firem o zaměstnávání lidí s mentálním postižením a velmi dobře funguje i neziskový sektor. Školy jsou si vědomy svých nedostatků, což jim otvírá prostor pro zlepšení. Pokud lidé s mentálním postižením chtějí pracovat, jsou schopni si práci nalézt za pomoci různých nástrojů a služeb.

Návrhy opatření pro praxi

Návrhy opatření pro školy souvisí s koncepčním řešením vzdělávacího systému náplně středního stupně vzdělávání. Měla by se změnit struktura nabízených učebních oborů, přihlédnout by se mělo k požadavkům zaměstnavatelů, navýšeny by měly být hodiny praktického (pracovního) vyučování (sníženy v rámci inkluzivních opatření) na základních školách, které byly dříve praktické. Důležité je motivovat žáky a jejich rodiny k výběru oborů středního vzdělání. Praxe a praktický výcvik by měly být realizovány v reálných prostředích u firem a zaměstnavatelů na běžném trhu práce, za běžných, byť individuálně přizpůsobených podmínek. Důraz by měl být kladen na budoucí pracovní uplatnění, což je smysl a cíl středního stupně vzdělávání lidí s mentálním postižením. Škola by měla v rámci svých aktivit buď spolupracovat s organizacemi, které zajišťují tranzitní program, nebo by sama měla tento program poskytovat v zájmu zvýšení šancí mladých lidí s postižením uspět na pracovním trhu a v životě vůbec. Práce s rodiči by v tomto případě spadala také mezi úkoly školy. Rodiče by měli mít přehled o možnostech uplatnění svých dětí a měli by je zdravě podporovat v pracovní činnosti.

Doporučení pro státní instituce spočívá v podpoře státu zaměstnavatelům na otevřeném trhu práce, kteří se rozhodnou zaměstnávat osobu se zdravotním postižením. Měly by jim být poskytnuty srovnatelné výhody, jaké jsou přiznány zaměstnavatelům zaměstnávajícím více jak 50 % OZP. S tím souvisí i kampaně a osvěta na téma, proč zaměstnávat OZP, které se budou věnovat nejen finančním výhodám, ale i morální stránce a další problematice takového zaměstnávání. Osvěta by měla směřovat i k široké veřejnosti, aby bylo považováno za zcela samozřejmé mít za spolupracovníka člověka s mentálním nebo jiným zdravotním postižením a umět s ním komunikovat. Stát by měl podporovat vznik agentur pro podporované zaměstnávání, které v podstatě suplují práci úřadu práce, jehož možnosti jsou v této oblasti omezené. Agentury pro podporované zaměstnávání měly donedávna velmi komplikovanou situaci svého financování. V současné době jsou financovány v rámci sociální rehabilitace, ale jejich větší finanční

podpora by se státu vyplatila, protože by přinesla do státního rozpočtu více platících invalidních důchodců, kteří nejsou odkázáni pouze na sociální dávky.

Úřady práce by měly spolupracovat se školami, které se věnují profesní přípravě žáků se zdravotním postižením, a měly by být spojovacím článkem mezi školami a zaměstnavateli. Měly by nabízet rekvalifikační kurzy pro lidi s potížemi v učení a spolupracovat s nestátními organizacemi, které se věnují podpoře zaměstnanosti skupin ohrožených nezaměstnaností.

Seznam použitých zdrojů

- BUCHTOVÁ, B. a kol., 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.
- ČERNÁ, M. a kol., 2015. *Česká psychopedie*. 2. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-3071-7.
- ČUPZ, 2005. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: Rytmus, o. s. ISBN 80-903598-0-9.
- ČUPZ, 2005. *První dodatek souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: ČUPZ. ISBN 80-903939-0-5.
- DOLEJŠÍ, M., 1973. *K otázkám psychologie mentálně retardovaných*. 1. vyd. Praha: Avicenum. 08-051-73.
- FONTANA, D., 2003. *Psychologie ve školní praxi*. 1.vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-626-8.
- FRIEDMANN, Z. et al., 2012. *Specifika profesní orientace žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a jejich pracovní uplatnění*. 1. vyd. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-236-9.
- GULOVÁ, L., ŠÍP, R., 2013. *Výzkumné metody v pedagogické praxi*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4368-4.
- HARTL, P., HARTLOVÁ, H., 2002. *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-303-X.
- HENDL, J., 2016. *Kvalitativní výzkum*. 4.vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0982-9.
- CHRÁSKA, M., 2016. *Metody pedagogického výzkumu*. 2.vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5326-3.
- JOHNOVÁ, M., 1996. Podporované zaměstnávání. In: *Kvalita života zdravotně postižených a starších občanů: sborník příspěvků z pracovní konference s mezinárodní účastí*. Praha: Univerzita Karlova.

