

Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce

Bakalářská práce

2020

Pavla Šálková

Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrlometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce

Sociální politika a sociální práce

Pavla Šálková

Role úřadu práce v zaměstnávání osob s mentálním postižením

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Mgr. Zlatica Dorková, Ph.D.

2020

Prohlášení:

„Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně, a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.“

V Olomouci dne 23. 3. 2020

.....

Pavla Šálková

Poděkování

Ráda bych poděkovala své vedoucí bakalářské práce Mgr. Zlatici Dorkové, Ph.D., za její trpělivost, odborné vedení a cenné rady. Také bych chtěla poděkovat své rodině a přátelům za jejich podporu.

Obsah

Úvod	5
1 Charakteristika cílové skupiny	7
2 Zaměstnávání lidí s mentálním postižením.....	9
2.1 Chráněný trh práce	9
2.2 Náhradní plnění povinného podílu	10
2.3 Práva pro pracovní uplatnění osob s mentálním postižením	10
2.4 Význam práce pro osoby s mentálním postižením	13
2.5 Potřeby osob s mentálním postižením pro výkon zaměstnání	15
3 Úřad práce	17
3.1 Informační poradenská střediska	18
3.2 Individuální akční plán úřadu práce.....	19
3.3 Pracovní rehabilitace.....	20
3.4 Příspěvky podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	21
3.5 Aktivní politika zaměstnanosti	22
3.6 Využitelnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti	24
4 Příklady dobré praxe	26
4.1 SPOLU Olomouc, z. s.....	26
4.2 ICLife.....	27
5 Metodologie	30
6 Interpretace dat.....	33
7 Diskuze.....	37
Závěr	40
Zdroje.....	42
Přílohy.....	46

Úvod

Bakalářská práce se zabývá rolí úřadu práce v zaměstnávání osob s mentálním postižením. Zaměstnání je významnou součástí lidského života, díky které se daný jedinec rozvíjí a stává se aktivním členem společnosti. Lidé s mentálním postižením nejsou v tomto aspektu života rozdílní oproti většinové společnosti. Avšak patří mezi ohrožené skupiny na trhu práce, a tak k úspěšnému uplatnění potřebují pomoc. Pokud si člověk s mentálním postižením není schopen v nalezení zaměstnání pomoci sám, má možnost se obrátit na úřad práce, který je na tuto činnost specializovaný. Jeho role v uplatnění člověka s mentálním postižením může být zásadní. I přes veškeré služby a prostředky, které úřad práce nabízí, bývá cesta k získání zaměstnání pro člověka s mentálním postižením nejistá.

Cílem této práce je zjistit, jaké je působení úřadu práce v zaměstnávání osob s mentálním postižením a jak tyto osoby využívají jeho služeb. Jedná se o zmapování možností, které lidé s mentálním postižením mohou využít na cestě k úspěšnému získání a udržení si zaměstnání. Dále zjistit od těchto osob, které z možností, jež mají ve spolupraci s úřadem práce, reálně využily či o nich mají přehled.

Teoretická část této práce obsahuje krátkou charakteristiku lidí s mentálním postižením, rozdíly mezi chráněným a otevřeným trhem práce, kde se tito lidé mohou uplatnit. Dále je zde popsáno náhradní plnění povinného podílu, tedy zákonné podmínky, které musejí zaměstnavatelé splnit v rámci podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Následující podkapitoly se zaměřují na práva lidí s mentálním postižením na možnost pracovat, na význam práce pro tuto cílovou skupinu a na potřeby, které lidé s mentálním postižením mají. Kapitola 3. Úřad práce poté popisuje nástroje, které mohou lidé s mentálním postižením využít při hledání pracovního uplatnění a poslední kapitola teoretické části ukazuje příklady dobré praxe, které připomínají skutečnost, že lidé s mentálním postižením se mohou stát plnohodnotnými účastníky pracovního procesu a mají o tento aspekt života zájem.

Výzkumná část byla uskutečněna kvalitativním výzkumem, kdy byly provedeny rozhovory s lidmi s mentálním postižením. Rozhovory byly zaměřeny na následující dílčí cíle: zjištění, zda lidé s mentálním postižením využívají služeb úřadu práce při hledání zaměstnání, zda jsou zapojeni v Individuální akčním plánování či využili prvky, které se v něm užívají a zdali využívají možnosti pracovní rehabilitace, která je určená pro osoby se zdravotním postižením.

Sesbíraná data z rozhovorů byla analyzována, následně interpretována a použita v rámci diskuze, kdy jsou získaná data porovnána s literaturou uvedenou v teoretické části práce.

Tato práce popisuje v rámci kontextu sociální práce služby, kterými úřad práce pomáhá v uplatnění lidí s mentálním postižením na trhu práce a přispívá pohledem lidí s mentálním postižením na tuto problematiku. Lidé s mentálním postižením se vyjadřují k tomu, jaké služby úřadu práce využívají a jak postupují v hledání práce či jakým způsobem nynějšího zaměstnání dosáhli. Sociální pracovník věnující se této problematice, pak může využít konkrétních zkušeností daných participantů a zmapovat si, jakých zdrojů již určitý člověk s mentálním postižením hledající zaměstnání využil, které zdroje by ho mohli k získání zaměstnání přiblížit a jaké zkušenosti lidé s mentálním postižením mohou mít v rámci spolupráce s úřadem práce.

1 Charakteristika cílové skupiny

V rámci charakteristiky jsou představeny následující pojmy: osoba se zdravotním postižením, mentální postižení a lehká mentální retardace. Pojem osoba se zdravotním postižením je hojně užíván v zákonech i ve většině literatury a je třeba zmínit, že osoba se zdravotním postižením není jen člověk s mentální postižením. Pojem mentální postižení, někdy se uvádí jako mentální retardace, se dá dále klasifikovat a je nadřazený pojmu lehká mentální retardace. Pojem lehká mentální retardace je uveden v této kapitole z důvodu, že lidé s lehkým mentálním postižením mají, v rámci mentálního postižení, největší pravděpodobnost získání zaměstnání a možnosti využití služeb úřadu práce. Tyto pojmy se v rámci práce často objevují a jsou pro ni stěžejní.

Osoba se zdravotním postižením

Jedná se o jedince, který má orgánem sociálního zabezpečení uznanou invaliditu v prvním, druhém nebo třetím stupni či se jedná o osobu se zdravotním znevýhodněním. Má zvýšenou ochranu v rámci trhu práce a krajská pobočka úřadu práce vede evidenci těchto osob, pokud využívají jejich služeb. Používá se zkratka OZP (Zákon č. 435, §67-68).

Antidiskriminační zákon pokládá za zdravotní postižení, postižení tělesné, smyslové, mentální, duševní či jiné. Toto postižení může zabraňovat v uplatňování práva a rovném zacházení s těmito osobami (Zákon č. 198, §5).

Mentální postižení

Valenta (2018, s. 34) definuje mentální postižení jako: „vývojovou poruchu rozumových schopností demonstrující se především snížením kognitivních, řečových, pohybových a sociálních schopností s prenatalní, perinatální i časně postnatální etiologií, která oslabuje adaptační schopnosti jedince.“

V rámci Mezinárodní klasifikace nemocí (2018) je mentální retardace vyjádřena „stavem zastaveného nebo neúplného duševního vývoje, který je charakterizován zvláště porušením dovedností, projevujícím se během vývojového období, postihujícím všechny složky inteligence, to je poznávací, řečové, motorické a sociální schopnosti. Retardace se může vyskytnout bez nebo současně s jinými somatickými nebo duševními poruchami (MKN-10, 2018).“

Mentální retardace je klasifikovaná dle míry IQ. Klasifikace začíná nejlehčí formou retardace, a to lehkou mentální retardací, následovanou střední mentální retardací, těžkou mentální retardací a hlubokou mentální retardací. Dále je uváděna jiná mentální retardace a neurčená mentální retardace, u kterých není zmíněna hodnota IQ (MKN-10, 2018).

Lehká mentální retardace

Lidé s lehkou mentální retardací mají IQ v rozmezí mezi 50 až 69. Toto rozpětí se dá u dospělých jedinců přirovnat k mentálnímu věku od 9 do 12 let. V rámci klasifikace mentální retardace, se jedná o její nejnižší formu. V tomto stupni postižení nastávají problémy v rámci vzdělávání, i přes tyto komplikace jsou však schopni lidé s lehkou mentální retardací chodit do zaměstnání, tvořit vztahy a být prospěšnou součástí společnosti (MKN-10, 2018).

2 Zaměstnávání lidí s mentálním postižením

Zaměstnanost je charakterizovaná mírou využití pracovních sil ve státě. Existuje vhodná míra zaměstnanosti, pokud je překročena, nazývá se tento stav přezaměstnaností, pokud hodnoty spadnou pod danou míru, nazývá se daný stav podzaměstnaností. Když nastane soulad mezi nabídkou a poptávkou dochází k plné zaměstnanosti. Zaměstnanost je spojovaná s mírou osobní spokojenosti, ekonomické prosperity a společenské úrovně (Matoušek, 2008, s. 253).

Tématu zaměstnávání osob se zdravotním postižením se věnuje v posledních letech více pozornosti. Nárůst pozornosti souvisí se skutečností, že je na osoby se zdravotním postižením nahlíženo odlišně, než tomu bylo v minulosti. Již nedochází k separování těchto osob do institucionálních zařízení, naopak jsou podporovány snahy, které vedou společnost ke vnímání lidí s postižením jako plnohodnotné členy společnosti. S tímto úsilím souvisí i zapojení těchto osob a jejich udržení na trhu práce (Sociální revue [online]).

2.1 Chráněný trh práce

Trh práce se dělí na volný (někdy zmíněný jako otevřený) trh práce a chráněný trh práce. Jejich rozdíl je v podílu zaměstnaných osob se zdravotním postižením. Do volného trhu práce spadají ti zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají méně než 50 % osob se zdravotním postižením v rámci svého celkového počtu zaměstnanců. Zaměstnavatelé na volném trhu práce mohou zaměstnávat lidi s postižením, ale nemají status dodavatele náhradního plnění, což zaměstnavatelé na chráněném trhu práce a osoby se zdravotním postižením se statutem OSVČ mají. Tuto skutečnost stanovuje novela zákona o zaměstnanosti (Chráněný trh práce [online]). I když jsou nynější tendence zaměřeny na zařazování osob se zdravotním postižením na volný trh práce, mají na něm tyto lidé stále obtížnou roli. Proto jsou při zaměstnávání lidí s postižením důležitou složkou zaměstnavatelé na chráněném trhu práce (Bélová, 2011, s. 96-97).

Do chráněného trhu práce spadají ti zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a zároveň mají písemnou dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce s úřadem práce. Tato dohoda platí po dobu 3 let. Po uplynutí této doby lze do 3 měsíců znovu požádat o uzavření dohody, která je poté stanovena na dobu neurčitou (Zákon č. 435, §78).

Zaměstnavateli na chráněném trhu práce je vyplácen **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce**. Tento příspěvek slouží k částečné úhradě mzdy, platu či jiných nákladů spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Výše toho příspěvku činí měsíčně 75 % reálně vynaložených nákladů na daného zaměstnance. Rozlišuje se však, zda je zaměstnanec osoba se zdravotním postižením či osoba zdravotně znevýhodněná. U osob se zdravotním postižením činí příspěvek maximálně 12 800 Kč a u osob zdravotně znevýhodněných maximálně 5 000 Kč. Výše příspěvku lze ještě navýšit dle zákona o zaměstnanosti (Zákon č. 435, §78a).

2.2 Náhradní plnění povinného podílu

Aby se navýšil počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením, mají zaměstnavatelé stanovené zákonné podmínky, které musí dodržovat. Mezi jejich povinnosti patří vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, být v kontaktu s krajskou pobočkou úřadu práce v rámci pracovní rehabilitace, mít evidenci osob se zdravotním postižením, které zaměstnavatel zaměstnává a také mít evidenci pracovních míst pro tyto osoby (Zákon č. 435, §80).

