

Univerzita Hradec Králové  
Ústav sociální práce

**Začlenění mentálně postižených  
na pracovní trh**  
Bakalářská práce

Autor: Jana Rochovská  
Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce  
Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě  
Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D

Hradec Králové

2017

## Zadání bakalářské práce

**Autor:** Jana Rochovská

Studium: U1483

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě

**Název bakalářské práce:** **Začlenění mentálně postižených na pracovní trh**

Název bakalářské práce AJ: Inclusion of mentally challenged people in job Market

### **Cíl, metody, literatura, předpoklady:**

Práce se bude zabývat začleněním mentálně postižených na pracovní trh. Práce pojedná o tom, co mentální postižení je a jak se klasifikuje, popíše přípravu na práci - sociální a pracovní rehabilitaci, chráněná pracovní místa (zákon č. 435/2004 Sb., §75) a chráněné pracovní dílny (zákon č. 435/2004 Sb., §76).  
Metoda kvalitativní: Polostrukturované rozhovory

ŠVARCOVÁ, I. Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče. Praha: 192 s. ISBN 80-7178821-X  
KREJČÍŘOVÁ, O. Manuál zaměřený na orientaci v poradenství a v problematice pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením. Olomouc: Univerzita Palackého, 2007. ISBN 978-80244-1632-8  
Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Garantující pracoviště: Katedra sociální práce a sociální politiky, Ústav sociální práce

Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Oponent: Mgr. Zuzana Machová

Datum zadání závěrečné práce: 4.12.2014

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne: 18.3. 2017

Jana Rochovská

## **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěla poděkovat svému vedoucímu práce PhDr. Martinu Smutkovi, Ph.D. za cenné rady a vedení práce. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům za umožnění výzkumu a za ochotu spolupracovat.

## Abstrakt

ROCHOVSKÁ, Jana. *Začlenění mentálně postižených na pracovní trh*. Hradec Králové, 2017. Bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové, Ústav sociální práce. Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph D.

Bakalářská práce se zabývá začleněním mentálně postižených osob na pracovní trh. Nejdříve je vymezen pojem mentálního postižení a jeho zařazení do šesti skupin podle 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí. V další části se zaměřím na možnosti vzdělávání a proces přípravy na práci. Následně zaměřím svoji pozornost na možnosti zaměstnávání mentálně postižených osob, popíšu podporovaná zaměstnávání, chráněná pracovní místa, chráněné pracovní dílny a zaměřím se na možné bariéry při vstupu na pracovní trh. V poslední kapitole teoretické části popíšu finanční motivace zaměstnavatelů, které mohou využívat při zaměstnání osob s mentálním postižením. Právě možné bariéry a motivace jsou předmětem výzkumného šetření. Pro výzkumnou část své práce jsem zvolila kvalitativní výzkumnou strategii formou polostrukturovaného rozhovoru. Cílem výzkumné strategie bude identifikovat bariéry a motivace při zaměstnávání osob s mentálním postižením u význačných zaměstnavatelů na území města Hradec Králové.

**Klíčová slova** – mentální postižení, příprava na práci, zaměstnávání osob s mentálním postižením, bariéry, motivace zaměstnavatelů

## **Abstract**

ROCHOVSKÁ, Jana. *Inclusion of the intellectually disabled in the labour market*. Hradec Králové, 2017. Bachelor thesis. University of Hradec Králové, Institute of Social Work. Supervisor: PhDr. Martin Smutek, PhD.

This bachelor thesis deals with inclusion of the intellectually disabled in the labour market. First, the term of mental handicap and its classification into six groups according to 10<sup>th</sup> revision of the International classification of diseases are defined. The next part is focused on possibilities of education and the process of preparation for work. Subsequently I will focus on the employment of the intellectually disabled people, describe supported employment, sheltered jobs, sheltered workshops and I will focus on possible barriers when entering the labour market. In the last chapter of the theoretical part I will describe employers' financial motivation which can be used when employing intellectually disabled people. Possible barriers and motivation are the very subjects of the research. For the research part of my thesis I have chosen a qualitative research strategy is the identification of barriers and motivation for employing intellectually disabled people with significant employers within Hradec Králové city.