- KOMENDOVÁ, J., 2009. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing. ISBN 978-80-7418-022-4.
- KREJČÍŘOVÁ, O., 2013. *Profesní příprava a pracovní uplatnění osob s mentálním postižením*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 978-80-244-3711-8.
- KROUPOVÁ, K. a kol., 2016. *Sborník speciálně pedagogické terminologie*. 1.vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5264-8.
- LEČBYCH, M., 2008. *Mentální retardace v dospívání a mladé dospělosti*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 978-80-244-2071-4.
- LUDÍKOVÁ, L. a kol., 2010. *Specifika edukace žáků se speciálními vzdělávacími potřebami s přesahem do sféry pracovního uplatnění*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 978-80-244-2655-6.
- LUDÍKOVÁ, L. a kol., 2011. *Výstupy edukace žáků se speciálními potřebami ve vazbě na jejich pracovní uplatnění*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 978-80-244-2938-0.
- LUDÍKOVÁ, L. a kol., 2013. *Kvalita života osob se speciálními potřebami*. 1.vyd. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 978-80-244-3827-6.
- MAREŠ, J., 2013. *Pedagogická psychologie*. 1.vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0174-8.
- NOVOSAD, L., 2009. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. 1.vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-509-7.
- OPATŘILOVÁ, D., 2011. *Vzdělávání žáků se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním*. 1. vyd. Brno: Paido. ISBN: 978-80-7315-219-2.
- OPATŘILOVÁ, D., 2013. *Edukace osob s těžkým postižením a souběžným postižením více vadami*. 1. vyd. Brno: MUNI. ISBN 978-80-210-6221-4.
- OPATŘILOVÁ, D., PROCHÁZKOVÁ, L., 2011. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5536-0.

- PIPEKOVÁ, J. a kol., 2014. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení*. Brno: Masarykova univerzita. 1.vyd. ISBN 978-80-210-7689-1.
- PIPEKOVÁ, J., 2010. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 3.vyd. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-198-0.
- PÖRTNER, M., 2009. *Na osobu zaměřený přístup v práci s lidmi s mentálním postižením a s klienty vyžadujícími trvalou péči*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-582-0.
- REICHEL, J., 2009. *Kapitoly metodologie sociologického výzkumu*. 1.vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3006-6.
- SOLOVSKÁ, V., 2013. *Rozvoj dovedností dospělých lidí s mentálním postižením*. 1.vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0369-8.
- ŠÍŠKA, J., 2005. *Mimořádná dospělost: edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti*. 1. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0992-4.
- ŠVARCOVÁ, I., 1996. *Příprava mládeže s těžším mentálním postižením na trhu práce*. 1.vyd. Praha: Tech-market. ISBN 80-902134-4-8.
- ŠVARCOVÁ, I., 2011. *Mentální retardace*. 1.vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-889-0.
- VÁGNEROVÁ, M., 2004. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-802-3.
- VÁGNEROVÁ, M., HADJ-MOUSSOVÁ, Z., ŠTECH, S., 1999. *Psychologie handicapu*. 2.vyd. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-929-4.
- VALENTA, M. a kol., 2012. *Mentální postižení v pedagogickém, psychologickém a sociálně-právním kontextu*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3829-1.
- VALENTA, M. a kol., 2015. *Slovník speciální pedagogiky*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0937-9.
- VALENTA, M., MÜLLER, O., 2003. *Psychopedie: teoretické základy a metodika*. 1. vyd. Praha: Parta. ISBN 8073200392.

VODÁKOVÁ, J., 2003. *Speciální pracovní výchova a ergoterapie*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova. ISBN 80-7290-113-3.

ZÁMEČNÍKOVÁ, D., OPATŘILOVÁ, D., 2005. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita.

ISBN 80-210-3718-0.

Jiné zdroje

European Agency for Development in Special Needs Education, 2002. *Transition from School to Employment: Main problems, issues and options faced by students with special educational needs in 16 European countries – summary report*. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education. ISBN 87-90591-49-6.

MPSV ČR, 2015a. *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2014*. 1. vyd. Praha: MPSV. ISBN 978-80-7421-093-8.

MPSV ČR, 2015b. *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2015*. 1. vyd. Praha: MPSV. ISBN: 978-80-7421-125-6.

Internetové zdroje

CZERNEK FIALOVÁ, K., ŠTÍPKOVÁ, P., 2015. *Není schopen výdělečné činnosti, a přesto pracuje...* In: *Helpnet.cz* [online]. Praha: Úřad městské části Praha 12 [vid. 2017-07-09]. Dostupné z: <http://p12.helpnet.cz/aktualne/neni-schopen-vydelecne-cinnosti-ani-za-zcela-mimoradnych-podminek-presto-pracuje>

ČUPZ, 2004. *Co je PZ?* [online]. [vid. 2016-12-14]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/14-co-je-pz.html>

DOBROMYSL, 2016. *Rady, jak zaměstnat pracovníky s mentálním postižením*. In: *Dobromysl.cz* [online]. 2016 [vid. 2016-12-14]. Dostupné z: <http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=1258>

