



# Jsou chráněná pracovní místa nejlepším způsobem začleňování lidí s duševním onemocněním na trh práce?

Dilemata v oblasti zaměstnávání lidí s duševním onemocněním z pohledu IPS

Barbora Holá, Pavel Říčan, Lenka Chroustová, Vladimíra Stráňková, Petr Špaček

## Obsah

Úvod .....	2
Metoda IPS a platforma IPS v České republice.....	2
Formy podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP).....	3
Povinný podíl zaměstnávání OZP .....	3
Chráněný pracovní trh.....	4
Výhody chráněného pracovního trhu.....	4
Úskalí chráněného pracovního trhu .....	4
Podpora chráněného pracovního trhu ze strany státu .....	5
Zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce .....	6
Přínos a výhody pro klienty .....	6
Přínos a výhody pro zaměstnavatele .....	6
Návrhy na podporu zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce .....	7

## Úvod

Následující text vychází ze zkušeností účastníků Platformy IPS v České republice. Jedná se o vedoucí pracovníky i pracovníky v přímé péči větších i menších organizací po celé České republice, kteří poskytují podporu lidem s duševním onemocněním a věnují se právě oblasti práce a zaměstnávání. Text se zaměřuje na **obtíže, se kterými se ve své praxi setkávají, vyjadřuje stanovisko k těmto skutečnostem z pohledu metody IPS a přináší konkrétní návrhy na změny, které by přispěly k odstranění překážek a příznivějším podmínkám v oblasti zaměstnávání lidí s duševním onemocněním**. Text je určený především odborné veřejnosti, tedy pracovníkům a vedoucím pracovníkům úřadů práce, krajských úřadů a Ministerstva práce a sociálních věcí, pracovníkům a vedoucím pracovníkům služeb péče o duševní zdraví, ale i potencionálním zaměstnavatelům a dalším.

## Metoda IPS a platforma IPS v České republice

**Metoda IPS** (Individual Placement and Support) podporuje lidi s vážným duševním onemocněním při hledání a udržení práce. Pochází z USA a rozšířila se do celé řady zemí v Evropě a je postupně využívána pro další cílové skupiny (lidé bez domova apod.). Navazuje na koncept podporovaného zaměstnávání. Klienty zaměstnává přednostně na otevřeném trhu práce a vychází z principu tzv. place and train – nezaměřuje se na postupné získávání pracovních návyků před samotným hledáním práce, ale využívá motivace člověka k práci, snaží se ho podpořit v nalezení práce na základě jeho představ a přání co nejdříve a poskytuje mu podporu při jejím udržení. Člověk se tak přirozeně učí a získává pracovní zkušenosti a návyky v reálném životě.<sup>1</sup> Kromě podpory v získání a udržení práce na otevřeném trhu se podpora IPS zaměřuje i na podporu při vzdělávání, zejména v případě mladých lidí, kterým duševní onemocnění může často studium a získání kvalifikace výrazně zkomplikovat. V České republice se metoda rozvíjí ve větší míře od roku 2017. Úspěšnost metody se při zaměstnávání lidí s duševním onemocněním pohybuje kolem 60 % (viz statistika IPS na str. 3).

Metoda cílí primárně na lidi s vážným duševním onemocněním (SMI, Severe Mental Illness). Jedná se o klienty center duševního zdraví a poskytovatelů sociálních služeb, kteří pracují s celým spektrem klientů s různými typy duševního onemocnění (rozdílné diagnózy). Z hlediska vzdělání a pracovních zkušeností se jedná o velmi různorodou skupinu – lidé bez vzdělání, ale i lidé s vysokoškolským vzděláním, kteří dříve pracovali na vysokých postech či mají dlouholeté zkušenosti s prací na odborných pozicích apod. Aktuálně také narůstá skupina mladých lidí, kteří se potýkají s duševním onemocněním. Zároveň služby pro adolescenty chybí a stávající poskytovatelé tento deficit kompenzují snižováním věkové hranice pro poskytování služby.