**Key words** – mental handicap, preparation for work, employment of people with intellectual disability, barriers, employers' motivation

## Obsah

Úvod.....	9
1. Mentální postižení .....	11
1.1. Definice mentálního postižení.....	11
1.2. Příčiny vzniku mentální retardace .....	11
1.3. Četnost mentálního postižení v populaci .....	12
1.4. Klasifikace mentálního postižení .....	13
1.4.1. Lehká mentální retardace IQ 50-69 .....	14
1.4.2. Středně těžká mentální retardace IQ 35-49 .....	14
1.4.3. Těžká mentální retardace IQ 20-34 .....	15
1.4.4. Hluboká mentální retardace IQ nižší než 20.....	15
1.4.5. Jiná mentální retardace .....	15
1.4.6. Nespecifikovaná mentální retardace .....	16
2. Příprava osob s mentální retardací na práci.....	17
2.1. Školy.....	17
2.2. Praktická škola jednoletá.....	17
2.3. Praktická škola dvouletá.....	18
3. Zaměstnávání osob s mentálním postižením .....	19
3.1. Legislativa .....	19
3.2. Význam práce pro osoby s mentálním postižením.....	20
3.3. Pracovní rehabilitace .....	21
3.4. Podporované zaměstnávání .....	22
3.5. Chráněné pracovní místo, chráněná pracovní dílna .....	24
3.6. Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením .....	25
3.7. Bariery při vstupu na pracovní trh.....	26
3.8. Odlišnosti při zaměstnávání lidí s mentálním postižením.....	26
4. Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat lidi s mentálním postižením .....	28
4.1. Příspěvek na chráněné pracovní místo .....	28
4.2. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	29
4.3. Slevy na daních .....	30
4.4. Odpočty na zdravotním pojištění .....	30
4.5. Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	30
5. Shrnutí teoretické části .....	32
6. Metodická část .....	33

6.1.	Metodologie výzkumného šetření .....	33
6.2.	Hlavní cíl .....	33
6.3.	Dílčí cíle .....	33
6.4.	Transformace dílčích cílů výzkumu do tazatelských otázek .....	34
6.5.	Metodologie výzkumu.....	35
6.6.	Výzkumná technika – Polostrukturovaný rozhovor.....	36
6.7.	Výzkumný soubor a zdůvodnění jeho výběru.....	36
6.8.	Organizace a průběh zpracování dat .....	38
6.9.	Etika výzkumné strategie .....	38
7.	Interpretace dosažených výsledků podle výzkumných cílů .....	40
7.1.	Dílčí cíl 1 .....	40
7.2.	Shrnutí DC1.....	41
7.3.	Dílčí cíl 2 .....	42
7.4.	Shrnutí DC2.....	44
7.5.	Dílčí cíl 3 .....	45
7.6.	Shrnutí DC3.....	47
8.	Závěr výzkumného šetření a doporučení pro praxi .....	48
	Závěr .....	50
	Seznam grafů.....	51
	Seznam tabulek .....	51
	Seznam zdrojů.....	52
	Legislativa .....	53
	Internetové zdroje .....	53
	Seznam příloh .....	54



## Úvod

*„Lidé s mentální retardací žijí mezi námi. Jsou to naši spoluobčané, naši sousedé a známí, děti našich přátel a známých, naši příbuzní, spolužáci, vrstevníci a kamarádi našich dětí a mohou to být i naše vlastní děti.“ (Švarcová, 2011, s.11)*

Jako téma své bakalářské práce jsem si vybrala „Začlenění mentálně postižených osob na pracovní trh“. Na toto téma mě přivedla absolvovaná praxe ve společnosti Skok do života, která pomáhá mentálně postiženým lidem nejen být samostatnější v běžných denních činnostech, ale má také chráněnou pracovní dílnu, kde pracují mentálně postižení. Vykonnávají jednoduché práce jako je např. skartace dokumentů, úklidy objektů, drobné šití aj. Dále jim pomáhají sehnat práci v oblastech, které zvládnou.