Fokus Praha, o. s., 2016. *Co je sociální firma*. In: *Socialnífirmy.cz* [online]. 2016 [vid. 2017-01-10]. Dostupné z: <http://www.socialnifirmy.cz/index.php/nakupujte-od-socialnich-firem/co-je-socialni-firma>

GOLA, P., 2016. Jaké mít příjmy v invalidním důchodu? In: *Důchodová reforma.cz* [online]. 13. 9. 2016 [vid. 2017-07-10]. Dostupné z: <http://www.duchodovareforma.cz/clanky-tydne/jake-mit-prijmy-v-invalidnim-duchodu/>

GOŠOVÁ, V., 2011. Základní škola praktická. In: *Metodický Portál RVP*. [online]. Praha: MŠMT ČR, 2011 [vid. 2017-01-10]. Dostupné z: http://wiki.rvp.cz/Knihovna/1.Pedagogicky_lexikon/Z/Z%C3%A1kladn%C3%A1_D_%C5%A1kola_praktick%C3%A1

KVALITA V PRAXI, 2016. Úmluva o právech lidí se zdravotním postižením. In: *Kvalita v praxi.cz* [online]. 2016 [vid. 2017-05-10]. Dostupné z: <http://www.kvalitavpraxi.cz/res/archive/000148.pdf?seek=1186664965>

MPSV ČR, 2012. Informace pro zaměstnavatele žádající o vymezení či zřízení chráněných pracovních míst [online]. Praha: MPSV ČR, 2012 [vid. 2017-06-06]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zrizovani_a_vymezovani_chpm<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast3>

MPSV ČR, 2014. *Strategie sociálního začleňování 2014–2020* [online]. Praha: MPSV ČR, 2014 [vid. 2016-12-01]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie_soc_zaclenovani_2014-20.pdf

MPSV ČR, 2017. *Nezaměstnanost v Praze* [online]. Praha: MPSV ČR, 2017 [vid. 2017-12-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha>

MŠMT ČR, 2016. *Rejstřík škol a školských zařízení* [online]. Praha: MŠMT ČR, 2016 [vid. 2016-12-10]. Dostupné z: <https://profa.uiv.cz/rejskol/>

Národní ústav pro vzdělávání, 2016. *RVP pro základní vzdělávání* [online]. Praha: NUV, 2016 [vid. 2017-01-10]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/rvp-pro-zakladni-vzdelavani?lang=1>

SOCIÁLNÍ FIRMY, 2017. *Co je sociální firma* [online]. [vid. 2017-04-05]. Dostupné z: <http://www.socialnifirmy.cz/index.php/nakupujte-od-socialnich-firem/co-je-socialni-firma>

Vyhláška 359/2009 Sb., o posuzování invalidity. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2009, částka 113/2009, [vid. 2017-07-21]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-359>

WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie, 2017. *Vzdělávání osob se speciálními vzdělávacími potřebami v Česku* [online]. [vid. 2017-05-20]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/>

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2006, částka 37/2006, [vid. 2017-05-25]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2006, částka 84/2006, [vid. 2017-07-21]. Dostupné z: <http://zakony.kurzy.cz/155-1995-zakon-o-duchodovem-pojisteni>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2006, částka 84/2006 [vid. 2017-07-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2004, částka 143/2004 [vid. 2017-04-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Zákon č. 586/ 1992Sb., o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 1992, částka 117/1992, [vid. 2017-06-25]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Seznam příloh

Příloha č. 1: Přehled škol středního stupně vzdělávání pro žáky s MP na území hl. m. Prahy

Příloha č. 2: Elektronický dotazník pro školy

Příloha č. 3: Otázky pro rozhovor s lidmi s MP

Příloha č. 4: Rozhovor s vedoucí kontaktního pracoviště úřadu práce

Příloha č. 5: Rozhovor s vedoucí agentury pro podporované zaměstnávání

Příloha číslo 1

Přehled škol středního stupně vzdělávání pro žáky se zdravotním postižením na území hl. m. Prahy

Oborné učiliště Vyšehrad, Vratislavova 6/31, Praha 2 – Vyšehrad

26-51-E/01	Elektrotechnické a strojně montážní práce (Elektrikář)
66-51-E/01	Prodavačské práce (Prodavač/Prodavačka)
65-51-E/01	Stravovací a ubytovací služby (Kuchař/Kuchařka)
75-41-E/01	Pečovatelské služby (Pečovatel/Pečovatelka)
29-51-E/02	Potravinářské práce – (Pekař/Pekařka - 2 roky)
69-54-E/01	Provozní služby – (Pokojský/Pokojská - 2 roky)

Odborné učiliště pro žáky s více vadami, Chelčického 2, Praha 3

28-57-E/01	Keramická výroba
41-52-E/01	Zahradnické práce
31-57-E/01	Textilní a oděvní výroba (2 roky)