Získání práce, samostatnosti a ekonomických výhod je samo o sobě přínosem, jak pro samotného člověka, tak pro společnost. Kromě toho se ukazuje, že má tato skutečnost **výrazný vliv na zotavení lidí s duševním onemocněním**. Podle výzkumů nezaměstnanost totiž *ovlivňuje duševní zdraví a pohodu člověka a má zásadní vliv na rozvoj potíží v oblasti duševního zdraví*. U lidí s duševním onemocněním, kteří získají placenou práci, *se zlepšuje kvalita života a příznaky duševního onemocnění u nich ztrácejí na intenzitě nebo ustupují*. (Rinaldi et al. 2008)

*„Přede dvěma léty jsem udělala první pokusy ke změně. Našla jsem odvahu a hledala první práci v administrativě. ... Po pětiměsíčním hledání, které bych asi zase vzdala nebýt mé pracovní konzultantky, se stal zázrak. Ocitla jsem se na výběrovém řízení, kde najednou přede mnou neseděl personalista, ale šéf firmy. ... Odcházela jsem tenkrát z pohovoru vlastně už přijatá. ... Je to rok, co jsem nastoupila do své vysněné práce. Právě mi začíná běžet pracovní smlouva na dobu neurčitou. A příští měsíc budu dělat*

<sup>1</sup> Podrobnější informace o metodě IPS lze získat například pod následujícími odkazy:

[https://www.cmhcd.cz/CMHCD/media/Media/Ke\\_stazeni/Centrum/Letak-IPS-CZ.pdf](https://www.cmhcd.cz/CMHCD/media/Media/Ke_stazeni/Centrum/Letak-IPS-CZ.pdf)

[https://www.fokus-praha.cz/images/Vzdelavame/Vzdelavaci\\_projekty/MANUAL\\_IPS\\_web.pdf](https://www.fokus-praha.cz/images/Vzdelavame/Vzdelavaci_projekty/MANUAL_IPS_web.pdf)

*rekvalifikační kurz. ... Velmi Vám děkuji za pomoc na mé cestě za snem, který vypadal jako utopie, a mě už opravdu docházel dech.“*

Příběh klientky IPS, 2021<sup>2</sup>

Poskytovatelé služeb, kteří v České republice nabízejí podporu v oblasti práce a využívají ve své praxi metodu IPS nebo její prvky, se sdružují v **Platformě IPS**. Její členové se pravidelně scházejí a průběžně se ve své práci vzájemně podporují a inspirují, sdílí informace a zkušenosti a usilují o šíření povědomí o metodě a její prosazování v péči o duševní zdraví. Činnost Platformy IPS aktivně podporuje Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví ve spolupráci s Fokusem Praha a dalšími organizacemi v oblasti péče o duševní zdraví.

Od roku 2018 některé služby, které v podpoře lidí s duševním onemocněním využívají **metodu IPS**, pravidelně podle vzoru zahraničních služeb zaznamenávají **data ohledně podpory klientů v oblasti práce a úspěšnosti v jejich nástupu do zaměstnání**, která jsou pravidelně společně vyhodnocována.<sup>3</sup>

## Formy podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)<sup>4</sup>

### Povinný podíl zaměstnávání OZP

Firmy, které zaměstnávají více než 25 pracovníků, mají ze zákona povinnost zaměstnávat také osoby se zdravotním postižením (OZP). Nesplnění povinnosti je sankcionováno pokutou až 1 milion korun. Zaměstnavatelé mohou tuto povinnost naplnit několika různými způsoby:

- Zaměstnáním OZP, které s sebou pro zaměstnavatele nese také nárok na daňové úlevy.
- Prostřednictvím tzv. náhradního plnění, kdy zaměstnavatel odebírá služby či produkty od firem, které OZP zaměstnávají (chráněná pracoviště, sociální firmy apod.).
- Odvodem do státního rozpočtu.

Pokud se zaměstnavatelé rozhodnou OZP zaměstnat, mohou také využít **programů a podpory úřadu práce**, který nabízí například mzdovou podporu při vytvoření společensky účelného pracovního místa, příspěvek na pracovníka, který vykonává veřejně prospěšné práce, a programy pro dlouhodobě nezaměstnané (projekt Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání nebo pracovní rehabilitace).

---

<sup>2</sup> [https://www.cmhcd.cz/CMHCD/media/Media/Ke\\_stazeni/Centrum/\\_Pribeh-klientky-IPS.pdf](https://www.cmhcd.cz/CMHCD/media/Media/Ke_stazeni/Centrum/_Pribeh-klientky-IPS.pdf)

<sup>3</sup> Statistika IPS za rok 2021 a shrnutí vývoje od roku 2018: [https://www.cmhcd.cz/CMHCD/media/Media/Ke\\_stazeni/Centrum/\\_Statistika-IPS-2021\\_SOUHRN.pdf](https://www.cmhcd.cz/CMHCD/media/Media/Ke_stazeni/Centrum/_Statistika-IPS-2021_SOUHRN.pdf)

<sup>4</sup> V textu využíváme z důvodu srozumitelnosti v souladu s oficiálně využívanou terminologií pojem osoby se zdravotním postižením (OZP). Z pohledu moderních služeb v oblasti péče o duševní zdraví, které se orientují především na zotavení, je nicméně pojem postižený vnímán jako stigmatizační. V kontextu péče o duševní zdraví a služeb pro lidi s duševním onemocněním bychom spíše hovořili o lidech, kteří se zotavují z duševního onemocnění, případně v obecnějším kontextu o lidech se zdravotním znevýhodněním.