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se týká pouze zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 25 osob. Z celkového počtu zaměstnanců, musí být 4 % osob se zdravotním postižením. Z 26 zaměstnanců je tedy 1 osoba se zdravotním postižením. Tento zákonný požadavek lze však splnit několika způsoby. Zaměstnavatelé nemusí nutně zaměstnat osobu se zdravotním postižením, mezi další možnosti patří vykupování výrobků a služeb či uskutečňování zakázek u zaměstnavatelů či jednotlivců OSVČ, kteří jsou úřadem práce zařazeni na chráněný trh práce. Poslední možností je odvod do státního rozpočtu, kdy zaměstnavatel platí 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1 nezaměstnanou osobu se zdravotním postižením. Zaměstnavatel si nemusí zvolit jednu ze tří možností, ale může je využít v různé míře všechny (Zákon č. 435, §81-82).

2.3 Práva pro pracovní uplatnění osob s mentálním postižením

Lidé se zdravotním postižením jsou jednou z rizikových skupin na trhu práce a jsou označováni za znevýhodněné. U osob s postižením je míra nezaměstnanosti vyšší než u běžné populace. Tato míra není závislá na vzdělání určitého jedince (Procházková, 2011,

s. 106). Účast lidí s postižením na trhu práce je o to těžší, že je naše společnost soustředěna především na výkon. Délka evidence na úřadu práce je u osob se zdravotním postižením několikanásobně vyšší než u zbytku společnosti (Buchtová, 2013, s. 89-90). Ke zlepšení podmínek lidí s postižením přispívá řada zákonů v konkrétním státě, a také i rozličné charty a listiny na mezinárodní úrovni, které se zabývají právy osob s postižením (Procházková, 2011, s. 106).

V Listině základních práv a svobod je uvedeno, že si všichni lidé mohou zvolit svou budoucí profesi a podniknout kroky k dosažení kvalifikace nutné k výkonu určité profese. Také mají právo si získávat finance na svou obživu pomocí vykonávání povolání, pokud bez svého přičinění není možnost tohoto práva využít, je na ramenou státu, aby jedinci poskytl prostředky k uspokojení jeho potřeb v mezích zákona (Zákon č. 2, čl. 26). Osoby se zdravotním postižením spadají do skupiny lidí, kterým náleží vyšší stupeň ochrany zdraví během zaměstnání a speciální podmínky na pracovišti. Také mají zvláštní ochranu v pracovních vztazích a pomoc v rámci dosahování kvalifikace na dané zaměstnání (Zákon č. 2, čl. 29).

Zákoník práce uděluje zaměstnavatelům povinnost udržovat rovné zacházení. Toto zacházení se týká pracovních podmínek, odměňování a zvyšování kvalifikace vedoucí k lepší pozici. V rámci vztahů na pracovišti je zapovězena diskriminace. Ta se týká především oblasti pohlaví, sexuální orientace, rasy, národnosti, občanství, náboženství a mimo jiné i zdravotního stavu (Zákon č. 262, §16).

Diskriminace je jednou z překážek v životě lidí s mentálním postižením a může se projevat v různých formách. Okolí může reagovat vyhýbáním, nepřátelstvím až nenávisť či odporem (Scior, 2016 dle Bell, 2019, s. 2). Projevy diskriminace se u nás zabývá antidiskriminační zákon. Zmiňuje se o dvou typech diskriminace přímé a nepřímé. Přímá diskriminace je popsána jako zacházení s jedincem rozdílně oproti druhému jedinci ve stejné situaci, kvůli jeho rase, etnickému původu, pohlaví, věku, zdravotnímu postižení a dalším bodům zmíněným v antidiskriminačním zákoně. Za nepřímou diskriminaci se považuje jednání, kdy se jedinec dostává do nevýhodné situace kvůli užití na první pohled neutrálního kritéria. Jako nepřímá diskriminace kvůli zdravotnímu postižení je také chápáno neučinění opatření nutného k tomu, aby mohl mít jedinec s postižením přístup k zaměstnání, jeho uskutečnění, získání pracovního poradenství či se účastnit odborného vzdělávání. Pokud ale jsou kroky k umožnění v předešlé větě zmíněných činností považovány za nepřiměřené zatížení, může se od nich upustit. V nepřiměřeném zatížení je

zohledňováno, jak moc je určitý krok prospěšný pro konkrétního jedince, hmotná nákladnost daného kroku a zvážení jiných možností řešení (Zákon č. 198, §2-3).

V Listině základních práv Evropské unie je v článku 15 uvedeno, že má občan členského státu či občan třetí země, který má povolení pracovat na území Evropské unie, právo dělat zaměstnání, které si zvolí, hledat je, vykonávat či nabízet služby (Dokument 2012/C 326/02).

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením mimo jiné hovoří o tom, že lidé se zdravotním postižením mají právo pracovat na místě, které je schopné tyto lidi přijmout a dát jim prostor k adaptaci. Dále se úmluva v oblasti práce a zaměstnávání zaměřuje na následující cíle, do kterých patří zákaz diskriminace, zajištění rovnosti osob se zdravotním postižením a zbytkem společnosti, odměňování vykonané práce, rovné pracovní příležitosti a možnost profesního postupu, a také se domoci svých práv odborových a pracovních ve stejné míře jako většinová populace. Lidé s postižením také mají právo na to, aby jim bylo poskytnuto odborné a profesní poradenství, možnost přípravy na povolání a využívání služeb zprostředkování práce. Není opomenuta ani podpora při návratu do práce, když se dříve zdravý člověk stane osobou se zdravotním postižením a asistence při hledání nového zaměstnání. Další oblast podpory je v rámci spuštění vlastního podnikání a využití statusu samostatně výdělečné osoby. Nemělo by se však ani opomínat využití osob se zdravotním postižením ve veřejném sektoru a podporovat jejich zapojení do sektoru soukromého. Další cíl je soustředěn na prostředí výkonu práce, které má být přiměřeně přizpůsobeno pro osobu se zdravotním postižením, na možnost nových pracovních zkušeností na otevřeném trhu práce a v neposlední řadě také na posílení pracovní a profesní rehabilitace (Sdělení č. 10, čl. 27-29).

Evropská sociální charta se zabývá celou řadou práv týkajících se zaměstnávání. Mezi práva, ve kterých jsou výslovně uvedeny osoby se zdravotním postižením patří právo na poradenství při volbě povolání. Zabývá se posilou služeb zaměřených na vybrání si zaměstnání a zvyšování kvalifikace v oboru vzhledem k aktuálnímu stavu trhu práce a dovednostem jedince, který chce využít této možnosti poradenství. Tyto služby mají sloužit všem lidem, zahrnují tedy i osoby se zdravotním postižením. Takové služby mají být poskytovány zdarma (Sdělení č. 14, čl. 9).

V právu na přípravu k výkonu povolání se uvádí, že se má umožňovat a posilovat technická a odborná příprava celkové společnosti, nevyjímaje osob se zdravotním postižením. Tato opatření mají vést k možnosti dosáhnout vyššího technického a vysokoškolského vzdělání, které závisí také na možnostech konkrétní osoby (Sdělení

č. 14, čl. 10). Právo tělesně nebo duševně postižených osob na odbornou přípravu k výkonu povolání, rehabilitaci a na profesní a sociální readaptaci mluví o učinění kroků k umožnění zaměstnání osobám se zdravotním postižením. Toho má být dosaženo hlavně díky specializovaným zprostředkovatelům práce, zařízeními pro chráněné zaměstnávání a také vedení zaměstnavatelů k zaměstnání osob se zdravotním postižením (Sdělení č. 14, čl. 15)

V dnešní době se ve vyspělých státech zavádí systém zákonů, které podporují práva pro lidi s postižením. Jedná se hlavně o práva na plnohodnotný a důstojný život ve společnosti. Tato práva se vyskytují nejen v mezinárodních dokumentech a deklarácích, ale i v zákonech České republiky (Pipeková, 2006, s. 53).

Svá práva mohou hájit sami lidé s mentálním postižením. Těmto lidem se říká sebeohájci. Jejich cílem je umět se prezentovat, prosadit se ve společnosti, jednat sami za sebe, vědět co plyne z jednotlivých rozhodnutí a změnit to, s čím nesouhlasí (SPMP ČR [online]).

2.4 Význam práce pro osoby s mentálním postižením

K tomu, aby mohli lidé s mentálním postižením vést normální život, tedy život jako osoba bez zdravotního postižení, je třeba, aby většinová společnost nastavila podmínky pro lidi s mentálním postižením takovým způsobem, že daný jedinec bude podpořen v rámci tvoření a udržování sociálních vztahů. Jedná se o vztahy rodinné, ale i ty vrstevnické, či partnerské. Dále je třeba se zaměřit na možnosti trávení volného času, samostatného bydlení, na oblast studia a také následného získání zaměstnání. Nejedná se však o to práci pouze mít, ale také mít možnost v ní profesně růst (Křížkovská a kol., 2012, s. 93).

Zaměstnání patří do jedné z hlavních součástí života. Je důležité jak pro člověka s postižením, tak i bez něj. Vede k sebeurčení, uznání, zvyšuje kvalitu života a je jednou z cest k úplně integraci (Procházková, 2009, s. 40). Práce je pro lidi s mentálním postižením významnou součástí jejich života a velká část těchto lidí by chtěla být součástí společnosti v rámci běžného zaměstnání, které by bylo řádně ohodnocené (Holwerda, 2013 dle Ellenkamp, 2016, s. 56).

Klicpera a Innerhofer (1992 dle Procházková, 2009, s. 45) znázornili význam práce v těchto bodech:

- **Zajištění existence:** V naší společnosti je většina věcí vázána na příjem jednotlivce. Vykonávání zaměstnání je úzce spjata se ziskem finančních prostředků. Jejich výše pak ovlivňuje i naše zajištění ve stáří.
- **Určitá míra nezávislosti:** Díky zaměstnání a peněžním výhodám plynoucích z něj, má daná osoba větší míru nezávislosti, a to jak osobní, tak samozřejmě i finanční. Jedinec se nemusí tak často spoléhat na své okolí, ani na pomoc společnosti.
- **Rozšíření duševního horizontu:** V rámci vykonávání práce se jedinec učí novým dovednostem. Důsledkem tohoto učení je podpora myšlenkových pochodů, které pak jedinec využívá i v běžném životě.
- **Strukturovaný všední den:** Zapojením se do pracovního procesu získává jedinec strukturovanější čas. Ten se dělí na čas strávený v práci, dovolenou, víkend, pracovní dny a volný čas. Nejedná se však pouze o strukturu času, ale i prostoru. Prostor se dá dělit na bydliště a místo výkonu povolání. Jednotlivé prostory jsou poté spojovány s různými lidmi a situacemi.
- **Účast na společenském životě:** Díky možnosti pracovat navazuje jedinec nové vztahy, setkává se s odlišnými lidmi a učí se s nimi jednat. Dalším přínosem práce je pocit užitečnosti, který jedinci zvyšuje respekt ve společnosti.
- **Rozvoj:** Výkon zaměstnání jedince rozvíjí. V práci přichází do kontaktu s druhými lidmi a je nucen s nimi komunikovat a jednat. Dochází u něj k rozvoji jeho schopností a dovedností. Plněním jednotlivých činností v práci se jedinec posouvá dopředu a získává větší sebevědomí.
- **Vývoj k větší odpovědnosti:** V dětství se běžně o člověka starají jeho rodiče, ti ho také živí. Vstupem do zaměstnání dochází k tomu, že má daný jedinec svůj finanční příjem. Může se tedy živit sám, je to určitý přechod z života dítěte na život dospělého jedince. Tím, že je závislý na sobě samém, je veden k osobní zodpovědnosti, která se také rozvíjí i v zaměstnání, kde má na starosti určitou činnost. Vizitkou jedince se poté stává způsob provedení jednotlivých úkonů v zaměstnání a jejich výsledek (Klicpera a Innerhofer, 1992 dle Procházková, 2009, s. 45).

Novosad (2009, s. 45-46) popisuje význam práce z hlediska přínosů v těchto oblastech:

- **Existenční a materiální:** Jedná se o vytváření produktu a z něj plynoucí přínos pro společnost. Vytváření produktu je poté ohodnoceno mzdou, za kterou si je jedinec

schopen pořídit věci nutné k jeho existenci. Tím, že si na dané věci vydělává, vede k tomu, že si lépe uvědomuje jejich hodnotu a hodnotu peněz obecně. Také více chápe čas, prostor a energii, kterou v práci vynaloží.