Střední škola a Mateřská škola Aloyse Klara, Vídeňská 28, Praha 4 – Krč

33-58-E/01	Zpracovatel přírodních pletiv
28-57-E/01	Keramická výroba
31-57-E/01	Textilní a oděvní výroba

Střední škola technická, Zelený pruh 1294, Praha 4

36-67-E/01	Zednické práce
36-57-E/01	Malířské a natěračské práce
36-59-E/01	Podlahářské práce
23-51-E/01	Strojírenské práce
36-64-E/01	Tesařské práce
65-51-E/01	Stravovací a ubytovací služby

Střední odborné učiliště, Pod Klapicí 11/15, Praha 5 – Radotín

41-55-E/01 Opravářské práce

Řemeslná škola oděvní – Odborné učiliště, Českobrodská 362/32a, Praha 9

31-59-E/01 Šití oděvů

Odborné učiliště a Praktická škola, Chabařovická 1125/4, Praha 8 – Kobylisy

29-51-E/01 Potravinářská výroba - Cukrářské práce

29-51-E/01 Potravinářská výroba - Řeznické a uzenářské práce

65-51-E/01 Stravovací a ubytovací služby - Kuchařské práce

65-51-E/01 Stravovací a ubytovací služby - Obsluha ve stravovacích zařízeních

29-51-E/02 Potravinářské práce - Pekařské práce (2 roky)

65-51-E/02 Práce ve stravování - Studená kuchyně (2 roky)

Gymnázium bratří Čapků a První české soukromé střední odborné učiliště s.r.o.,

Trhanovské náměstí 129/8, Praha 10

29-54-E/01 Potravinářská výroba – Cukrářské práce

33-56-E/01 Truhlářské práce

66-51-E/01 Prodavačské práce

Střední odborná škola stavební a zahradnická, Učňovská 1, Praha 9

33-56-E/01 Truhlářská a čalounická výroba - Truhlářské práce

36-59-E/01 Podlahářské práce

36-69-E/01 Pokrývačské práce

36-67-E/01 Zednické práce

36-67-E/01 Zednické práce - Stavební práce

36-64-E/01 Tesařské práce

23-51-E/01 Strojírenské práce – Zámečnické práce

36-55-E/01 Klempířské práce ve stavebnictví

36-57-E/01 Malířské a natěračské práce

36-62-E/01 Sklenářské práce

41-52-E/01 Zahradnické práce - Květinářství a sadovnictví

41-52-E/01 Zahradnické práce – Práce v zahradnictví

Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Ke Stadionu 623, Praha 9 –
Čakovice

65-51-E/02 Práce ve stravování (2 roky)

Střední škola – Centrum odborné přípravy technickohospodářské, Poděbradská
1/179, Praha 9

26-51-E/01 Elektrotechnické a strojně montážní práce

Střední škola, Vinohradská 54, Praha 2

78-62-C/02 Praktická škola dvouletá

Dvouletá katolická střední škola, Vítkova 12, Praha 8 - Karlín, 186
00

78-62-C/002 Praktická škola dvouletá

75-41-J/01 Pečovatelské služby

Odborné učiliště a Praktická škola, Chabařovická 1125/4, Praha 8 - Kobylisy

78-62-C/02 Praktická škola dvouletá

Praktická škola – Lyceum, Pod Marjánkou, Praha 6

78-62-C/02 Praktická škola dvouletá

10.8.1.1

Dívčí katolická škola, Platněřská 4, Praha 1

78-62-C/02 Praktická škola dvouletá

75-54-J/01 Pečovatelské služby (2 roky)

Základní škola praktická a Praktická škola Karla Herforta, Josefská 4 Praha 1

78-62-C/002 Praktická škola dvouletá

Střední škola, Kupeckého 17, Praha 4

78-62-C/002 Praktická škola dvouletá

Střední škola, Křejského 12, Praha 4

78-62-C/002 Praktická škola dvouletá

Střední škola, Vachkova 13, Praha 10

78-62-C/01 Praktická škola jednoletá

Praktická škola jednoletá, Chotouňská 476, Praha 10

78-62-C/01 Praktická škola jednoletá

Dotazník pro školy

*Povinné pole

1. Na jakém typu školy pracujete? *

Označte jen jednu elipsu.