**V praxi nicméně zaměstnavatelé (včetně státního sektoru, který by na základě společenské odpovědnosti měl jít příkladem) využívají nejčastěji druhou možnost tzv. náhradního plnění, a OZP tak reálně nezaměstnávají.<sup>5</sup>**

Stávající zákonná úprava nepřispívá k zaměstnávání OZP na otevřeném pracovním trhu. Státní prostředky na tuto oblast jsou masivně směřovány na podporu chráněného pracovního trhu. Řada zaměstnavatelů OZP pobírá od státu příspěvek na zaměstnávání těchto osob, který pokrývá větší část mzdových nákladů, a zároveň profituje z poskytování náhradního plnění zaměstnavatelům, kteří potom nemusí OZP zaměstnávat vůbec. V praxi také dochází k tomu, že firmy zaměstnávající OZP zakoupí běžné výrobky a v rámci náhradního plnění je prodávají dále.

### Chráněný pracovní trh

Pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % OZP, může na základě povolení příslušného úřadu práce zřídit pracovní místo pro OZP. Stát v tomto případě poskytuje zaměstnavateli příspěvek na zřízení pracovního místa, na úhradu provozních nákladů, a především na úhradu 75% vynaložených prostředků na mzdu či plat zaměstnance se zdravotním postižením.

### Výhody chráněného pracovního trhu

V praxi vidíme, že umístění na chráněném pracovním trhu může mít některé výhody. Někdy se osvědčuje umístění na chráněném pracovním trhu u lidí, kteří byli dlouhodobě nezaměstnaní. Řada zaměstnavatelů v tomto sektoru umožňuje zkrácené pracovní úvazky, je vstřícná k přizpůsobení začátku a průběhu pracovní doby, respektuje delší dobu na zácvik a toleruje dlouhodobější pracovní neschopnost. Požadavky k přijetí na chráněné pracovní místo nebývají vysoké a minimální jsou zpravidla také požadavky na kvalifikaci. Za práci na chráněném pracovním trhu je zpravidla poskytována zaměstnancům minimální mzda, což v obecné rovině může motivovat zaměstnance ke snahám o vstup na otevřený trh práce.

Podpora poskytovaná státem by měla umožňovat menší tlak na výkon a přizpůsobení potřebám a možnostem zaměstnanců.

### Úskalí chráněného pracovního trhu

Současné nastavení chráněného pracovního trhu a jeho podpory ze strany státu s sebou přináší některé problematické jevy, které bohužel v důsledku nemusí přispívat k podpoře OZP a jejich uplatnění a rozvoj na trhu práce naopak komplikovat. Paradoxně tak nástroje zamýšlené pro podporu pracovního uplatnění OZP mohou zároveň ztěžovat začlenění na otevřený pracovní trh a do běžné společnosti.

Požadavek na zaměstnávání minimálně 50 % OZP ve firmě ke zřízení pracovního místo pro OZP může vést ke vzniku „ghett“ - ve firmách pracují převážně OZP, a zůstávají tak vyčleněni z běžné společnosti.

Pracovní místa na chráněném pracovním trhu často bohužel nejsou svým nastavením přizpůsobena skutečným potřebám OZP. Jedná se například o práci na plný úvazek, práci ve směnách včetně nočních a dvanáctihodinových směn (např. pozice strážného na směny po 12 hodinách), přičemž například u

---

<sup>5</sup> Stát neumí zaměstnat lidi s postižením, ukázal výzkum zástupkyně ombudsmana. Tisková zpráva. Veřejný ochránce práv, 8.4.2021. Dostupné online:

[https://www.ochrance.cz/aktualne/stat\\_neumi\\_zamestnat\\_lidi\\_s\\_postizenim\\_ukazal\\_vyzkum\\_zastupkyne\\_ombudsmana/](https://www.ochrance.cz/aktualne/stat_neumi_zamestnat_lidi_s_postizenim_ukazal_vyzkum_zastupkyne_ombudsmana/)  
Průzkum zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných úřadech státní správy v roce 2019. Aktuality Vládního výboru pro osoby se zdravotním postižením. Vláda ČR, 10.7.2020. Dostupné online z:  
<https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvozp/aktuality/pruzkum-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-ve-vybranych-uradech-statni-spravy-v-roce-2019-182553/>

lidí s invalidním důchodem 3. stupně je zdravotní omezení definováno 70%, tedy by potřebovali práci v rozsahu 30 % plné pracovní doby. Nevhodné nastavení se často týká rovněž náplně práce.