- **Rozvojový a tvořivý:** Práce utváří člověka jak po fyzické, tak i duševní stránce. Pomocí ní vidíme výsledek naší činnosti.
- **Kooperační a socializační:** Prací se člověk začleňuje do společnosti. To se projevuje komunikací s lidmi v rámci zaměstnání, spoluprací s kolegy a bytím součástí pracovní skupiny.
- **Estetický a kulturní:** Do výroby produktu se promítá i estetická stránka, která vyjadřuje uměleckou tvorbu na výrobku a dostává se do povědomí společnosti.
- **Relaxační:** Práce dopomáhá jedinci snížit jeho psychické napětí a může mu přinášet potěšení z vykonávané činnosti (Novosad 2009, s. 45-46).

Klicpera, Innerhofer (1992 cited in Procházková, 2009) a Novosad (2009) se ve významu práce povětšinou shodují. Novosad však navíc zmiňuje význam estetický, kulturní a relaxační, zatímco Klicpera s Innerhoferem uvádějí také význam nezávislosti a odpovědnosti.

V případech, že daná osoba nemá možnost seberealizace, dochází u ní k poklesu rozvíjení vlastní osobnosti a řešení problémů. Také se ztrácí motivace k dosahování vzdělávání, přípravě na povolání a odbornému růstu (Opatřilová, 2004, s. 202).

2.5 Potřeby osob s mentálním postižením pro výkon zaměstnání

Maslowova pyramida potřeb zahrnuje potřeby každého člověka. Lidé s postižením mají stejné potřeby jako lidé bez postižení. Může se však objevit situace, kdy jedinec s postižením není schopen uspokojovat své potřeby běžným způsobem právě kvůli limitu plynoucímu z jeho postižení. Nemožnost uspokojování potřeb jedince vede k narušení integrity dané osoby. Člověk se zdravotním znevýhodněním může v různé míře potřebovat pomoc v uspokojování některých potřeb. Tyto potřeby se mohou uskutečňovat pomocí zpřístupňování či vyrovnávání příležitostí například v rámci vzdělání a pracovního uplatnění (Novosad, 2009, s. 28).

Novosad (2009, s. 147) také uvádí základní specifika, se kterými se musí počítat při práci s osobou se zdravotním postižením. Jedná se o respektování životní situace jedince, která může být proměnlivá a přímo či nepřímo souvisí s postižením určité osoby. Také je

třeba zahrnout různý typ zdravotního postižení konkrétní osoby či jejich kombinaci. Každý jedinec má také individuální zkušenosti a schopnosti se přizpůsobit. Určitá míra předpojatosti vůči osobám se zdravotním postižením ztěžuje situaci těchto lidí. A nakonec je dobré si uvědomit, že osoba se zdravotním postižením má jisté limity a hranice svých možností. Pokud je se svými omezeními smířená, je možnost se zaměřit na její schopnosti, které využít může.

Lidé s mentálním postižením se mohou také uplatnit na trhu práce. Práce, kterou budou vykonávat, je však závislá na jejich úrovni myšlení a koncentraci pozornosti. Není vhodné, když daná práce vyžaduje rychlé reakce a častou změnu pracovních operací. Osoby s mentálním postižením nalézají místo v prostředí klidu, kde je ustálený kolektiv. To, zda jedinec bude danou pozici zvládat, nezáleží pouze na jeho intelektu, ale i na pohybových schopnostech, osobnostních vlastnostech, motivaci a míře sociálního přizpůsobení (Vágnerová, 2002 dle Friedmann, 2011, s. 168). Nejedná se však jen o osobu člověka s mentálním postižením, svou roli hraje i prostředí, ve kterém má pracovat. Aby byla daná pozice vhodná, je potřeba brát v úvahu pracovní prostředí, pracovní kulturu, náplň práce, pracovní vedení a velikost organizace, kde je člověk zaměstnán (Ellenkamp, 2016, s. 67).

Člověk s mentálním postižením potřebuje při řešení situací určitou uspořádanost a pořadí, ve kterém má postupovat. Také je třeba zkontrolovat, zda postupuje správně a navyšovat úroveň po malých krocích (Doležel, 2007, s. 87). Tento postup při řešení situací, by se dal připodobnit k úkonu v zaměstnání, kde mohou nastávat nové situace, se kterými se daný jedinec ještě nesešel a potřebuje jistou podporu, aby se danému úkonu naučil.

3 Úřad práce

Úřad práce je zřízován na základě zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Jedná se o správní úřad a má celostátní působnost. Úřad práce je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí (Zákon č. 73, §1). Je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu. Na krajské pobočky navazují kontaktní pracoviště (Zákon č. 73, §2).

Krajské pobočky jsou organizačními útvary Úřadu práce ČR a spolupracují s kontaktními pracovišti. V oblasti zaměstnávání neustále sledují a vyhodnocují situaci na trhu práce, činí opatření na změnu poptávky a nabídky práce a vedou evidenci volných pracovních míst. Dále řeší ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele v daném kraji, zprostředkovávají práci uchazečům a poskytují jim poradenské služby a spravují rekvalifikaci a pracovní rehabilitaci. Jednou z dalších činností je používání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, také řeší agendu plnění povinného podílu zaměstnaných osob se zdravotním postižením a podporu a zaměstnávání těchto osob. Krajské pobočky mimo jiné vyplácejí nepojistné sociální dávky, podpory v nezaměstnanosti a příspěvky aktivní politiky nezaměstnanosti (Úřad práce ČR, a [online]).

Kontaktní pracoviště sleduje databázi a poskytuje informace o pracovních příležitostech a zajišťuje aktuálnost této databáze. Dále eviduje uchazeče o zaměstnání, činí rozhodnutí o nezařazení a vyřazení z evidence zájemců o zaměstnání. Kontaktní pracoviště vyhledává uchazečům o zaměstnání, do nichž spadají i osoby se zdravotním postižením, pracovní uplatnění. S uchazeči také probírá možnost uplatnění na společensky účelných místech v rámci veřejně prospěšných prací a rekvalifikací. Provádí sociálně právní a profesní poradenství v rámci zaměstnanosti, tvoří individuální akční plány, rozhoduje o přiznání podpory v nezaměstnanosti a výši rekvalifikace (Úřad práce ČR, a [online]).

Úřady práce působí v rámci zaměstnávání, jak již vyplývá z jejich názvu, avšak není to jediná náplň jejich činnosti. Zaměřují se také na rekvalifikaci, poradenství, které se týká pracovní právní a profesní oblasti a neméně důležité je i sociální zabezpečení nezaměstnaných občanů. Úřady práce mají svá informačně-poradenská střediska, kde se zabývají získáním zaměstnání a podporou pracovního začlenění znevýhodněných osob. Dále se zaměřují na testování předpokladů pro jednotlivé profese, volbou a zpřístupněním

konkrétní rekvalifikace pro daného jedince a poradenstvím týkajícím se pracovního práva či insolventnosti zaměstnavatele. K dosažení zaměstnání uchazeče využívají i zlepšování jeho dovedností v rámci komunikace a vystupování. Úkolem úspěšného uchazeče je poté si novou práci udržet. Na úřadech práce se také poskytují informace týkající se řízení o přiznání dávek v nezaměstnanosti a dávek státní sociální podpory. Nutno zmínit, že jeho důležitou pracovní náplní je i získání účelové dotace na zřízení pracovních příležitostí pro lidi se zdravotním znevýhodněním (Novosad, 2009, s. 239-240).

V rámci komunikace na úřadu práce se může stát, že úředník špatně vyhodnotí situaci, když jedná s člověkem s postižením, který má doprovod. Poměrně často nastává situace, že se úředník či jiný člověk, automaticky obrací na doprovod člověka s postižením a ne na člověka s postižením samotného. Tato situace vyplývá z předpokladu, že doprovázející osoba, bude jednat za člověka s postižením (Mátlová, 2010, s. 18).

3.1 Informační poradenská střediska

Informační poradenská střediska bývají při úřadech práce. Jejich náplní je poskytování kariérového a informačního poradenství, které vede v konečném důsledku k volbě povolání. Jejich poradenství je zaměřeno na množství cílových skupin, mezi které patří žáci základních škol, jejich rodiče, studenti, absolventi, školská zařízení, uchazeči o zaměstnání, osoby se zdravotním postižením a další (Hlad'o, 2011, s. 66).

Kariérové poradenství se zaměřuje na žáky a studenty v rámci volby budoucího povolání. Jedná se o poskytnutí informací k jednotlivé profesi, její kvalifikační požadavky, a jaký druh studia je třeba pro ni splnit. Informuje se také o současné situaci na trhu práce a jeho případném vývoji (Hlad'o, 2011, s. 67).

V **informačním poradenství** je umožněn přístup ke kompletní databázi škol jak v daném regionu, tak v celé ČR. Je zde možnost získání informací o tom, jakými způsoby je možno vyhledat si nové zaměstnání, obstat při pracovním pohovoru, jaké jsou podmínky zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a práva a povinnosti nezaměstnaného (Hlad'o, 2011, s. 67).

Uchazeči o zaměstnání se také mohou zapojit do **Job klubu**. Jedná se o poradenský program, ve kterém uchazeč získá dovednost v orientování se na trhu práce, provádí zde nácvik dovedností a osvojuje si techniky vyhledávání zaměstnání. Informace o Job klubu obdrží uchazeč o zaměstnání u svého poradce pro zprostředkování zaměstnání (Úřad práce, b [online]).

3.2 Individuální akční plán úřadu práce

Existuje skupina lidí, která v rámci hledání zaměstnání potřebuje zvýšenou péči. Tato péče je poskytována daným osobám kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku, lidem pečujícím o dítě či jedincům v různých vážných situacích. Péče je poskytována pomocí Individuálního akčního plánu, také označovaného jako IAP (Zákon č. 435, §33).

Individuální akční plán je určen ke zvětšení pravděpodobnosti získání zaměstnání daného uchazeče. Jedná se o dokument, který je vytvářen uchazečem o zaměstnání a krajskou pobočkou úřadu práce. Individuální akční plán se skládá hlavně z časového harmonogramu a stanovení postupu plnění úkolů ke zvýšení možnosti získání zaměstnání. Při vytváření tohoto plánu se využívá dosažené kvalifikace a zdravotního stavu zájemce a jeho možností a schopností. Pokud je uchazeč o zaměstnání bez přestávky veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců, vypracovává se tento plán automaticky, lze si o něj ale zažádat dříve. Uchazeč o zaměstnání musí plnit podmínky stanovené v individuálním akčním plánu a také musí ve spolupráci s krajskou pobočkou úřadu práce daný plán aktualizovat a vyhodnocovat (Zákon č. 435, §33).

Pokud uchazeč stanovené podmínky neplní, hrozí mu vyřazení z evidence úřadu práce na dobu 6 měsíců. Individuální akční plán je poradenský nástroj, který vede k vytvoření reálné představy o získání zaměstnání a určuje konkrétní kroky směřující ke splnění vytyčeného cíle a překonání překážek, které mu brání. Po uchazeči se požaduje, aby přijal zodpovědnost za svou situaci, aby se aktivně podílel na plnění plánu, což znamená, že má činit kroky k úspěšnému nalezení zaměstnání (Úřad práce ČR, 2015).

Přínosem Individuálního akčního plánu (dále IAP) je zacílené poskytnutí informací, poradenství a služeb. Cestou k dosažení cíle, jímž je získání zaměstnání, je i zaměření se na vhodné aktivity, které vedou k tomuto cíli. Výsledkem plnění těchto kroků může dojít k rozvoji osobního potenciálu uchazeče a v konečném důsledku se jedná o prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti (Úřad práce ČR, 2015).