- ☐ Základní škola (dříve Základní škola praktická)
- ☐ Základní škola (dříve Základní škola speciální)
- ☐ Střední praktická škola jednoletá
- ☐ Střední praktická škola dvouletá
- ☐ Odborné učiliště

2. Spolupracujete v oblasti uplatnění žáků na trhu práce s dalšími subjekty (Ize zaškrtnout více možností)? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ Speciálně pedagogická centra
- ☐ Úřad práce
- ☐ Agentury pro podporované zaměstnávání
- ☐ Pedagogicko-psychologické poradny
- ☐ Agentury pro pracovní rehabilitaci
- ☐ Jiné: _____

3. Jaké služby poskytuje škola žákům pro zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ Tranzitní program
- ☐ Job kluby
- ☐ Profesní poradenství
- ☐ Pracovní diagnostiku
- ☐ Tréninková pracoviště
- ☐ Exkurze na pracovištích
- ☐ Praxe v oboru
- ☐ Jiné: _____

4. Na jaké dovednosti kladе škola důraz v oblasti pracovního uplatnění svých žáků? *

5. V čem vidíte slabé a silné stránky přípravy na pracovní uplatnění ve vaší škole? *

6. Jsou žáci plně vybaveni v rámci studia pro uplatnění na trhu práce? **Označte jen jednu elipsu.*

- ☐ Určitě ano
☐ Spíše ano
☐ Spíše ne
☐ Určitě ne

7. Učí se žáci ve škole, jak se práce hledá? **Označte jen jednu elipsu.*

- ☐ Ano
☐ Ne

8. Jsou zaměstnavatelé ochotní přijímat žáky s MP do zaměstnání? Jaké jsou vaše zkušenosti? *

9. Jaká je úspěšnost vašich absolventů v nalezení vhodného zaměstnání? *

10. Z kterých oborů jsou absolventi s MP nejvíce žádáni na trhu práce? *

11. Absolventi vaší školy po ukončení studia jsou nejčastěji: (určete pořadí u 4 nejčastějších situací číslo 1=nejčastěji) **Označte jen jednu elipsu na každém řádku.*

	1	2	3	4
zaměstnání na otevřeném trhu práce	☐	☐	☐	☐
zaměstnání na chráněných pracovních místech (chráněná dílna)	☐	☐	☐	☐
zůstává doma bez zaměstnání	☐	☐	☐	☐
využívá sociální službu (denní stacionář, sociálně terapeutické dílny atp.)	☐	☐	☐	☐
využívá službu Podporované zaměstnávání	☐	☐	☐	☐
hledají práci na Úřadu práce	☐	☐	☐	☐
pokračují dále ve studiu	☐	☐	☐	☐

Příloha číslo 3

Otázky pro rozhovor s lidmi s mentálním postižením

Muž Žena

Věk

Jakou jste vystudoval/a školu (obor)?

Proč jste si tento obor vybral/a?

Co děláte nyní za práci a kde pracujete?

Jak jste si tuto práci našel/a?

Pomáhal vám někdo s hledáním práce, popřípadě kdo?

Kde jste se naučil/a práci hledat?

Bylo těžké si práci najít a proč?

Jste spokojení v práci, kterou děláte? Co vás v práci baví?

Co je pro vás v práci složité?

Začal/a jste pracovat hned po ukončení školy? Pokud ne, jak dlouho jste byla doma?

Je to vaše první práce? Jakou další práci jste dělal/a?

Proč pracujete?

Je něco pro vás v práci složité?

Naučili vás ve škole, co jste v práci potřeboval/a?

Příloha číslo 4

Rozhovor s vedoucí kontaktního pracoviště úřadu práce

Otázky:

Jaká je v dnešní době uplatnitelnost osob se zdravotním postižením na trhu práce?

Invalidní lidé ve 3. stupni mohou za zcela mimořádných podmínek pracovat, nebo nemohou ani za zcela mimořádných podmínek pracovat. Člověk, který nemůže ani za zcela mimořádných podmínek pracovat – vykonávat výdělečnou činnost, nemůže být uchazečem o zaměstnání, ale pracovat může. Zákoník práce neříká, že nemohou za zcela mimořádných podmínek pracovat, ale zákon o zaměstnanosti, pokud je člověk invalidní ve 3. stupni, říká, že nemohou být uchazeči o zaměstnání. Minimum je těch, kteří mohou pracovat za zcela mimořádných podmínek ve 3. stupni, ale takové uchazeče o zaměstnání zde v současné době nemáme. Zákoník práce žádné omezení nemá. Příspěvek na péči ovšem může být na základě pracovní činnosti přehodnocen a odebrán, nebo snížen. Zaměstnavatelé mají ze zaměstnávání OZP opravdu velké benefity a pokud zaměstnávají lidi invalidní ve 3. stupni, je to pro ně velmi výhodné finančně, ale neupozorní toho člověka, že v okamžiku, kdy bude dělat přesčasy a pracovat více mu mohou přehodnotit typ invalidního důchodu a příspěvek na péči.

Máte představu kolik lidí ve vaší evidenci má mentální postižení?

To tady vůbec nemáme. U hodně lidí ani není poznat, že by byli OZP a my nemáme ani právo diagnózu zjišťovat, pouze ve vztahu k nabízenému místu, pokud argumentuje, že má pracovní omezení, tak nás zajímají konkrétní omezení a dodává potvrzení, kde jsou tato omezení vyjmenovaná například nemůže cestovat, pracovat se stroji, pracovat na směny, v noci, ve výškách. My to nezkoumáme a ve finálním rozhodnutí, které my dostáváme, to není uvedeno.