Chráněný pracovní trh představuje poměrně rozsáhlý segment na trhu práce, ale zároveň zde existuje jen malá rozmanitost nabízených pracovních pozic. Příkladem jsou úklidové práce, ostraha či práce v kuchyni nebo stereotypní práce (kompletace výrobků apod.), tedy pracovní místa s požadavkem nízké kvalifikace. Nabídka pracovních míst, na kterých by byla vyžadována odbornost nebo kvalifikace, je minimální.

Na pracovních místech pro OZP dostávají zaměstnanci zpravidla minimální mzdu. Chybí zde tak motivační prvek – není možnost dalšího profesního růstu, jak ve smyslu finanční odměny, tak ve smyslu zvyšování kvalifikace a kariérního růstu. Lidé zde zároveň často pracují dlouhodobě.

Někteří zaměstnavatelé, kteří nabízejí pracovní místa pro OZP, různým způsobem porušují či obcházejí pravidla a smysl institutu chráněného pracovního trhu:

- Firma zaměstnává OZP (může se jednat o desítky až stovky zaměstnanců), kteří zde reálně nic nevykonávají – jsou doma a nepracují. Firma na ně čerpá příspěvky, někdy si dokonce zaměstnavatel část příspěvku ponechává a vyplácí zaměstnancům nižší odměnu.
- Někdy je zaměstnancům na pracovní pozici pro OZP vyplácena jen část mzdy s tím, že zbývající část financí zaměstnavatel alokuje na vzdělávání či kurzy, které jsou pro zaměstnance povinné a které určuje zaměstnavatel.
- V praxi bývají lidé zpočátku zaměstnáváni bez nároku na odměnu – nastoupí do firmy na neplacenou stáž na základě smlouvy o stáži a až následně je jim nabízena pracovní smlouva, dochází tak reálně k prodlužování zákonem dané zkušební doby.
- Dochází k porušování Zákoníku práce při pracovních pohovorech, kdy jsou od uchazečů požadovány velmi citlivé údaje, i když není zřejmé, jak souvisí se zaměstnáním a požadavky pracovní pozice. Specifickým případem je situace, kdy úřad práce vyžaduje od zaměstnavatele pro přiznání příspěvku na zaměstnání OZP rozhodnutí o invaliditě, které v některých případech obsahuje i citlivé údaje, například diagnózu uchazeče o práci. Zaměstnavatelé totiž dávají přednost uchazečům s přiznaným invalidním důchodem, protože na ně dostanou od státu vyšší příspěvek, nežli kdyby se jednalo pouze o osoby se statutem OZZ (osoba se zdravotním znevýhodněním). Rovněž lidé, kteří přešli do starobního důchodu, nejsou na chráněném pracovním trhu uplatnitelní, protože na jejich zaměstnávání příspěvek není poskytován.

#### Podpora chráněného pracovního trhu ze strany státu

Stát vydává na mzdové příspěvky na pracovní místa pro OZP vysoké částky, nicméně podíl uchazečů OZP na celkovém počtu nezaměstnaných se výrazně nemění (zpráva Nevyššího kontrolního úřadu, 2016).

	2016	2017	2018	2019	2020	2022
Počet osob	54 659	55 984	55 392	59 142	63 239	64 718
Počet zaměstnavatelů	2 940	3 117	3 040	3 327	3 575	
Náklady v mld.	5	5,7	6,8	7,4	8,4	9,15 / 9,39

Podpora zaměstnávání OZP v čase (zdroj: zpráva RIA ke zvýšení příspěvku v roce 2022)

Náklady na podporu zaměstnávání OZP formou nárokového příspěvku pro zaměstnavatele se za posledních 5 let téměř zdvojnásobily. Přitom počet lidí, kterých se podpora týká, se zvýšil o 6,5 %.