S mentálně postiženými osobami jsem se ve svém životě setkávala, ale nikdy jsem nemusela řešit jejich problémy. Nikdy jsem nepřemýšlela o jejich životě, jaké řeší problémy, co je trápí a nikdy jsem nepřemýšlela o tom, jak těžké je najít práci pro postiženého člověka. Po absolvování praxe a bližším kontaktu s mentálně postiženými jsem svůj pohled na tuto problematiku přehodnotila a s potěšením mohu konstatovat, že v současné době přibývá společností a neziskových organizací, které se problematikou mentálně postižených osob zaobírají a snaží se jim pomoci s hledáním práce a přípravou na práci. Práce jako taková nás provází od nepaměti a v životě člověka hraje práce velmi důležitou roli. Bylo by dobré si uvědomit, kolik hodin trávíme v práci denně, týdně a ročně. Je to velký úsek našeho života. Pro naprostou většinu lidí znamená práce jenom zajištění zdroje příjmu financí, pro někoho práce znamená prestiž na společenském žebříčku a k tomu patří i patřičné finanční ohodnocení a někteří si pomocí práce realizují své sny a plány z dětství. Tato práce nás pak naplňuje a uspokojuje. Každý má právo na práci, takže i člověk s mentálním postižením chce také pracovat, mít rodinu, přátele. Práce je pro něho přínosem – po stránce ekonomické, díky finančnímu příjmu se stávají samostatnější a méně závislejšími na pomoci druhých, mohou uspokojovat své potřeby a mohou ovlivnit kvalitu svého života a po stránce sociální, jsou platnými a respektovanými členy naší společnosti. V práci mohou

rozvít své naučené schopnosti a zdokonalovat je. Podle mého zjištění, většina dospělých jedinců s mentálním postižením na hranici lehké mentální retardace lze zaměstnat prací, která vyžaduje spíše praktické schopnosti než teoretické znalosti.

Cílem bakalářské práce bude identifikace bariér a motivací při zaměstnávání osob s mentálním postižením na otevřeném trhu práce u významných zaměstnavatelů na území města Hradec Králové. Bakalářská práce je rozdělena na dvě části – část teoretickou a část metodickou

**Teoretická část** – v první kapitole vysvětlím pojem mentální retardace a budu se zabývat klasifikací mentálního postižení podle 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí do šesti skupin. Druhá kapitola popíše proces vzdělávání a proces přípravy na práci. Ve třetí kapitole se zaměřím na možnosti zaměstnávání lidí s mentálním postižením, na podporované zaměstnávání, chráněná pracovní místa a popíšu možné bariéry při vstupu na pracovní trh. V poslední čtvrté kapitole popíšu motivaci zaměstnavatelů při zaměstnání osob s mentálním postižením, motivací se myslí finanční příspěvky.

**Metodická část** – v této části zdůvodním výběr výzkumné metody, vymezím hlavní cíl a dílčí cíle. Popíšu výzkumný soubor a zdůvodním jeho výběr. Cílem výzkumu nebude změna legislativy, ale získání dat, která nám pomohou identifikovat bariéry a motivace při zaměstnávání osob s mentálním postižením.

# 1. Mentální postižení

## 1.1. Definice mentálního postižení

Definice mentálního postižení je několik, záleží na úhlu pohledu. Podle Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením z roku 2006, k osobám se zdravotním postižením patří ty, které mají dlouhodobé fyzické, mentální, duševní nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plné a efektivní účasti ve společnosti rovnocenně s ostatními. (Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, 2006)

Podle Švarcové se za mentálně postižené považují ti jedinci, u kterých dochází k zaostávání vývoje rozumových schopností a k odlišnému vývoji některých psychických vlastností a k poruchám adaptačních schopností. Mentální postižení je důsledkem organického poškození mozku. Míra a hloubka postižení je odlišná. Dalším znakem mentální retardace je trvalost poškození poznávací činnosti. (Švarcová, 2011)