Jaká je ochota zaměstnavatelů přijímat OZP do zaměstnání, jaká je jejich motivace?

Souvisí to s tím, jaký mají z toho zaměstnavatelé výhody. Jsou tu zaměstnavatelé, kteří říkají, právě kvůli těm výhodám, že chtějí jen OZP. To znamená, že objektivně příležitosti jsou, protože stát hodně podporuje, pokud zaměstnávají více jak 50 % OZP. Mají nezanedbatelné příspěvky a mohou být dodavateli náhradního plnění, objektivně bych řekla, že pracovní příležitosti jsou. Uchazeči o zaměstnání, kteří jsou u nás evidováni, tak mají příležitosti. Nesetkala jsem se s tím, že bychom našli místo vhodné pro konkrétního OZP, že by ten dotyčný nastoupil. Já vycházím z množiny uchazečů, kterou tu máme, a která podává potom odvolání a stížnosti na ministerstva, národní radu pro OZP, ombudsmanovi a nechtějí pracovat. Našli jsme místo a snažili jsme se, místo bylo vhodné, zaměstnavatelé chtěli zaměstnat a paní řekla, že nenastoupí a podávala stížnosti. Tato paní, i když jsme jí našli i možnosti nízkopodlažní dopravy a místo bylo vhodné, se vyjádřila, že jí dehonestujeme, protože musí jít pěšky 400 metrů od zastávky a podala stížnost, takže evidentně pracovat nechce. U těch uchazečů OZP, které tu máme je nalezení práce velice složité. OZP ani nepodezírám, že by na černo pracovali, ale u ostatních ta možnost práce na černo existuje.

Spolupracují speciální školy s ÚP?

Ne. Možná mimo Prahu. Že by si třeba říkali o vytipování vhodných zaměstnavatelů, nebo pracovních míst, tak to vůbec. Tohle obecně nefunguje vůbec. Pokud do tohoto tématu někdo z politiků zabrousí, tak se mu raději vyhne, protože školství obecně není nastaveno na trh práce a o to více u speciálního školství.

Využívají zaměstnavatelé nástroje APZ, nebo zaměstnávání OZP?

Samozřejmě ano, jsou ochotni propustit zdravé zaměstnance, aby mohli zaměstnávat více jak 50 % OZP a získat příspěvky.

V čem vidíte největší překážky v zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?

Mají je samy v sobě.

V jakých oborech se lidé s OZP uplatní a jsou dobře připraveni ve školách na otevřený trh práce?

S tím souvisí celkový trh práce, který je alespoň v Praze hodně pokřivený. Jedna nejmenovaná firma, která je velká hlídací agentura, žije pouze z toho, že zaměstnává jen OZP. Má příspěvky a je dodavatelem náhradního plnění, takže se jedná o jeden velký byznys, hlídací služby a uklízeči s menšími nároky na duševní produkci.

A jak je to s uchazeči, absolventy s výučním listem na řemeslné práce, z učebních oborů typu E?

Takové uchazeče tu skoro vůbec nemáme a po takových pracích není ze strany zaměstnavatelů poptávka.

V agentuře PZ se zmínili, že otevřený trh práce je znevýhodněn oproti zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více jak 50 % OZP. Co si o tom myslíte?

Je to pravda, je to pokřivené, například jedna firma se rozdělí na dvě firmy a jedna zaměstnává pouze OZP a druhá běžné pracovníky. Z mého pohledu by měla být podobná podpora jako je u OZP i u žen s dětmi, nebo u lidí nad 50 let, například povinný podíl. Oni pak i za cenu propouštění zdravých zaměstnanců chtějí čerpat výhody.

Myslíte, že firmy zaměstnávají OZP i z důvodu morálních, že chtějí pomoci, být společensky odpovědnou firmou atp.?

Ne, to je všechno o penězích. Samozřejmě, že existují firmy, které si řeknou, že vytvoří pracovní místo pro OZP. Ale, že by někdo cíleně šel na ÚP a řekl, že nechce žádné příspěvky, ale chce vyhrát firmu roku a udělat dobrou věc, to se nestává.

Myslíte si, že neziskový sektor, jako například agentury pro podporované zaměstnávání hrají velkou roli v zaměstnávání OZP?

Například Rytmus, neziskovka, která je obecně známá a má kredit, má dobré jméno, tak určitě dělá v tomhle hodně práce a z naší strany jsou vítané

jakékoliv aktivity, ať už se jedná o péči o OZP, o ženy po rodičovské dovolené atd. Nemáme s nimi styčné plochy. V současné době jsme historicky na nejnižší míře nezaměstnanosti, a podle mého názoru, už nižší být nemůže, protože toto je procento lidí, kteří pracovat nechtějí a spíše je to o přetahování, kdo z koho, protože oni nastoupit nechtějí a vymýšlí spoustu důvodů, proč nemohou pracovat, i když jim nabízíme vhodnou práci.