Existují pochybnosti o efektivitě těchto výdajů. Především:

- Nejsou důkazy o tom, že by takto podpoření lidé přecházeli na otevřený pracovní trh. Spíše se zdá, že tomu tak není.
- Nejsou zaváděny a ověřovány jiné formy podpory osob se zdravotním postižením.

Zároveň ze strany státu probíhá jen malá kontrola chráněného pracovního trhu. Například v roce 2019 proběhlo na 3500 zaměstnavatelů pouze přibližně 50 kontrol. Jednalo se navíc o předem hlášené kontroly, na které se tedy zaměstnavatelé mohli připravit, je tedy předpoklad, že takové kontroly nemohly odhalit případné nedostatky či dokonce podvody.

## Zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce

Jak již bylo uvedeno v úvodu textu, metoda IPS se zaměřuje především na podporu zaměstnávání lidí s vážným duševním onemocněním na otevřeném trhu práce. Přináší to s sebou celou řadu výhod jak pro samotné klienty, tak pro zaměstnavatele.

Kromě toho je zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce přínosem i pro stát a společnost. Lidé, kteří pracují, nepotřebují čerpat dávky a podporu z veřejných financí. V případě otevřeného trhu práce zaměstnavatelé navíc nečerpají ze státního rozpočtu příspěvek na zaměstnávání OZP a zároveň přispívají do veřejných financí povinnými odvody ze mzdy, které jsou s ohledem na vyšší mzdy zpravidla vyšší než na chráněném trhu práce.

### Přínos a výhody pro klienty

Duševní onemocnění s sebou obvykle přináší významné změny v životě, je spojeno s řadou omezení a rizikem ztráty sociálních rolí. Lidé často rovněž narážejí na stigmatizaci. Uplatnění na otevřeném trhu práce v této souvislosti umožňuje lidem návrat do běžné komunity, kdy se nepohybují pouze mezi lidmi se zdravotním postižením, a podporuje inkluzi a běžný život ve společnosti. Má významný vliv na zotavení z duševní nemoci jak na osobní rovině, protože umožňuje zažívat úspěch a má pozitivní vliv na sebevědomí a vnímání vlastní hodnoty konkrétního člověka, tak na rovině sociální.

V čistě pracovní oblasti přináší práce na otevřeném trhu možnost využít předchozích znalostí, zkušeností a dovedností a hledat si takovou práci, která jim odpovídá, protože nabízí širokou škálu možností uplatnění. Otevřený trh práce zároveň přináší možnost rozvoje a dalšího kariérního postupu a možnost využívat běžné zaměstnanecké benefity. Neméně důležitým aspektem je také finanční přínos, tedy možnost obdržet za svou práci mzdu, která je běžná a zpravidla vyšší než na chráněném trhu práce.

Zaměstnávání lidí s duševním onemocněním na otevřeném trhu má jednoznačně svůj význam i celospolečensky. Díky tomu, že se OZP pohybují na běžných pracovištích, vzniká možnost budování reálného povědomí o tom, jací lidé s duševním onemocněním jsou. Mohou tak být vyvraceny negativní představy a mediální obraz, kdy jsou lidé s duševním onemocněním prezentováni často ve spojitosti se skandálními či společensky nepřijatelnými událostmi a situacemi. Zaměstnávání lidí s duševním onemocněním na otevřeném trhu jednoznačně přispívá k destigmatizaci a toleranci.

### Přínos a výhody pro zaměstnavatele

Firmám může zaměstnání OZP přinášet prestiž a možnost prezentovat se jako společensky odpovědný, moderní zaměstnavatel, který přispívá k budování otevřené společnosti. Zároveň posiluje dobré jméno firmy na trhu i ve společnosti.

Návrat do běžného života po propuknutí duševního onemocnění bývá často komplikovaný a vyžaduje řadu různých změn a překonání nejrůznějších komplikací v životě daného člověka. To se týká i oblasti práce. Lidé, kteří dostanou od zaměstnavatele příležitost k uplatnění na pracovní pozici, která odpovídá jejich přáním a kvalifikaci, často bývají velmi loajálními a motivovanými zaměstnanci, a jsou tak pro zaměstnavatele velkým přínosem. Metoda IPS zdůrazňuje orientaci na přání a potřeby klienta, která velkou měrou přispívá k úspěchu a udržení pracovní pozice, protože pracuje v první řadě s motivací pracovat. Zároveň se do stejné míry zajímá o potřeby konkrétního zaměstnavatele, kterého vnímá také jako svého klienta. S jejich znalostí a znalostí konkrétních dovedností a zkušeností klienta pak pracovník IPS může velmi dobře vytipovat vhodného kandidáta, který adekvátně posílí pracovní tým zaměstnavatele a uleví stávajícím pracovníkům v jejich zatížení.