*„Mentálním postižením nebo mentální retardací nazýváme tedy snížení rozumových schopností, které vzniklo v důsledku poškození mozku nebo nedostatečné funkce centrální nervové soustavy. Mentální postižení není nemoc, je to trvalý stav způsobený neodstranitelnou nedostatečností nebo poškozením mozku.“* (Švarcová, 2011, s. 29-30)

Za posledních 20 let se postoj k mentálně postiženým lidem zlepšil. V historii se postižení nazývalo démonizací, božím trestem atd. Podle Novosada problémy, které řešíme v dnešní době, mají dějinný základ, liší se jen společenská struktura a škála prostředků, kterými dosahujeme požadovaného cíle. (Novosad, 2011). Nakolik se daří plnit tyto cíle, záleží na postojích společnosti, ve které postižený člověk žije.

## 1.2. Příčiny vzniku mentální retardace

K mentální retardaci může vést celá řada příčin, která narušuje vývoj mozku před narozením, během porodu nebo v raném dětství. Může zde být hledisko dědičnosti, vliv škodlivého prostředí, mohou to být následky infekcí či intoxikace,

následky úrazů. Výzkum příčin mentální retardace zdaleka není u konce. Známé a předpokládané příčiny mentální retardace tvoří 20 % postižených, zbytek 80% tvoří neznámý a neurčený původ. Nové technické metody například počítačová tomografie, by měly přispět k nalézání možných příčin mentální retardace. Při narození mentálně postiženého dítěte rodiče hledají příčiny, ale to je jenom cesta do slepé uličky. Jediným správným jednáním je aktivizace sil a spravedlivé rozdělení odpovědnosti ve společné péči a výchově, bez ohledu, jaké příčiny vedly k postižení. (Švarcová, 2011) Podle Národního registru zdravotního postižení z celkového počtu 107 tisíc osob s mentálním postižením se 62 tisíc osob už s mentální retardací narodilo, 25 tisíc případů mentální retardace je po prodělané nemoci a pouhých 5 tisíc osob získá mentální retardaci jako následek úrazu. U dalších 10 tisíc osob jako příčina mentální retardace nebyla zjištěna.

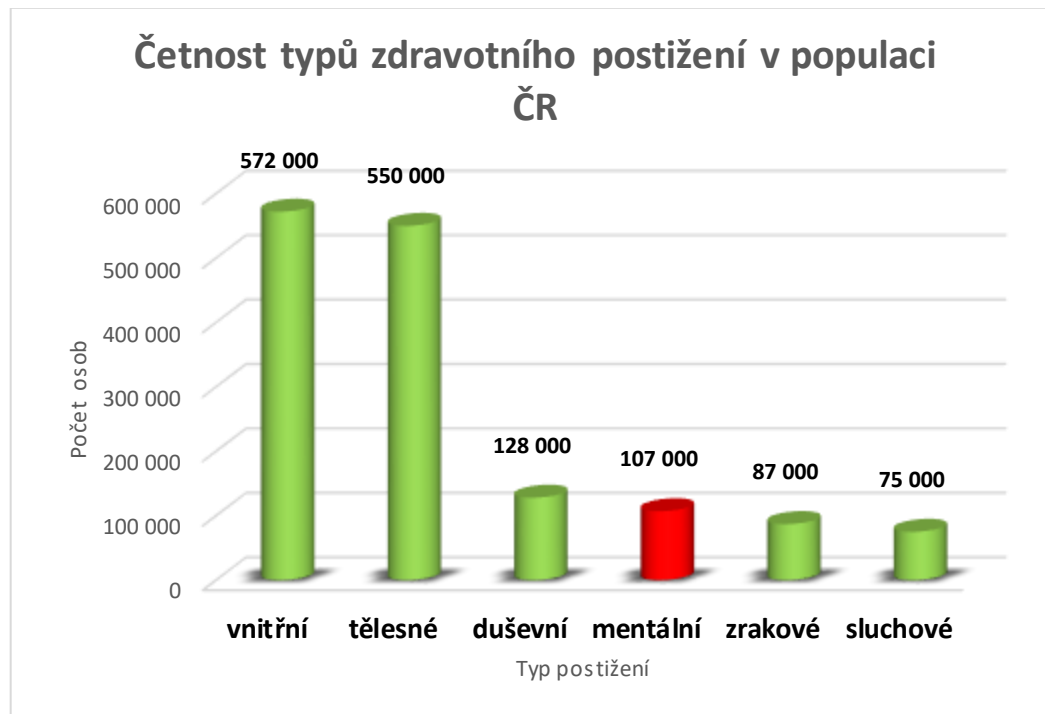
### **1.3. Četnost mentálního postižení v populaci**