Příloha číslo 5

Rozhovor s vedoucí agentury pro podporované zaměstnávání

Jaká je v dnešní době uplatnitelnost lidí s mentálním postižením na trhu práce?

Myslím si, že obory, které studují lidi s postižením neodpovídají tomu, co trh práce chce, takže klasicky jsou to obory jako zahradník, keramika, rodinná škola a podobně. A poptávka od zaměstnavatelů je spíše administrativa, skladnické práce, práce na počítači a tak dále.

Když přijdou lidé ze školy, tak se snaží najít práci v tom svém vystudovaném oboru?

Většinou mají lidé ze začátku tu představu, že se uplatní v tom svém oboru. Nejhorší jsou absolventi ze středních katolických škol, kteří chtějí pracovat v mateřské škole, protože v rámci studia mají praxi právě v mateřské škole, ale v mateřské škole nejsou na tyto pracovníky peníze a kapacity, takže pak absolvent ztrácí čas tím, než dojdeme s tím člověkem k tomu změnit představu o práci, nejdříve samozřejmě zkusíme hledat v daném vystudovaném oboru, než člověk sám zjistí, že v požadovaném oboru práce není.

Pracuješ v podporovaném zaměstnání 11 let, změnila se v průběhu těchto let představa lidí s mentálním postižením o možnostech práce a o tom v jakých oborech se mohou uplatnit?

Myslím, že se to nemění. Je to jiné a nejlepší, pokud k nám přijde člověk, který absolvoval tranzitní program a měl možnost si vyzkoušet několik typů prací na různých pracovištích v rámci praxí na škole, ten už má nějakou představu. Takže vzdělávání v rámci škol je stále stejné, tam se nic nemění, neupravují obory poptávce.

Změnil se trh práce za dobu tvého působení? Jsou například zaměstnavatelé ochotnější přijímat lidi se zdravotním postižením, jsou informovanější?

Já bych řekla, že se trh teď mění hlavně kvůli tomu, že je nedostatek zaměstnanců, v současné době je velice malá nezaměstnanost asi 4 % v Praze, takže se nám ozývají zaměstnavatelé samy, což dříve nebyvalo, dosud jsme neměli tolik pracovních nabídek pro lidi s mentálním postižením a jsou ochotní tvořit ty pozice a přemýšlet o tom.

Jací jsou nejlepší zaměstnavatelé?

Tak jsou to firmy, které mají hodně peněz. Teď například máme výborné zkušenosti s Avastem, je tam zaměstnán člověk s mentálním postižením, který tam dělá pomocné administrativní práce, úklidy a přípravy zasedacích prostor. Vysoká poptávka je po pracovnících, kteří by přepisovali data do počítače, pomoc v archivech. Co se změnilo je, že mají pracovníci s mentálním postižením pěkné peníze, nemáme žádné uživatele, kteří by pracovali za minimální mzdu, čímž se lišíme od chráněného pracovního trhu. Mají mzdu od 70,-Kč za hodinu výše.

Mají zájem o službu podporovaného zaměstnávání i absolventi dvouletých praktických škol?

Ti většinou chodí do tranzitního programu, ale občas se objeví ti, kteří už procestovali všechny možné školy a už nemůžou dále studovat, tak nás osloví.

Jaká je vaše zkušenost s absolventy učebních oborů typu E?

Ti nás oslovují také a často mají zkušenost i s tranzitním programem, kdysi v něm byli a pak se rozhodli ještě jít studovat. Málokdy jsou to lidé, kteří s námi ještě nespolupracovali.

Jaká je ochota zaměstnavatelů přijímat lidi s mentálním postižením do zaměstnání?

Jak už jsem říkala, ozývají se nám sami, ale určitě s nimi musíme vymýšlet nároky na zaměstnance i typ místa, aby tam nebyly stejné nároky jako na ostatní zaměstnance, jako je například častější možnost přestávky. Je důležité je informovat o daném postižení, co to obnáší.

Jaká je úspěšnost v nalezení práce?

Situace je dobrá, ale dostáváme se zase do jiné situace, my máme sice nabídku pracovních míst, ale nemáme vhodné lidi. Například teď je velká poptávka po úklidu a my zrovna v tuto chvíli nemáme tolik lidí, kteří by hledali úklidové práce. Takže se dostáváme do situace, co máme dělat s pozicemi, které v tuto chvíli neobsadíme. Ale se zaměstnavateli pracujeme a vysvětlujeme jim, že teď nikoho nemáme, ale že za dva měsíce, bychom místo mohli obsadit a navazujeme spíše dlouhodobou spolupráci.

Jaké jsou nyní nejhledanější pozice ze strany lidí s mentálním postižením?

Hledají administrativní práce, práci s automobily, jejich mytí a úklid bez řidičského průkazu, pomocnou práci v kuchyni, venkovní úklid, úklidy, práci ve skladu.

A co třeba práce ve službách, jako jsou pomocní pečovatelé?