V rámci IAP je poskytováno skupinové poradenství, kdy se uchazeči objasní účel a podmínky uskutečnění IAP. Jsou mu představeny možnosti aktivit, které by činil sám při hledání pozice na trhu práce a také je obeznámen s nynější nabídkou služeb Úřadu práce ČR a jsou mu doporučena vhodná opatření. Dále uchazeč obdrží informační materiály s nabídkou služeb úřadu práce. Po uzavření plánu s poradcem pro zprostředkování IAP se postupuje s uchazečem individuálně. Uchazeč s poradcem shromáždí informace o tom, jaká je situace na trhu práce a co již uchazeč pro hledání zaměstnání udělal. Zjistí se, v čem

si je uchazeč nejistý, kde je třeba se zlepšit. Určí se, co konkrétně vykoná za aktivity a které služby úřadu práce se dají využít. Nastaví se časový harmonogram plánu takovým způsobem, aby cíl byl specifický, měřitelný, akceptovatelný, reálný a termínovaný (Úřad práce ČR, 2015).

Mezi vlastní aktivity uchazeče v IAP patří neustálé kontrolování nových nabídek pracovních míst, zasílání životopisů, vzdělávací aktivity, rozvoj kompetencí, praxe formou stáže, dobrovolnictví a také používání doporučených poradenských nástrojů, jako je například www.job-tip.cz. Do nabídky služeb Úřadu práce ČR spadají poradenské aktivity, možnosti rekvalifikace, využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa či podpora v podnikání a také se dá využít nabídka možností projektů, které jsou hrazeny z Evropských sociálních fondů a dalších zdrojů (Úřad práce ČR, 2015).

3.3 Pracovní rehabilitace

Osobám se zdravotním postižením právně náleží možnost pracovní rehabilitace. Krajská pobočka úřadu práce ji zajišťuje společně s pracovními rehabilitačními středisky a hradí ji. Jedná se o kontinuální aktivitu jejímž cílem je dosažení a udržení vhodné práce pro osobu se zdravotním postižením. Obsahem tohoto typu rehabilitace je hlavně poradenství ohledně volby zaměstnání, teoretická a praktická příprava na něj, jeho zprostředkování, udržení či změnu a také zvolení takových podmínek, které umožní jeho výkon. S osobou se zdravotním postižením je na úřadu práce sestaven individuální plán pracovní rehabilitace, kde je zohledněn zdravotní stav, schopnost vykonávat zaměstnání a také současný trh práce (Zákon č. 435, §69). To, zda jedinec bude účasten pracovní rehabilitace, je posuzováno odbornou pracovní skupinou, která je při úřadu práce a sděluje, zda zájemce o pracovní rehabilitaci spadá do dílčích programů (Bélová, 2011, s. 98-99).

V rámci teoretické a praktické přípravy se poskytuje příprava na budoucí povolání a rekvalifikační kurzy (Zákon č. 435, §71). Úřad práce uzavírá s osobou se zdravotním postižením dohodu o přípravě k práci. Přípravou k práci jsou myšleny činnosti, které vedou k zapracování jedince a k získání znalostí, dovedností a návyků pro určité zaměstnání. Tento proces trvá maximálně 2 roky a je uskutečněn na pracovišti zaměstnavatele se zohledněním zdravotního stavu jedince, který může využít i podporu asistenta. Výsledkem přípravy k práci je osvědčení od právnické nebo fyzické osoby, u které osoba se zdravotním postižením přípravu k práci prováděla (Zákon č. 435, §72).

Zaměstnavatelům, kteří poskytnou své prostory k provádění rehabilitace, mohou být uhrazeny výdaje s pracovní rehabilitací spojené. Tato podpora je poskytovaná úřadem práce, který s těmito zaměstnavateli uzavírá písemnou dohodu (Zákon č. 435, §73). Osoby se zdravotním postižením také mají možnost využít specializované rekvalifikační kurzy, které se pořádají za stejných podmínek jako běžná rekvalifikace (Zákon č. 435, §74).

3.4 Příspěvky podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V této podkapitole se hovoří o příspěvcích, které vyplácí úřad práce. Tyto příspěvky by měly vést k navýšení možnosti zaměstnání osob se zdravotním postižením. Následně jsou zmíněny Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a Příspěvek na úhradu provozních nákladů v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, dále je poskytován ještě Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, ale tomu se věnuje podkapitola 2.1 o chráněném trhu práce.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Jedná se o příspěvek, který je určen pro zaměstnavatele, který zřídil pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením a uzavřel dohodu s úřadem práce. Zřízené pracovní místo musí být osobou se zdravotním postižením obsazené po dobu 3 let. Zákon zde činí rozdíl mezi osobou se zdravotním postižením a osobou s těžším zdravotním postižením. Výše příspěvku je pro osobu se zdravotním postižením maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy. Tento příspěvek je vyplácen za období prvního až třetího čtvrtletí předchozího roku. Výše příspěvku se navyšuje, pokud zaměstnavatel zřídí 10 a více míst pro osoby se zdravotním postižením (Zákon č. 435, §75).

K poskytnutí příspěvku není nutný zaměstnavatel. Úřad práce má možnost dohodu o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením uzavřít přímo s osobou se zdravotním postižením (Zákon č. 435, §75).

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením (příspěvek na úhradu provozní nákladů)

Příspěvek je poskytnut zaměstnavateli, který zaměstnává osobu se zdravotním postižením a má uzavřenou dohodu s úřadem práce. Stejně jako u Příspěvku na zřízení pracovního

místa pro osobu se zdravotním postižením je i u Příspěvku na úhradu provozních nákladů možné, aby úřad práce uzavřel dohodu přímo s osobou zdravotně postiženou, která je vedena jako osoba samostatně výdělečně činná (Zákon č. 435, §76).

Ministerstvo práce a sociálních věcí určí pomocí prováděcího předpisu charakter pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, místo výkonu zaměstnání, druh práce, požadavky pro výkon pracovního místa a informace o mzdě a délce pracovního poměru. Dále stanoví druhy provozních nákladů, které mohou být uplatněny při zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jak bude daný příspěvek poskytnut (Zákon č. 435, §77).

3.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Lidé se zdravotním postižením jsou dle svého typu postižení omezeni v konkrétní oblasti či úkonu. Pokud však nastane situace, že jsou omezeni v oblasti vzdělání, zaměstnanosti či účasti na společenském životě, jedná se o nevyužití mechanismů, které vyrovnávají příležitosti lidí s postižením. Dnešní vyspělá společnost má možnost a také povinnost zabývat se podporou a vyrovnáváním šancí těchto lidí (Procházková, 2011, s. 135). K vyrovnávání šancí přispívá aktivní politika zaměstnanosti.

Aktivní politiku zaměstnanosti, jinak APZ, zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Účelem této politiky je dosáhnout co nejvyššího stupně zaměstnanosti. K tomu užívá své nástroje a opatření (Zákon č. 435, §104). Přijímaná opatření se zaměřují na posílení dosažení rovného zacházení v rámci pohlaví, rasy, etnického původu a také rovného zacházení s lidmi se zdravotním postižením a lidmi s horším postavením na trhu práce. Rovné zacházení se týká přístupu k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě na zaměstnání a ke specializovaným kurzům. Dále se zaměřují na posílení zaměstnávání lidí se zdravotním postižením a osobami s těžší situací na trhu práce (Krejčířová a kol., 2005, s. 9).

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a investiční pobídky (Zákon č. 435, §104). Pomocí **rekvalifikace** jedinec získá novou kvalifikaci, to znamená, že dosáhne vzdělání pro vykonávání nové profese, či si zvětší svou dosavadní kvalifikaci. Osoba, která úspěšně dokončí rekvalifikaci, obdrží osvědčení o rekvalifikaci. Rekvalifikaci provádí zařízení s akreditací. Uchazeči o zaměstnání mají rekvalifikaci hrazenou úřadem

práce, pokud byla uzavřena dohoda mezi konkrétním rekvalifikačním zařízením a úřadem práce (Zákon č. 435, §108–109). Rekvalifikace je nástrojem k řešení strukturální nerovnováhy trhu práce mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle (MPSV, 2019, s. 53). **Veřejně prospěšné práce** slouží k udržení pracovní aktivity jedince před získáním trvalého zaměstnání (MPSV, 2019, s. 52). Zaštituje je úřad práce dle dohody se zaměstnavatelem a může mu dát příspěvek na vynaložené náklady týkající se mezd a platu na zaměstnance, který je účasten veřejně prospěšných prací. Jejich délka je maximálně 1 rok celkem. Náplní těchto prací bývá údržba veřejného prostranství, úklid budov a komunikací pro obce a stát či další obecně prospěšné instituce (Zákon č. 435, §112). Nástroj **společensky účelná místa** je určen pro uchazeče o zaměstnání, který nemůže získat práci jinou cestou. Dané místo vzniká na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Tato dohoda se dá uzavřít také s OSVČ. Úřad práce podporuje společensky účelná místa příspěvkem, který je vyplácen až 24 měsíců (Zákon č. 435, §113).

Díky **Příspěvku na zapracování**, který je opět založen na dohodě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, se zvyšuje šance na uplatnění u uchazeče o zaměstnání. Tento příspěvek je vyplácen nejdéle po dobu 3 měsíců a dosahuje až poloviny minimální mzdy (Zákon č. 435, §116). Výše zmíněné veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a příspěvek na zapracování jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které sice nejsou utvořeny přímo pro osoby se zdravotním postižením, ale tyto osoby jich mohou využít (Bélová, 2011, s. 99). Zaměstnavatelé jsou úřadem práce hmotně podporováni **investičními pobídkami** za účelem zřizování nových pracovních míst, uskutečňování rekvalifikací a školení zaměstnanců na nové pozice (Zákon č. 435, §111).

Do opatření aktivní politiky zaměstnanosti také spadá poradenství. Poradenství zajišťují krajské pobočky úřadu práce. Jeho účelem je na základě získaných informací od uchazeče o zaměstnání zprostředkovat zaměstnání. Podpora zaměstnávání OZP, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti patří mezi další opatření aktivní politiky zaměstnanosti (Zákon č. 435, §105). **Sdíleným zprostředkováním zaměstnání** se zabývá krajská pobočka úřadu práce, která dle individuálního akčního plánu pomůže uchazeči o zaměstnání pomocí agentury práce najít zaměstnání. S agenturou práce má úřad práce uzavřenou písemnou dohodu, díky níž je agentuře vyplácen příspěvek na daného uchazeče. Tento příspěvek je ve výši až 500 Kč na jednoho uchazeče (Zákon č. 435, §119a). **Cíleným programem k řešení zaměstnanosti** se rozumí činnosti vedoucí k větší zaměstnanosti osob na trhu práce. Pod tyto programy

spadá i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který umožňuje, aby byl zaměstnavatelům na chráněném trhu práce byl vyplácen příspěvek až 70 % ceny daného majetku. To vede k podpoře zaměstnání osob se zdravotním postižením. (Zákon č. 435, §120).

I když jsou nástroje aktivní politiky nedílnou součástí pomoci při nalezení nového zaměstnání, některé výstupy projektů realizované v praxi upozorňují na fakt, že řadě znevýhodněných osob tato pomoc nestačí. Bez individuálního využití intervencí a metod sociální práce dochází k tomu, že tyto osoby nenacházejí pracovní místo či mají problém si ho udržet, a tak se stává, že se ocitají zpátky v evidenci úřadu práce (srov. např. Burianová, I., a kol., 2007, Plesník, V., a kol., 2004 dle Burianová, 2010, s. 112).

3.6 Využitelnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

K nižší míře nezaměstnanosti vedou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které uskutečňuje Úřad práce ČR (MPSV, 2019, s. 52). Bližší vyjádření k nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti se nachází v předešlé podkapitole 3.5 Aktivní politiky zaměstnanosti.

Statistická ročenka trhu práce z roku 2018 uvádí, že dne 31. 12. 2018 bylo z celkového počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání 38,3 tis. osob se zdravotním postižením (OZP), což tvoří 16 % z celkového počtu nezaměstnaných (MPSV, 2019, s. 37). Díky APZ, bylo v roce 2018, vytvořeno 28 221 pracovních míst. Z toho bylo zřízeno pro OZP 175 míst, což činí 0,6 % z celkového počtu zřízených míst (MPSV, 2019, s. 11).