Mezi všemi postiženými tvoří mentální retardace jednu z nejpočetnějších skupin. Absolutní počet není znám, protože ve vytvoření přesné evidence brání dodržování lékařského tajemství a ani neexistuje zákonná povinnost informovat specialisty v pedagogických centrech. Přesný statistický údaj není znám, ale na základě odhadů se uvádí, že mentálně postižených lidí je asi 3 % populace, to znamená, že v naší republice žije asi 300 tisíc osob s mentálním postižením. (Švarcová, 2011)

V roce 2007 provedl Český statistický úřad vůbec poprvé komplexnější průzkum zastoupení občanů se zdravotním postižením v české populaci. Z výsledků vyplývá, že z celkového počtu obyvatel 10,287 mil. je 9,87 % osob se zdravotním postižením. Pro toto šetření byla stanovena definice zdravotně postižené osoby: *„Zdravotně postiženou osobou je osoba, jejíž tělesné, smyslové anebo duševní schopnosti či duševní zdraví jsou odlišné od typického stavu pro odpovídající věk a lze oprávněně předpokládat, že tento stav potrvá déle než 1 rok. Odlišnost od typického stavu pro odpovídající věk musí být takového rozsahu, že obvykle způsobuje omezení nebo faktické znemožnění společenského uplatnění dané osoby.“* (Novosad, 2009, str. 17) Při šetření bylo rozlišeno šest typů zdravotního postižení, a to zrakové, sluchové, mentální, duševní, tělesné a vnitřní. Do

postižení vnitřního řadíme onemocnění vnitřních orgánů, oběhové soustavy, zhoubné novotvary, nemoci endokrinní a přeměny látek. (Novosad, 2009).

Graf 1: Četnost typů zdravotního postižení v populaci v ČR



Z tohoto poznání vyplývá, že každý desátý občan České republiky je nějakým způsobem postižen. Každý člověk s postižením je jedinečná osobnost žijící ve specifických podmínkách, což statistiky zachytit nemohou. (Novosad, 2009)

#### 1.4. Klasifikace mentálního postižení

K neznámějším a zároveň i nejpoužívanějším měřením inteligence je stanovení inteligenčního kvocientu (IQ). Je to vztah mezi dosaženým výkonem v úlohách odpovídajících určitému vývojovému stupni (mentální věk) a mezi chronologickým věkem. Zjednodušeně je to poměr mezi mentálním věkem a chronologickým věkem krát sto. Tímto získáme informaci o rozumové úrovni jedince. Mentální retardace představuje výrazně nižší úroveň inteligence. K diagnostice nestačí pouhé stanovení inteligenčního koeficientu, a tak k zařazení do jednotlivých kategorií používáme 10. revizi Mezinárodní klasifikace nemocí,

zpracovanou Světovou zdravotnickou organizací v Ženevě, která vstoupila v platnost v roce 1992. Podle této klasifikace dělíme mentální retardaci do šesti základních kategorií. (Švarcová, 2011)