Takovou práci v současné době nehledá nikdo, ale je to tím, že tu nejsou v tuto chvíli absolventi tohoto oboru. Máme v PZ plnou kapacitu a máme i čekací dobu několik měsíců a čekací listinu pro zájemce o službu. Hodně nyní odchází lidé z PZ do chráněných dílen, protože bylo hodně projektů na tyto místa, takže se otevřelo hodně pracovních míst v chráněných dílnách, v chráněných kavárnách, takže zájemci o naši službu, kteří jsou v čekatelích tam nastoupí. S čím se pak setkávám u lidí, kteří prošli chráněnými dílnami je, že jsou zvyklí na málo peněz, malou výplatu a někde to funguje tak, že tam jsou zaměstnání jen 2 roky a pak končí a nabírají se noví lidé. A někdy v chráněných kavárnách lidem nevyhovuje střídání směn a střídání činností, protože je to na lidi s mentálním postižením moc a vyžadují stabilnější pracovní dobu a náplň.

Využívají zaměstnavatelé ve spolupráci s vámi nástroje úřadu práce?

Minimálně. Pracovní rehabilitaci máme jen jednu a je jediná v celé Praze. A jsme financováni spíše díky sociální rehabilitaci. Než nám vyřídili tuto jednu jedinou pracovní rehabilitaci, trvalo to rok. Jinak chráněné pracovní místo na otevřeném trhu práce nelze vytvořit, nelze získat příspěvek. Takže my, když

zaměstnavatelům pomáháme, tak spíše se společensky účelným pracovním místem, a to jde automaticky u každého člověka, který je dlouhodobě evidován na úřadu práce. Ale skoro nikdo ze zaměstnavatelů to nechce, protože to poměrně dlouho trvá a celou tuto dobu by nemohl člověk nastoupit do práce, navíc je potřeba, aby se zaměstnavatel zaručil, že místo udrží 3 roky a do toho se zaměstnavatelům pochopitelně nechce. Hlavně pro ně není toto důvod, proč chtějí zaměstnávat lidi s postižením. Navíc je to strašně moc papírování a administrativy, že se do toho zaměstnavatelům nechce.

V čem vidíš překážky v zaměstnávání lidí s MP?

Asi ve flexibilitě pracovních míst, v jejich vytvoření, tak aby se zaměstnavatel byl ochotný zamýšlet nad danou pozicí, a aby zaměstnavatelé byli motivovaní, proč to dělat i jiným způsobem než z neziskového sektoru, aby na to byly kampaně. V současné době je více zvýhodněný chráněný pracovní trh, než běžní zaměstnavatelé, to je špatně. Prioritně by měl být zvýhodněn běžný trh práce, běžný zaměstnavatel, to je asi největší překážka. Chráněný trh je zvýhodněn především finančně všemi příspěvky a dotacemi. Například na jedno CHPM dostane zaměstnavatel zaměstnávající více jak 50 % OZP 8.000,- na zapracování, běžný zaměstnavatel nedostane nic. A firmy jdou spíše do toho, že si vytvoří pod sebou firmu s CHPM zaměstnávající nad 50 % zaměstnanců OZP.

V čem jsou pozitiva zaměstnávání lidí s MP, v čem je vidíš?

Záleží, z jakého pohledu se na to díváme. V Čechách zaměstnavatel určitě zaměstnáváním OZP ušetří. Další věc je, že se uleví stávajícím zaměstnancům, kteří přenechají nekvalifikovanou práci těmto pracovníkům, v neposlední řadě se změnilo myšlení té firmy. Firma je sociálně odpovědná a zaměstnanci se učí být více kolegiální, nápomocní, musí si lépe předávat informace, aby nedocházelo k nedorozuměním, musí a chtějí pomáhat.

Je podle tebe dostatečná nabídka učebních oborů pro lidi s mentálním postižením? A je toto vzdělání kvalitní v návaznosti na budoucí pracovní uplatnění?

Podle našich zkušeností se na středním stupni vzdělávání neučí věci, které by se učit měly v návaznosti na trh práce. Myslím si, že součástí vzdělávacího systému by mělo být více praxí a tranzitní program. Často mívají praxe kolektivní a na smluvených chráněných pracovištích nebo ve školském zařízení, což pak neodpovídá tomu, jak funguje trh práce a co běžný zaměstnavatel chce. Bylo by ideální mít praxe víc individuální, více praxí v běžných firmách, určitě by měl být jako součást tohoto vzdělávání tranzitní program a vzdělání o způsobech hledání práce, jak se píše životopis. Na počítači skoro vůbec ve škole nepracují. Školy se nepřizpůsobují nové situaci, nic se nemění. Stává se nám, že jsou školy, které uvolní studenty na praxi v rámci tranzitního programu i jeden nebo dva dny v týdnu, ale jsou školy, které neuvolňují a student musí jít na praxi až odpoledne po škole, například dívčí katolická škola v Karlíně.