Z hlediska konkrétní podpory ze strany státu je možné na straně zaměstnavatele uplatňovat při zaměstnávání OZP slevy na dani.

Zaměstnávání OZP může měnit také klima uvnitř samotné firmy. Setkání a spolupráce s lidmi, kteří se potýkají s obtížemi v oblasti duševního zdraví, může vést ostatní zaměstnance k posílení vnímání hodnoty zdraví, k budování pozitivní atmosféry a orientaci na hlubší hodnoty ve firmě.

## Návrhy na podporu zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce

S vědomím komplexního charakteru problematiky a nutnosti zavádění jednotlivých opatření ve vzájemném souladu a s ohledem na všechny aspekty zaměstnávání OZP přinášíme několik podnětů k možným změnám, které by mohly přispět ke zlepšení celkové situace v oblasti zaměstnávání lidí s duševním onemocněním. Návrhy vycházejí především z praxe a zkušeností pracovníků přímé péče, kteří ve své práci využívají metodu IPS, případně navazují na znalost systémů a opatření v jiných zemích. Směřují k jednoznačné podpoře zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce včetně opatření, které k tomu budou zaměstnavatele motivovat a nabízet jim podporu.

Benefity související se zaměstnáváním OZP v současné době čerpají většinou zaměstnavatelé na chráněném trhu práce. Jsme přesvědčeni, že podpora všech zaměstnavatelů, kteří jsou zaměstnávání OZP otevření, by přispěla k většímu podílu zaměstnaných OZP. Domníváme se, že účinnější by v tomto směru mohla být motivace zaměstnávat OZP namísto stávající povinnosti (každý zaměstnavatel, který zaměstnává určitý počet zaměstnanců, má povinnost zaměstnat procentuálně také určitý počet OZP). Možností by mohlo být vyplácení příspěvku na zaměstnávání OZP všem zaměstnavatelům (bez ohledu na počet zaměstnaných OZP), kdy by příspěvek byl navázán na konkrétního zaměstnance OZP (např. dle rodného čísla).

Jsme přesvědčeni, že nabídka pracovních míst pro OZP, ale i pro další znevýhodněné skupiny na trhu práce by měla být různorodá a měla by být podporována rovnoprávnost v přístupu. Příspěvek na zaměstnávání by neměl být vyhrazen pouze pro většinové zaměstnavatele OZP.

Odvahu vstoupit na volný trh práce by v případě lidí s duševním onemocněním zcela jistě podpořil flexibilnější systém v rozhodování o přidělení či odebrání a výši invalidního důchodu. V případě duševního onemocnění totiž běžně dochází výkyvům duševní pohody, čemuž odpovídá i proměnlivost v pracovní výkonnosti. V praxi se běžně setkáváme s tím, že lidé s invalidním důchodem mají obavy z toho, že jestliže začnou pracovat, bude jim snížen nebo odebrán status invalidity. Stačilo by přitom oddělit status invalidity od výplaty dávky. Lidem, kteří začnou pracovat, by byla adekvátně snížena výplata dávky invalidního důchodu, ale jejich nárok na dávku v případě ztráty práce by zůstal zachován. To by zásadně přispělo k zajištění bezpečí a základní jistoty podpory v případě zhoršení nemoci a zároveň možnost pracovat v období, kdy jsou projevy duševního onemocnění na ústupu.

Součástí zaměstnávání OZP včetně chráněného pracovního trhu by měl být důraz na ochranu citlivých dat, tedy možnost rozhodnutí každého uchazeče, jaké údaje o sobě chce zaměstnavateli poskytnout (např. diagnóza duševního onemocnění) bez toho, aby to mělo vliv na jeho přijetí na pracovní pozici.

Chráněný pracovní trh může za určitých okolností přinášet benefity pro lidi s duševním onemocněním, byť spíše okrajově a je také třeba vnímat řadu nedostatků a rizik, se kterými se bohužel v praxi setkáváme. Zaměstnávání na otevřeném pracovním trhu spojené se začleněním do běžného života by rozhodně mělo být prioritou. Jsme přesvědčeni, že by mělo dojít k zásadním změnám, které podpoří uchazeče o práci s duševním onemocněním, zaměstnavatele i služby typu IPS. I lidé s duševním onemocněním mohou mít normální práci.