#### **1.4.1. Lehká mentální retardace IQ 50-69**

V této skupině je převážná většina lidí s mentální retardací, zhruba asi 80–85 % postižených. Postižení v této skupině dokáží účelně používat řeč v každodenním životě. Komunikují s ostatními lidmi. Dosáhnou nezávislosti v osobní péči, jako jsou hygienické návyky, oblékání, jídlo a nezávislost v praktických domácích dovednostech. Problematické je u nich vzdělávání, mají specifické problémy se čtením a psaním. Prospívá jim výchova a vzdělání zaměřené na rozvíjení dovedností a kompenzování nedostatků. Je vhodné rozvíjet jejich praktické schopnosti a připravovat je na jejich budoucí povolání. Většinu jedinců z této skupiny lze zaměstnat prací, která vyžaduje spíše praktické schopnosti. Jsou to pracovní místa, která nekladou důraz na teoretické znalosti, ale vyžadují manuální zručnost a pracovní místa jsou méně kvalifikovaná. S menší podporou zvládnou samostatné bydlení, získání a udržení práce a nakládání s financemi. Mentální věk se pohybuje mezi 10 -11lety. Důsledky mentálního postižení by se mohly projevit v obtížnějším přizpůsobování normám, v obtížnějším řešení problémů samostatného života jako je získání a udržení si zaměstnání, řešení finančního zabezpečení, zajištění zdravotní péče atd. Jako ke všem postižením i k lehkému mentálnímu postižení se mohou přidružit další chorobné stavy jako je epilepsie, poruchy chování nebo tělesné postižení. (Švarcová, 2011).

#### **1.4.2. Středně těžká mentální retardace IQ 35-49**

V této skupině mentální retardace je přibližně 10 % postižených. U postižených v této kategorii je výrazně omezen rozvoj chápání a užívání řeči a schopnost komunikovat je individuálně rozdílná. Opožděná je i schopnost postarat se sám o sebe (soběstačnost). Vzdělání je u nich limitované, většina z nich pod vedením kvalifikovaných pedagogických pracovníků zvládne školní trivium (čtení, psaní a

počítání). Někteří dokáží zvládnout jednoduchou konverzaci, jiní se stěží domluví o svých základních potřebách. V dospělosti jsou schopni vykonávat jednoduchou manuální práci, ale vyžadují odborný dohled. Bývají plně mobilní, jsou fyzicky aktivní, ale zřídka zvládnou samostatný život. V této skupině se mentální věk pohybuje v úrovni mezi 4-8 lety. (Švarcová, 2011)

#### **1.4.3. Těžká mentální retardace IQ 20-34**

Tato kategorie zahrnuje asi 5 % postižených s mentální retardací. Je zde výrazně snížena úroveň schopností. Žáci s těžkou mentální retardací školní trivium zpravidla nezvládají, ale jsou schopni si osvojit mnoho užitečných dovedností. Většina postižených v této kategorii mají poruchy motoriky nebo trpí jinými vadami nervového systému. Včasná rehabilitační, výchovná a vzdělávací péče může výrazně zvýšit jejich motoriku, rozumové a komunikační schopnosti. Tím se zvýší jejich samostatnost a zlepší se kvalita jejich života. Mentální věk se v této kategorii pohybuje kolem 3,5 roku. (Švarcová, 2011)

#### **1.4.4. Hluboká mentální retardace IQ nižší než 20**

Do této kategorie spadá necelé 1 % postižených s mentální retardací. Jsou silně omezeny schopnosti rozumět řeči a požadavkům na ně. V lepším případě rozumí pouze neverbální komunikaci (úsměv, radost, pláč). Většina postižených v této kategorii jsou výrazně omezeni v pohybu nebo dokonce imobilní. Nezvládají své potřeby a vyžadují stálou pomoc a dohled. Možnosti jejich výchovy jsou velice omezené. Mentální věk v této kategorii je nižší než 18 měsíců. (Švarcová, 2011)

#### **1.4.5. Jiná mentální retardace**

Tato kategorie by měla být použita, když stanovení stupně intelektu pomocí obvyklých metod je nemožné, např. u nevidomých, neslyšících nebo u osob s těžkými poruchami chování. (Švarcová, 2011)

#### **1.4.6. Nespecifikovaná mentální retardace**

Tato kategorie se užívá, kdy mentální retardace je prokázána, ale není dostatek informací k zařazení do kategorie.