Další údaje z této ročenky sdělují, že **veřejně prospěšné práce** jako nové pracovní příležitosti vznikaly hlavně pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří byli evidovaní na Úřadu práce ČR. Jednalo se povětšinou o osoby s nižším vzděláním. Celorepublikový podíl byl 35,7 %. V rámci **společensky účelných pracovních míst** se vytvářela nová pracovní místa, která vedla k trvalému či dlouhodobějšímu zaměstnání uchazeče, pro nějž nešlo zajistit pracovní uplatnění jinou cestou. Tyto pracovní příležitosti vznikly zejména pro uchazeče, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR v době delší 12 měsíců a uchazeče do 30 let věku. V roce 2018 byl celorepublikový průměr 26,7 %. Co se týká **Příspěvku na zřízení pracovního místa** pro osoby se zdravotním postižením a SVČ, jedná se o méně využívaný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Podíl jedinců využívající tento nástroj na celkový počet osob podpořený

v rámci všech nástrojů APZ byl 1,2 %. Dalším nástrojem je **příspěvek na úhradu provozních nákladů**. V případech spojených s pracovním místem pro OZP činil v roce 2018 podíl takto podpořených osob na celkovém počtu osob zařazených na nástroje APZ 0,5 % (MPSV, 2019, s. 52). **Rekvalifikace** je druhým nejvyužívanějším nástrojem APZ. V roce 2018 byly upřednostňovány rekvalifikace jak s praktickou částí výuky, tak ty, co vedly ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění. V ČR tento podíl činil 15,8 % (MPSV, 2019, s. 53).

4 Příklady dobré praxe

V této kapitole jsou uvedeny dva příklady dobré praxe. Oba se od sebe dosti liší. Příklad dobré praxe ze služby sociální rehabilitace, která byla poskytována SPOLU Olomouc, není ojedinělý. Jedná se o již zavedený postup této sociální služby, kdy personál sociální rehabilitace používá odzkoušenou cestu, díky níž pomáhá najít člověku s mentálním postižením zaměstnání. Druhý příklad dobré praxe je však výjimečný, jelikož se odehrává na akademické půdě a hledá způsoby začlenění lidí s mentálním postižením do prostředí univerzity. Tato snaha se zatím rozvíjí a nejedná se o roky zkoušenou praxi. Je tedy dobré vzít v úvahu rozdíly těchto dvou příkladů.

4.1 SPOLU Olomouc, z. s.

Ve SPOLU Olomouc věří, že nejen společnost je prospěšná lidem s mentálním postižením, ale i lidé s postižením jsou prospěšní většinové společnosti. Posláním této organizace je podporovat lidi s mentálním postižením a pomáhat jim uplatňovat jejich práva. Důležitou součástí náplně jejich činnosti je také začleňování této skupiny lidí do běžné společnosti. Spolu Olomouc působí již od roku 1995. Poskytuje služby osobní asistence, aktivizační a rozvojové programy a sociální rehabilitaci (Spolu Olomouc, a [online]).

Právě služba sociální rehabilitace se zaměřuje na zaměstnávání lidí s mentálním postižením na otevřeném trhu práce. Cílem této služby je posilování samostatnosti jedince a jeho soběstačnosti, rozvoj schopností a dovedností, které mu slouží k větší možnosti být zaměstnán (Spolu Olomouc, b [online]).

Mezi základní činnosti sociální rehabilitace patří nácvik činností, zvládání péče o vlastní osobu, které vedou k soběstačnosti a k sociálnímu začlenění. Dále sem spadají výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, pomoc při uplatňování práv, podpora základních pracovních návyků a orientace v oblasti pracovního uplatnění. Neméně důležitá je i podpora vytváření představy o vhodném zaměstnání, pomoc při hledání pracovního uplatnění a udržení si daného místa. Výhodou sociální rehabilitace je, že se jedná o bezplatnou službu (Spolu Olomouc, b [online]).

SPOLU Olomouc uvedlo ve své výroční zprávě příklad dobré praxe ze služby sociální rehabilitace, který je demonstrován příběhem slečny Dany (jméno bylo pozměněno). Vzhledem k tématu je zde zmíněna pouze část příběhu, týkající se

zaměstnávání. Slečna Dana studovala speciální střední školu v oboru zahradník, který úspěšně ukončila. Bydlí s matkou, která je jejím opatrovníkem. Rozhodla se využít služby sociální rehabilitace za účelem zvyšování soběstačnosti, smysluplného trávení volného času a podporu při hledání zaměstnání. Za pomoci služby sociální rehabilitace si slečna Dana našla místo na zkrácený úvazek v olomoucké restauraci, kde působí jako pomocná síla. Jedná se o místo na otevřeném trhu práce. V rámci této pozice připravuje a uklízí stoly a vypomáhá při nalévání polévek v čase oběda. S poslední jmenovanou aktivitou měla slečna Dana potíže, jelikož nalévání polévek vyžadovalo rychlé pracovní tempo. Po domluvě s restaurací, bylo umožněno, aby slečna Dana nalévala polévky dle svého tempa a zbytek zaměstnanců má dle potřeby samostatný přístup k polévce. Nyní pracuje slečna Dana v restauraci již rok a je zde spokojená (SPOLU Olomouc, 2019, s. 15).

4.2 ICLife

Cílem projektu ICLife je podporovat lidi s mentálním postižením v začlenění se do prostředí univerzity. Tento cíl je uskutečňován čtyřmi evropskými univerzitami, kdy v začleňování lidí s mentálním postižením na vysokoškolské půdě pomáhají partneři z praxe, kteří mají s touto cílovou skupinou bohaté zkušenosti. Lidé s mentálním postižením se účastní řady aktivit, které je rozvíjí a přitom poznávají život na univerzitě. Také spolupracují s běžnými univerzitními studenty a vzájemně se obohacují (More, 2019 [online]).

V rámci České republiky se na projektu ICLife podílela Univerzita Palackého v Olomouci, konkrétně Katedra křesťanské sociální práce. Projekt zde probíhal od roku 2016 do roku 2019. Byl zaměřen na oblasti zpřístupnění univerzitního kampusu pro lidi s mentálním postižením, vytvoření systému vrstevnické podpory, zapojení lidí s mentálním postižením do výuky v roli učitele i studenta, možnosti vzniku pracovního místa na univerzitě, zhodnocení aktuálního stavu inkluze na univerzitě a na přípravu plánu, který by dopomohl ke změnám na univerzitě, díky nimž by se stala otevřenou lidem s mentálním postižením (Matulayová a spol., 2019, s. 3-4).

V rámci projektu došlo ke zjištění, že české univerzity jsou převážně nepřipravené na kontakt s lidmi s mentálním postižením. Katedra křesťanské sociální práce CMTF se zabývá tématem lidí s mentálním postižením v kontextu sociální práce již řadu let. Část studentů má možnost se setkat s lidmi s mentálním postižením v rámci studijních programů zaměřených na pomáhající profese a dobrovolnictví, avšak většina studentů a učitelů

UPOL běžně do kontaktu s lidmi s mentálním postižením nepřicházejí. Tento nedostatek zkušeností vede k rozpakům, obavám, předpojatosti a následnému nedorozumění v kontaktu s těmito lidmi. Což vede i k tomu, že není moc lidí, kteří si dokáží představit, že by lidé s lehkým mentálním postižením pracovali na univerzitě. Aby došlo ke změně tohoto postoje, je důležité si uvědomit, že lidé s mentálním postižením jsou nedílnou součástí společnosti a při využití jejich životních zkušeností a potenciálu se může zvýšit úroveň vysokoškolského vzdělání a připravenosti studentů pro následnou praxi. Podpora adaptace lidí s lehkým mentálním postižením v rámci života univerzity, předávání si zkušeností a příkladů dobré praxe v inkluzivním vzdělávání či podpora celoživotního vzdělávání lidí s lehkým mentálním postižením je hlavním cíle projektu ICLife. S tímto cílem se také pojí snižování rizika sociální exkluze této cílové skupiny a zvyšování možnosti uplatnění na univerzitách a na běžném trhu práce (Matulayová a spol., 2019, s. 12).

Do projektu byli zapojeni vybraní pracovníci UPOL, studenti, sociální pracovníci a lidé s mentálním postižením. Vzájemnou spolupráci v rámci projektu považovali všichni dotazovaní za přínosnou. V rámci skupiny **pracovníků UPOL**, zmínil jeden participant, že studenti měli možnost zjistit, jak se žije lidem s mentálním postižením přímo od této cílové skupiny. Nejednalo se tedy pouze o předávání teoretických informací, které mají studenti běžně dostupné v rámci studia. Další participant řekl, že účast na tomto projektu mu rozšířila obzory a pomohla představit si, jak uchopit danou problematiku lidí s mentálním postižením v kontextu univerzity. **Studenti** zapojení do projektu reflektovali především to, že získali nové zkušenosti, odbourali předsudky, rozvinuli komunikaci s lidmi s mentálním postižením, měli motivaci pro zamyšlení se do budoucna a získali zkušenost s týmovou prací. **Sociální pracovníci** si z projektu odnesli pozitivní zkušenost v rámci spolupráce s univerzitou, neboť přijetí lidí s mentálním postižením společností nebývá pravidlem. Všimli si také, že u lidí s mentálním postižením zapojených do projektu došlo ke zvýšení sebevědomí. **Lidé s mentálním postižením** hodnotili účast na projektu velmi kladně, jednalo se hlavně o spolupráci se studenty. Zapojení se do projektu v nich vzbudil motivaci dosáhnout něčeho nového a zvýšil jejich sebedůvěru a pocit vlastní důležitosti. Všichni zúčastnění chtějí ve spolupráci pokračovat i po skončení ICLife, což se tak nyní děje pod odborným vedením dr. Zlatice Dorkové. Studenti nadále připravují vzdělávací aktivity pro klienty (Matulayová a spol., 2019, s. 28-31).

Na počátku byl projekt ICLife plný nejasností a otazníků, ale díky těmto prvotním nejistotám se ho zúčastnilo více lidí, než bylo původně v plánu. Myšlenka inkluze lidí

s mentálním postižením do života univerzity se tedy dostala k většímu počtu lidí. Spolupráci v rámci projektu vnímají všichni dotazovaní jako velmi přínosnou, a to v různých oblastech svého života (Matulayová a spol., 2019, s. 28-31).

5 Metodologie

V této kapitole jsou popsány jednotlivé body provedeného výzkumu. Jako první jsou popsány výzkumní cíl a výzkumné otázky, dále se kapitola zaměřuje na popis vybrané metody, následuje popis výběru vzorku a ke konci kapitoly je popsán popis sběru dat.

Výzkumný cíl a výzkumné otázky

Hlavním výzkumným cílem této práce je za prvé zjistit, jaké je působení úřadu práce v zaměstnávání osob s mentálním postižením a za druhé, jak tyto osoby využívají jeho služeb. První část výzkumného cíle je reflektovaná v předešlých kapitolách. Prvním dílčím cílem je zjistit, zda lidé s mentálním postižením využívají služeb úřadu práce při hledání zaměstnání. Druhým dílčím cílem je zjistit, zda byli lidé s mentálním postižením zapojeni do Individuálního akčního plánu či využili jeho prvky. Třetím dílčím cílem je zjistit, zda lidé s mentálním postižením využívají možnosti pracovní rehabilitace. Výzkumná otázka je definovaná takto: Jaké je působení úřadu práce v zaměstnávání osob s mentálním postižením a jak tyto osoby využívají jeho služeb?

Popis vybrané metody

K naplnění výzkumného cíle byl zvolen kvalitativní výzkum a data byla sbírána pomocí rozhovoru. Kvalitativní výzkum byl zvolen z důvodu omezené dostupnosti možných participantů a kvůli velmi specifickým kritériím, která byla na participanty při výběru kladena. Další důvodem bylo zaměření výzkumu na zkušenosti participantů, na které se zaměřuje lépe ve sběru dat pomocí rozhovorů než dotazníků. Kvalitativní výzkum je hodně založen na osobě výzkumníka. Ten na počátku výzkumu zvolí téma a základní výzkumné otázky. Otázky mohou být v průběhu výzkumu přetvářeny. Díky této skutečnosti je kvalitativní výzkum označován za pružný. Výzkumník bývá srovnáván s postavou detektiva, kdy vyhledává informace, které poté analyzuje a vyvozuje z nich deduktivní a induktivní závěry. Poznává nové lidi a působí v terénu. Z dat, které výzkumník získá, se pomocí analýzy vyhodnocují potřebné informace. Poté dále pokračuje v získávání dat a proces analýzy se opakuje. V průběhu toho procesu výzkumník přehodnocuje své domněnky a závěry, ke kterým v průběhu zkoumání dospěl (Hendl, 2005, s. 50).

Kvalitativní výzkum byl vybrán z důvodu, že zachycuje detailní popis zkoumané problematiky. V rámci kvalitativního výzkumu se mohou data získávat různými cestami,

jako jsou rozhovory, pozorování, fotografie, audio a videozáznamy, deníky, úřední dokumenty a další. Následně získaná data jsou analyzována a interpretována. Předností tohoto výzkumu je, že zkoumá problematiku v jejím přirozeném prostředí a díky tomu dobře reaguje na vzniklé situace a místní podmínky. Dává prostor k následnému navrhování teorií a je užitečný při objasňování nových fenoménů. (Hendl, 2005, s. 52).

Kvalitativní výzkum má i své limity. Výsledky z daného výzkumu jsou spíše subjektivního charakteru a dají se těžko replikovat. Také počet participantů je omezený a ve většině případů jsou participanté z jednoho prostředí, a tak se data od těchto participantů obtížně zobecňují. Úskalí skýtá také osoba výzkumníka, výsledky výzkumu jsou jím snadno ovlivněny díky jeho osobním preferencím (Hendl, 2005, s. 52).

Popis výběru vzorku

Při výběru participantů byly osloveny dvě organizace, Domov pro osoby se zdravotním postižením Javorník Chvalčov a Charita Prostějov, Domov Daliborka. Uživatelé těchto organizací jsou převážně lidé s mentálním postižením. Pro provedení rozhovorů na dané téma bylo zapotřebí, aby participanté splňovali následující kritéria: byli starší 18 let, zaměstnaní, či hledající zaměstnání. Aby došlo ke zjištění těchto kritérií, byla provedena konzultace se sociálními pracovníky, kteří s těmito participanty spolupracují a znají je.

Výzkumu se zúčastnilo šest participantů, dva muži a čtyři ženy, z nichž čtyři mají zaměstnání a dva si ho hledají. Participanté byli ve věkovém rozmezí 40-55 let. Pět participantů je poživitelem invalidního důchodu a jeden participant je osoba zdravotně znevýhodněná. Většina participantů studovala pomocnou školu či, jak participanté uvedli, „zvláštní školu“, nyní již nazývanou jako praktická, jeden participant je vyučen v tříletém oboru. Z celkového počtu šesti participantů jsou zaměstnaní čtyři, z toho tři participanté jsou zaměstnaní na chráněném trhu práce. Jeden z participantů nevyužívá žádnou z výše zmíněných organizací.

Participanté byli zvoleni dle účelového výběru, který závisí čistě na mínění výzkumníka. Toto mínění ovlivňuje oblast toho, co by se mělo pozorovat a také toho, co je možné pozorovat. Při účelovém výběru je třeba participanty dobře popsat, aby bylo možné určit, jakou populaci reprezentují (Disman, 2002, s. 12-13). Účelový výběr je určený pro malé vzorky participantů, při jejichž výběru se vychází z výzkumných záměrů a z uvažované podoby zkoumání (Reichel, 2009, s. 83).

Popis sběru dat

Data byla od participantů získávána pomocí polostrukturovaného rozhovoru, v literatuře uváděného také jako rozhovor pomocí návodu. Tento typ rozhovoru se skládá z řady otázek či témat, na které se chce výzkumník zaměřit. Výzkumník má volnost pokládání otázek ve tvaru, jaký je příhodný dané situaci. Výhodou polostrukturovaného rozhovoru je efektivní využití času v rámci probíhajícího rozhovoru. Díky tomu, že jsou rozhovory polostrukturované, je pak snazší je srovnávat a přitom je zde prostor pro dotazovaného vyjádřit své myšlenky a zkušenosti (Hendl, 2005, s. 175).

Do výzkumného šetření bylo zapojeno šest participantů. Polostrukturované rozhovory se uskutečnily v průběhu měsíce února roku 2020. Rozhovory byly provedeny v přirozeném prostředí participantů. Polovina participantů využívá službu chráněného bydlení, u těchto participantů nebyla při rozhovoru účastna žádná třetí osoba. U dvou participantů byli účastní rozhovoru sociální pracovníci a u jednoho participanta byl účasten rozhovoru člen rodiny. Před zahájením samotného rozhovoru, byli participanti seznámeni s tématem a cílem této práce. Dále jim bylo sděleno, že informace poskytnuté v rámci rozhovoru budou užity pouze pro účely výzkumu. Participanti byli seznámeni s tím, že jejich výpověď je anonymní a že pokud by jim byla nějaká otázka nepříjemná, nemusí na ni odpovídat. Všechny rozhovory byly po předchozí domluvě zaznamenány na mobilní telefon.

Následně získaná data byla zpracovaná pomocí kódování a jednotlivé kódy byly rozčleněny do kategorií, dle jejich významu. Analýza rozhovorů byla provedena v programu Microsoft Word užitím nástroje komentáře. Konkrétní otázky použité v rozhovoru s participanty se nacházejí v Příloze č. 1.

6 Interpretace dat

V rámci této kapitoly je provedena interpretace dat, které byly získány z rozhovorů s participanty. Tato kapitola je členěna dle dílčích cílů, které vedou k zodpovězení výzkumné otázky. Pod dílčí cíle spadají jednotlivé kategorie, ve kterých jsou uvedeny úryvky z rozhovorů. Jednotlivé úryvky jsou označeny P1 – P6 dle toho, který participant je autorem úryvku. Tučně jsou vyznačeny věty, které jsou stěžejní pro danou kategorii.

Prvním dílčím cílem je zjistit, zda lidé s mentálním postižením využívají služeb úřadu práce při hledání zaměstnání.

Hledání zaměstnání

Participanti hledali zaměstnání různými způsoby. Čtyři participanti z šesti uvedli, že při hledání zaměstnání, zašli na úřad práce: „...z **úřadu práce nám doporučila**, že *Toptrade v Količíně hledá zaměstnance (P4)*.“ Dva z participantů uvedli, že získávali přehled o volných pracovních místech pomocí využití internetových stránek: „**Na internetu jsem ju (pozn.: práci) našel... tam se toho nande (P1)**.“ Hledání zaměstnání přes známou osobu uvedli dva participanti: „**Jsem si ho (pozn aut.: pracovní místo) našla přes známého (P3)**.“ Jeden participant se při hledání zaměstnání zaměřoval na inzerci v novinách a letáčích. Ne ve všech případech byli participanti iniciátoři a aktivní hledající zaměstnání. Dva participanti ze stejné organizace byli osloveni zaměstnavatelem, jenž aktivně vyhledával osoby se zdravotním postižením jako potenciální zaměstnance: „**Za náma přišli, byla schůzka a oni se nás ptali, kdo chce pracovat. Tak my jsme se přihlásili (P5)**.“

Poradce

Někteří participanti se s otázkami týkajícími se zaměstnání obraceli na osoby ve svém okolí. Polovině participantů v hledání zaměstnání pomáhaly sociální pracovnice ze služby, kterou participanti využívali: „**Obrátila jsem se na Kristýnu (pozn.: sociální pracovnice) ...na úřadu práce jsem jim neříkala, že chci pomoci. Kdybych neměla Kristýnu, tak bych si řekla o pomoc (P2)**.“ Jeden participant měl při hledání zaměstnání silnou podporu rodiny, v možnosti pracovat ho nejprve podporovala jeho matka a následně jeho sestra. Tento klient nevyužíval žádnou sociální službu.

Zkušenost s úřadem práce

Každý z participantů měl s úřadem práce jiné zkušenosti. Jeden z participantů uvedl: „*Na úřadu práce mi řeknou, pane vy máte důchod (pozn.: invalidní důchod), běžte si na důchodové zabezpečení (pozn.: OSSZ) (P1).*“ Tuto zkušenost participant dále okomentoval slovy: „*Pak už jsem na to (pozn.: na další kontakt s úřadem práce) kašlal ...zájem pracovat mám, ale firmy berou jen s polovičním důchodem (I. a II. stupeň invalidního důchodu.) Kdybych měl poloviční, tak mě vezmou automaticky, to vím (P1).*“ Z odpovědi dalšího participanta vyplývá, že s úřadem práce měl dlouhodobější spolupráci: „*Oni se ptali, jestli něco mám (pozn. zaměstnání), jestli se mi něco podařilo (P2).*“ U jednoho z participantů se ke zkušenostem s úřadem práce vyjádřila jeho sestra: „*Papíry vyřizuju já, vesměs každá úřednice se mnou mluvila a on byl jenom takový doplněk... (P4).*“ Participanti nereflektovali pouze kontakt s pracovníky úřadu práce, ale úřad vnímali také jako prostředí: „*...na tom pracovním, bylo to tam veliký a samý sekretářky (P1).*“ Jeden respondent uvedl, že na úřadě práce nikdy nebyl.

Druhým dílčím cílem je zjistit, zda byli lidé s mentálním postižením zapojeni v Individuální akčním plánování či využili prvky, které se v něm užívají.

V Individuálním akčním plánu se stanovují úkoly na straně uchazeče o zaměstnání a na straně pracovníků úřadu práce. Mezi tyto úkoly patří na straně uchazeče například rozesílání životopisů, sledování nabídek volných pracovních míst, vzdělávací aktivity. Na straně úřadu práce je možné využít nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, například veřejně prospěšné práce. Blíže se Individuálnímu akčnímu plánu věnuje podkapitola 3.2. Prvek „sledování nabídek volných pracovních míst“ je již reflektován v rámci prvního dílčího cíle v kategorii Hledání zaměstnání, takže již nebude znovu reflektován v rámci druhého dílčího cíle.

Životopis

Dva z participantů uvedli, že vypracovávali životopis v rámci projektu ICLife, do kterého byli zapojeni ve spolupráci s Univerzitou Palackého v Olomouci, Katedrou křesťanské sociální práce: „*Jo vytvářel (pozn.: životopis) ...bylo to fantastické...v Olomouc, ve škole, v té božské fakultě (P1).*“ Dva participanti, při vytváření životopisu, spolupracovali se zaměstnanci sociální služby: sociální pracovníci či pracovníkem v sociálních službách na

pozici klíčového pracovníka: „*Jo to (pozn.: životopis) jsem někdy dělala s klíčovou pracovnící (P6).*“ U čtyř participantů, přičemž všichni čtyři participanté jsou zaměstnaní, životopis jejich zaměstnavatelé nepožadovali: „...*v rámci zaměstnání, ho (pozn.: životopis) nechtěli (P3).*“

Vzdělávací aktivity

Čtyři participanté uvedli, že se po jejich studiu na pomocné či praktické škole dalšímu posunu ve kvalifikaci nevěnovali: „*Já jsem chodila na zvláštní (pozn.: praktická škola) (P6).*“ Na dotaz, zda pak participant přemýšlel o dalším studiu, odpověděl, že neví. Další dva participanté ze stejné organizace uvedli, že využili dvouletého vzdělávání zajištěného společenstvím partnerských speciálních škol Euroinstitutem: „*Já jsem chodila tady dva roky do školy, jednalo se o úklid. Byla to střední Euroinstitut. Měli jsme praxi (P3).*“

Veřejně prospěšné práce

Čtyři participanté se s pojmem veřejně prospěšné práce nesešli. Jeden z participantů měl částečné povědomí o významu tohoto pojmu „*Něco mně to říká, ale oni tam jsou, že jsou v trestu nebo co...že sbírají ty odpadky a tak (P1).*“ Jeden z participantů se veřejně prospěšných prací zúčastnil: „*No tady jsem je dělala v kuchyni...oni mě tady (pozn.: ve organizaci zřizované Charitou) přijali...ten pracovní úřad, že jim zaplatil...oni (pozn.: pracovníci charitního zařízení) mě to navrhli...napřed jsem byla na úklidu, potom v té kuchyni na to nádobí (P2).*“ Sestra jednoho z participantů uvedla: „*On (pozn.: participant) byl bez práce jen půl rok...neměl potřebu, on tím, že chodí do práce, tak to nikdy nepotřeboval (P4).*“

Třetím dílčím cílem je zjistit, zda lidé s mentálním postižením využívají možnosti pracovní rehabilitace.

Pro účastníka pracovní rehabilitace se uzpůsobuje pracovní prostředí takovým způsobem, aby mohl danou činnost vykonávat. Z toho důvodu jsou níže reflektovány potřeby osob s mentálním postižením v rámci pracovního procesu. Blíže je pracovní rehabilitace popsána v podkapitole 3.3.

Potřeby v práci a její význam

Participanté se zaměřovali jak na jednotlivé potřeby při výkonu zaměstnání, tak na význam práce pro ně samotné. Tyto dvě oblasti se propojovaly a z tohoto důvodu jsou reflektovány společně.

Pro jednoho participanta je v rámci výkonu práce důležité mít přestávky: „...*abych měl čas na kávičku a na cigaretu a na oběd. A nosit uniformu (P1).*“ Další participant by potřeboval v práci více času na provedení pracovní činnosti: „...*akorát ráno, že nebyl dostatek času na tu prodejnu, muselo to být rychlejš a nebyl čas na to, to udělat pořádně (P2).*“ Čtyři participanci uvedli, že je pro ně v zaměstnání důležitý pracovní kolektiv: „*Hlavní je pro mě kolektiv, že jsem mezi lidma, že mám spolukolegyně, jsem v týmu (P3).*“ „...*,V práci mám hodně kamarádů (P5).*“ „...*,No lépe se mi pracuje v kolektivu (P2).*“ Dva participanti uvedli, že do zaměstnání chodí aby se něco nového naučili nebo si něco vyzkoušeli: „*Já jsem si vyzkoušela v práci vybalovat zboží, uklízet v mrazákách s myčkou jsem si to vyzkoušela (P3).*“ „...*,Já do práce nechodím skrz peněz, ale chcu se něco naučit...aspoň mám nějakou změnu (P5).*“ Pro dva participanty je důležitým aspektem práce finanční příjem: „...*abych si mohla vydělat penízky a nakoupit něco pro sebe a tak (P6).*“

Pracovní rehabilitace

Pojem pracovní rehabilitace je pro většinovou společnost, která se nezabývá službami úřadu práce, těžce uchopitelný. Při provádění rozhovoru byl tento pojem participantům přiblížen, aby měli představu co znamená. Žádný z participantů se s tímto pojmem ještě nesetkal: „*Ještě jsem se s tím nesetkala, možná časem (P2).*“ Dva participanti však projevíli zájem, že by neodmítli si pracovní rehabilitaci vyzkoušet: „*Chtěla bych si to vyzkoušet (P3).*“ „...*,Jo já se přihlašuji (P1).*“

Kategorie nároky zaměstnavatelů je zde vyčleněna z důvodu, že přímo nespadá do žádného z dílčích cílů, ale částečně souvisí s potřebami lidí s mentálním postižením pro výkon práce.

Nároky zaměstnavatelů

Dva participanti se setkali v rámci zaměstnání s tím, že na ně měl zaměstnavatel požadavky, které se jim obtížně plnily.: „*Já jsem se snažila hodně a jim se to furt nezdálo, pořád na mě tlačili, že to furt není dobrý, v úklidu. Nevím, buď si mysleli, že je to všechno špatně, co dělám (P2).*“ „...*,Tam mu řekli, že je slaboučký (pozn.: mluví sestra participanta). Pak jsem šel do papíren a tam mi řekli, že se tam vypracuju (P4).*“

7 Diskuze

V rámci této kapitoly jsou porovnána data, která byla získána z rozhovorů s participanty, s literaturou popsanou v kapitolách 2–3, a také s dostupnými výzkumnými šetřeními. Dále je tato kapitola rozčleněna do kategorií vycházejících z interpretace.

Hledání zaměstnání

Aby si jedinec mohl najít zaměstnání, potřebuje zjistit, kde jsou volná pracovní místa. Z výzkumného šetření společnosti Randstad, které proběhlo v roce 2018, vyplývá, že 67 % lidí při hledání zaměstnání využívá k hledání volných pracovních míst pracovní portály. V poslední době posiluje i hledání zaměstnání na základě osobního doporučení, tímto způsobem si našlo zaměstnání 50 % kandidátů (Randstad, 2018 [online]). Dva participanti uvedli, že získávali přehled o volných pracovních místech pomocí využití internetových stránek. Hledání zaměstnání přes známou osobu uvedli dva participanti.

Zkušenost s úřadem práce

Úřad práce provádí sociálně právní a profesní poradenství v rámci zaměstnanosti, tvoří individuální akční plány, rozhoduje o přiznání podpory v nezaměstnanosti a výši rekvalifikace (Úřad práce, a [online]). Čtyři participanti využili možnosti úřadu práce při hledání zaměstnání. U jednoho z participantů se stalo, že pracovnice úřadu práce komunikovala s jeho doprovodem, místo toho, aby komunikovala přednostně s participantem. Poměrně často nastává situace, že se úředník či jiný člověk automaticky obrací na doprovod člověka s postižením a ne na člověka s postižením samotného. Tato situace vyplývá z předpokladu, že doprovázející osoba bude jednat za člověka s postižením (Mátlová, 2010, s. 18). Z výzkumného šetření, které bylo provedeno s lidmi se sluchovou vadou, vyplynulo, že úředníci komunikují více s tlumočníky u 37,5 % respondentů (Kubizňáková, 2010, s. 26).

Životopis

Aby se navýšil počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením, mají zaměstnavatelé stanovené zákonné podmínky. Mezi jejich povinnosti patří mimo jiné vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením (Zákon č. 435, §80).

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se týká pouze zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 25 osob. Z celkového počtu zaměstnanců, musí být 4 % osob se zdravotním postižením (Zákon č. 435, §81-82). U čtyř participantů životopis jejich zaměstnavatelé nepožadovali (všichni tito participanti jsou zaměstnaní). Je možné, že v rámci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením není pro zaměstnavatele důležitý životopis, tedy pracovní zkušenosti jedince, ale status jedince, tedy že se jedná o osobu se zdravotním postižením.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce slouží k udržení pracovní aktivity jedince před získáním trvalého zaměstnání (MPSV, 2019, s. 52). Zaštiťuje je úřad práce dle dohody se zaměstnavatelem. Náplní těchto prací bývá údržba veřejného prostranství, úklid budov a komunikací pro obce a stát či další obecně prospěšné instituce (Zákon č. 435, §112). Statistická ročenka trhu práce z roku 2018 uvádí, že veřejně prospěšné práce jako nové pracovní příležitosti vznikaly hlavně pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří byli evidovaní na Úřadu práce ČR. Jednalo se o osoby povětšinou s nižším vzděláním. V roce 2018 byl celorepublikový podíl 35,7 % (MPSV, 2019, s. 53). Jeden z participantů vykonával veřejně prospěšné práce v organizaci zřizované Charitou, která uzavřela smlouvu s úřadem práce.

Význam práce

Výzkumné šetření společnosti CVVM z roku 2005 uvádí, jaký význam má práce pro jejich respondenty. Ti na prvním místě volili, že jim práce **umožňuje kontakt s lidmi**, na druhém místě zmiňovali, že práce **udrhuje člověka v aktivitě** a na třetím místě uvedli, že práce přináší užitečnost. Kategorie, že práce **zajišťuje potřebný příjem**, se umístila až na šestém místě z deseti (Surynek, 2007, s. 3). Klicpera a Innerhofer (1992 dle Procházková, 2009, s. 45) popisují další význam práce mimo výše zmíněných v podkapitole 2.4 Význam práce pro osoby s mentálním postižením v následujících oblastech: **Účast na společenském životě**, tedy práce **umožňuje kontakt s lidmi**. Díky možnosti pracovat navazuje jedinec nové vztahy, setkává se s odlišnými lidmi a učí se s nimi jednat. Dalším přínosem práce je pocit užitečnosti, který jedinci zvyšuje respekt daného člověka ve společnosti. Čtyři participanti uvedli, že je pro ně v zaměstnání důležitý pracovní kolektiv a vztahy v něm. Dalším významem práce je **rozšíření duševního horizontu**, člověk je

díky práci **aktivní**: V rámci vykonávání práce se jedinec učí novým dovednostem. Důsledkem tohoto učení je podpora myšlenkových pochodů, které pak jedinec využívá i v běžném životě. Dva participanté uvedli, že do zaměstnání chodí z důvodu, že se chtějí něco nového naučit nebo si něco vyzkoušet. Oblast **strukturovaného všedního dne** spočívá v zapojení se do pracovního procesu získává jedinec strukturovanější čas. Ten se dělí na čas strávený v práci, dovolenou, víkend, pracovní dny a volný čas (Klicpera a Innerhofer, 1992 dle Procházková, 2009, s. 45). Jeden participant uvedl, že docházka do zaměstnání je pro něj změnou oproti běžnému režimu, který prožívá v rámci využívané služby. Novosad (2009, s. 45-46) popisuje význam práce v rámci různých oblastí. Jednou z těchto oblastí je **existenční a materiální oblast**, jedná se o **zajištění potřebného příjmu**. Jedním z projevů této oblasti je vytváření produktu, jehož výroba je ohodnocena mzdou, za kterou si je jedinec schopen pořídit věci nutné k jeho existenci. Tím, že si na dané věci vydělává, jej vede k tomu, že si lépe uvědomuje hodnotu věcí a hodnotu peněz obecně. Dva participanté uvedli, že jsou zaměstnaní proto, aby si mohli kupovat věci pro vlastní potřebu.

Potřeby osob s mentálním postižením v zaměstnání

Lidé s mentálním postižením se také mohou uplatnit na trhu práce. Práce, kterou budou vykonávat, je však závislá na jejich úrovni myšlení a koncentraci pozornosti. Není vhodné, když daná práce vyžaduje rychlé reakce a častou změnu pracovních operací (Vágnerová, 2002 dle Friedmann, 2011, s. 168). Jeden z participantů uvedl, že na něj v zaměstnání byl vyvíjen tlak v rámci časového rozvrhnutí práce. Uvedl, že nemohl svou práci odvádět tak kvalitně, jak chtěl.

Chráněný trh práce

Do chráněného trhu práce spadají ti zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a zároveň mají písemnou dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce s úřadem práce (Zákon č. 435, §78). Z výzkumného šetření VÚPSV z roku 2011 vychází, že na chráněném trhu práce je zaměstnaných cca ¼ osob se zdravotním postižením, z toho největší počet je osob s mentálním postižením, poté zrakovým, a nakonec duševním postižením (VÚPSV, 2011, s. 15). Polovina participantů sdělila, že jsou zaměstnaní v rámci chráněného trhu práce.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jaké je působení úřadu práce v zaměstnávání osob s mentálním postižením a jak tyto osoby využívají jeho služeb. Počátek teoretické části práce se zabývá krátkou charakteristikou lidí s mentálním postižením, rozdíly mezi chráněným a otevřeným trhem práce, náhradním plněním povinného podílu, tedy zákonnými podmínkami, které musejí zaměstnavatelé splnit v rámci podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. A dále právy lidí s mentálním postižením na možnost pracovat a na význam práce a potřeby lidí s mentálním postižením. Následně je popsána činnost úřadu práce v rámci informačních poradenských středisek, využití individuálního akčního plánování, možnosti pracovní rehabilitace a příspěvky, které vyplácí úřad práce na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, které přispívají k vyšší zaměstnanosti.

Výzkumná část byla zaměřena na využívání služeb úřadu práce osobami s mentálním postižením. Byla prováděna kvalitativním výzkumem pomocí rozhovorů s lidmi s mentálním postižením. Pro splnění hlavního výzkumného cíle byly stanoveny tři dílčí cíle.

První dílčí cíl měl za úkol zjistit, zda lidé s mentálním postižením využívají služeb úřadu práce při hledání zaměstnání. Většina participantů v procesu hledání zaměstnání zašla na úřad práce, avšak dlouhodobou spolupráci s úřadem práce naznačil jen jeden participant. Volná pracovní místa participanti hledali hlavně pomocí internetu a svých blízkých. U dvou participantů došlo k situaci, že zaměstnání původně nehledali, ale po oslovení zaměstnavatelem působícím na chráněném trhu práce, zaměstnání získali. Zaměstnávání se tedy obešlo bez přímého působení pracovníků úřadu práce.

Druhý dílčí cíl se zaměřoval na to, zda byli lidé s mentálním postižením zapojeni do Individuálního akčního plánování či využili jeho prvky. Mezi tyto prvky patří rozesílání životopisů, hledání volných pracovních míst, vzdělávací aktivity a využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou například veřejně prospěšné práce. Z rozhovorů vyšlo najevo, že většina participantů životopis sestavovala, avšak zaměstnaní participanti v rámci získávání práce životopis nepotřebovali, protože jej zaměstnavatel nevyžadoval. Většina participantů uvedla, že se po jejich studiu na pomocné či praktické škole dalšímu posunu ve kvalifikaci nevěnovali. Nástroje veřejně prospěšné práce využil jeden participant, většina participantů neměla představu, co pojem veřejně prospěšné práce znamená.

Z žádného z rozhovorů nevyplývalo, že by participanti byli součástí individuálního akčního plánování, ale prvky, které individuální akční plánování obsahuje v různé míře využili.

Třetí dílčí cíl se zaměřoval na využívání možnosti pracovní rehabilitace lidmi s mentálním postižením. Žádný z participantů neprošel pracovní rehabilitací, ani po zjednodušeném popsání tohoto procesu se žádný z participantů nevyjádřil, že by někdy pracovní rehabilitaci absolvoval.

Výzkumná část byla zaměřena na využívání služeb úřadu práce osobami s mentálním postižením. Z výše uvedených výsledků plyne, že jeden participant využil nástroje veřejně prospěšných prací a většina participantů na úřad práce zašla v počátcích hledání zaměstnání, ale nenavázala dlouhodobou spolupráci. Z daných zjištění je patrné, že nástroje, které má úřad práce k dispozici, využilo minimum participantů a je zde prostor pro jejich širší využití.

Jak se výše zmíněné výsledky dají využít v sociální práci? Velkou roli v hledání zaměstnání také hrálo okolí participantů, sociální pracovníci, rodina a známí. Když v hledání zaměstnání pomáhá rodina či sociální pracovník působící ve službách, jež lidé s mentálním postižením využívají, zastává tím částečně roli úřadu práce. Díky této pomoci není nutné, aby jedinec s úřadem práce dlouhodobě spolupracoval. Sociální práci tedy přispívá sociální zázemí jedince, které mu pomáhá mimo jiné nejen v hledání zaměstnání ale i jeho udržení. Sociální zázemí jedince tak částečně nahrazuje služby úřadu práce, který by jinak byl daleko více zatížený v rámci výkonu své práce, než je tomu nyní.

Zdroje

- BELL, Mark. 2019. People with Intellectual Disabilities and Employment Discrimination Law: a US Case Study. [online]. [cit. 2020-02-11]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/332470416_People_with_Intellectual_Disabilities_and_Employment_Discrimination_Law_a_US_Case_Study
- BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. 2013. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada.
- BURIANOVÁ, Iva. 2010. Role sociálního pracovníka v rámci zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. *Sociální práce/Sociálna práca*, č. 4, s. 112. [online] [cit. 2020-02-17]. Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/soubory/socprac0410komplet-101213143747-140219132959.pdf>
- CZUDKOVÁ, Dolores, KLUZOVÁ, Petra, BÉLOVÁ, Romana a kol. 2011. *Instituce i organizace podporující vývoj a socializaci mentálně postižených osob na území těšínského a karvinského okresu*. Český Těšín: Diakonický institut.
- DISMAN, Miroslav. 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum.
- Dokument 2012/C 326/02 Listina základních práv Evropské unie. In: *Úřední věstník Evropské unie* [online]. [cit. 2019-11-20]. Dostupný z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A12012P/TXT>
- DOLEŽEL, Rudolf, VÍTKOVÁ, Marie a (eds.). 2007. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – Příručka pro zaměstnavatele k projektu OPR LZ 3.1. „Aktivizační a vzdělávací centrum“*. Brno: Paido.
- ELLENKAMP, Joke J. H. et al., 2016. 26:56-69. *Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review, Journal of Occupational Rehabilitation*.
- FRIEDMANN, Zdeněk, HLAĐO, Petr a kol. 2011. *Profesní orientace žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a jejich uplatnění na trhu práce*. Brno: Masarykova univerzita.
- HENDL, Jan. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál.
- CHRÁNĚNÝ TRH PRÁCE, O co se jedná?. [online]. [cit. 2019-11-04]. Dostupný z: <http://chranenytrhprace.cz/#about>
- KREJČÍŘOVÁ, Olga, MEDVECOVÁ, Andrea a kol. 2005. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením – studijní texty*. Praha: RYTMUS.

- KŘÍŽKOVSKÁ, Petra, TOMALOVÁ, Petra a kol. 2012. *Inkluzivní přístupy k dospělým osobám s mentálním postižením v pozdní dospělosti*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- KUBIZŇÁKOVÁ, Pavlína. 2010. *Komunikace státních úředníků pro oblast sociální a zdravotní s klientem se sluchovou vadou: městské úřady pražských městských částí*. Praha (bakalářská práce) Univerzita Karlova v Praze.
- MATOUŠEK, Oldřich. 2008. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál.
- MÁTLOVÁ, Martina a kol. 2010. *I my jsme občané! – Jak zpřístupnit úřady i lidem s bariérami v komunikaci*. Praha: Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením v České republice.
- MATULAYOVÁ, Tatiana, DORKOVÁ, Zlatica, NOVOSÁD, Libor, JURNÍČKOVÁ, Pavlína. 2019. *Závěrečná zpráva z testování projekt Erasmus+ Inclusive Campus Life 2016 – 1 - BE02 - KA203 – 017365*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- MKN-10, 2018. Poruchy duševní a poruchy chování (F00 – F99) – Mentální retardace (F70 – F79). [online]. [cit. 2019-10-16]. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/cz/mkn/index.html>
- MORE, Thomas. 2019. About the Project. [online]. [cit. 2019-01-07]. Dostupné z: <https://www.iclife.eu/project.html>
- MPSV. 2019. *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2018*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí – Odbor koncepcí a strategií trhu práce. [online]. [cit. 2019-12-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1054191/Statistick%C3%A1+ro%C4%8Denka+trhu+pr%C3%A1ce+v+%C4%8CR+v+roce+2018.pdf/d3a731c8-a3de-d8ef-032f-944e74e3b71a>
- NOVOSAD, Libor. 2009. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál.
- OPATŘILOVÁ, Dagmar a PROCHÁZKOVÁ, Lucie. 2011. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita.
- PIPEKOVÁ, Jarmila, 2006. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů*. Brno: MSD.
- PROCHÁZKOVÁ, Lucie. 2009. *Podpora jedinců s postižením při vstupu na volný trh práce v Rakousku*. Brno (disertační práce) Masarykova univerzita.

RANDSTAD. Randstad employer brand research: jak Češi hledají práci. [online] 2018. [cit. 2020-03-5]. Dostupný z: <https://www.randstad.cz/o-nas/tiskove-zpravy/randstad-news/randstad-employer-brand-research-jak-cesi-hledaji-praci/>

REICHEL Jiří. 2009. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Havlíčkův Brod: Grada Publishing, a.s.

Sdělení č. 10 ze dne 28. října 2009 o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením. In: *Sbírka mezinárodní smluv České republiky*. Částka 4, s. 114-115. Dostupný z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Umluva-ve-sbirce.pdf>

Sdělení č. 14 ze dne 3. prosince 1999 o Evropské sociální chartě. [online]. [cit. 2019-10-31]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/ms/2000-14>

SOCIÁLNÍ REVUE. 2012. Zdravotní postižení již není handicap při práci. [online]. 4. září 2012 [cit. 2020-02-18]. Dostupné z: <http://socialnirevue.cz/item/zdravotni-postizeni-jiz-neni-handicap-pri-praci>

SPMP ČR, Sebeobhájci. [online]. [cit. 2019-12-03]. Dostupné z: <https://www.spmpr.cz/pro-lidi-s-postizenim/sebeobhajci/>

SPOLU Olomouc a). O nás. [online]. [cit. 2019-12-16]. Dostupné z: <https://www.spoluolomouc.cz/o-nas/>

SPOLU Olomouc b). Sociální rehabilitace/SR. [online]. [cit. 2019-01-06]. Dostupné z: <https://www.spoluolomouc.cz/socialni-rehabilitace/>

SPOLU Olomouc. 2019. *Výroční zpráva 2018 SPOLU Olomouc, z. s.*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. [online]. [cit. 2019-01-06]. Dostupné z: https://spoluolomouc.cz/_files/200000133-5e6f75f6a3/VZ%202018.pdf

SURYNEK, Alois. 2007. Hodnota práce a kvalita života. In: BEROUŠEK, Petr, DĚDINA, Jiří a (eds.). *Sborník z mezinárodní konference Svět práce v globalizované ekonomice*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. [online]. [cit. 2020-03-21]. Dostupný z: http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/sbornik_mezinarodni_konference/sbornik_2.pdf

ÚŘAD PRÁCE ČR. 2015. Individuální akční plán prevence vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti. Praha: „Metodika individuální a komplexní práce s klienty ÚP ČR“, reg. č. projektu: CZ.1.04/2.2.00/11.00019.

ÚŘAD PRÁCE ČR a), O Úřadu práce České republiky. [online]. [cit. 2019-12-29]. Dostupný z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

ÚŘAD PRÁCE ČR b), Job club. [online]. [cit. 2020-03-17]. Dostupný z: <https://www.uradprace.cz/job-club-1>

Usnesení č. 2 ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky [online]. [cit. 2019-11-20]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2/zneni-19990101>

VALENTA, Milan, MICHALÍK, Jan, LEČBYCH, Martin a kol. 2018. *Mentální postižení*. Praha: Grada.

VÍTKOVÁ, Marie, OPATŘILOVÁ, Dagmar a (ed.). 2004. *Otázky speciálně pedagogického poradenství – Základy, teorie, praxe*. Brno: MSD.

VÚPSV. 2011. Postavení a strategie OZP na trhu práce. Praha. [online]. [cit. 2020-03-17]. Dostupný z: <https://docplayer.cz/11910660-Postaveni-a-strategie-ozp-na-trhu-prace.html>

Zákon č. 198 ze dne 23. dubna 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). [online]. [cit. 2019-11-04]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198#f3987620>

Zákon č. 73 ze dne 9. února 2011 o Úřadu práce České republiky. [online]. [cit. 2019-10-29]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73>

Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. [online]. [cit. 2019-10-31]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. [online]. [cit. 2019-11-20]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=16>

Přílohy

Příloha č. 1 – Otázky v polostrukturovaném rozhovoru

Výzkumný cíl: Cílem práce je zjistit, jaké je působení úřadu práce v zaměstnávání osob s mentálním postižením a jak tyto osoby využívají jeho služeb

Hlavní výzkumná otázka: Jaké je působení úřadu práce v zaměstnávání osob s mentálním postižením a jak tyto osoby využívají jeho služeb?

Prvním dílčím cílem je zjistit, zda lidé s mentálním postižením využívají služeb úřadu práce při hledání zaměstnání.

1. Jak jste postupoval/postupujete, při hledání zaměstnání? Co Vám pomohlo při hledání zaměstnání?
2. Jaké máte zkušenosti s úřadem práce?
3. Kdo Vám poradil, jak máte postupovat při hledání zaměstnání?

Druhým dílčím cílem je zjistit, zda byli lidé s mentálním postižením zapojeni do Individuálního akčního plánu či využili jeho prvky.

4. Spolupracoval jste na Individuálním akčním plánu?
5. Kdo Vám pomohl ve vytvoření životopisu?
6. Jak zjišťujete, kde jsou volná pracovní místa?
7. Jaké kroky jste učinil ke zvýšení kvalifikace
8. Co Vám říká pojem veřejně prospěšné práce?

Třetím dílčím cílem je zjistit, zda lidé s mentálním postižením využívají možnosti pracovní rehabilitace.

9. Co potřebujete k tomu, aby se Vám dobře pracovalo?
10. Využili jste možnosti pracovní rehabilitace?