Dříve v klasifikaci mentální retardace figurovala kategorie Mírná mentální retardace IQ 69-85. Snížení úrovně rozumových schopností nesouvisí s poškozením mozku, ale je zapříčiněno jinými faktory (sociální zanedbanost nepodnětné výchovné prostředí, smyslové vady). Jedinci s opožděným vývojem v této skupině se nepovažují za mentálně postižené.

Ve své bakalářské práci budu pojednávat o jedincích s mentální retardací z kategorie lehké mentální retardace. Je známo, že inteligence mentálně postižených je neměnná, ale nové výzkumy dokazují, že při kvalifikované péči dochází ke zlepšení. Mimořádný význam pro lidi s mentálním postižením je jejich podpora dovedností. Pokud je dostupná raná péče, vyhovující vzdělání, příprava na zaměstnání a další podpůrné služby v dospělosti, může mnoho lidí s mentální retardací pracovat a vést nezávislý a plnohodnotný život ve společnosti. Okolo 87 % lidí s mentální retardací je postiženo jen mírně, dokáží přijímat nové informace, zvládají nové dovednosti a jsou schopni vykonávat řadu zaměstnání. (Dobromysl, 2016)



## **2. Příprava osob s mentální retardací na práci**

### **2.1. Školy**

Problematiku základní školní docházky řeší vyhláška č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných. Školní docházka může probíhat ve speciálních školách pro postižené děti nebo v běžných třídách, kde student využívá pomoci asistenta. Po ukončení povinné školní docházky v základních školách, speciálních základních školách mohou mladiství s mentálním postižením pokračovat ve svém vzdělávání v učebních oborech nebo v odborných učilištích nebo ve speciálních jednoletých nebo dvouletých praktických školách. Těžištěm těchto škol je příprava žáků na profesní uplatnění. Praktická škola připravuje mladistvé na výkon jednoduchých činností a je určena především pro studenty se speciálními vzdělávacími potřebami a stala se prvním typem školy, která nabízí profesní přípravu absolventům základních škol speciálních. Praktická škola je určena žákům s vícečetným postižením, a to s mentálním postižením v kombinaci se smyslovým nebo tělesným. Vzdělávací programy jsou uzpůsobeny tak, aby odpovídaly stupni postižení nebo na dosaženou úroveň vzdělání. V roce 2010 byly na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy schváleny dva rámcové vzdělávací programy, a to praktická škola jednoletá a praktická škola dvouletá. (Krejčířová, 2013).

### **2.2. Praktická škola jednoletá**

Žáci jsou připravováni na výkon jednoduchých manuálních činností pro praktický život a vedení domácnosti a na získávání základních pracovních dovedností, spíše stereotypních návyků a pracovních postupů potřebných pro pracovní uplatnění. Absolventům praktické školy jednoleté se nabízí možnosti uplatnění v chráněných dílnách nebo při pomocných pracích v různých profesních oblastech. Cílem vzdělávání v jednoleté praktické škole je zvýšení kvality života absolventů, a to v komunikačních dovednostech, a hlavně v samostatnosti a nezávislosti na pomoci druhých lidí. (Krejčířová, 2013)

### 2.3. Praktická škola dvouletá

Žáci jsou připravováni na výkon jednoduchých činností v oblastech praktického života, které souvisí s životním stylem, odpovědnost při zakládání rodiny, vedení domácnosti aj. Vzdělávací proces je veden k získávání základních pracovních dovedností, návyků a pracovních postupů potřebných v každodenním pracovním životě. Praktická škola dvouletá poskytuje základy odborného vzdělávání a manuálních dovedností v oboru podle zaměření přípravy, tak aby vedla k profesnímu uplatnění. Po absolvování praktické školy dvouleté se předpokládá regionální uplatnění v pracích pro smluvní partnery. *„Tato idea však nekoresponduje s realitou, protože pracovní uplatnění na běžném trhu práce je velmi nízké, uplatnění vyrovnávají spíše chráněná pracoviště.“* (Krejčířová, 2013, s. 15)

Ideálem by bylo, aby po ukončení praktické školy se navázal kontakt na agentury podporovaného zaměstnávání. Lidé s mentálním postižením dokážou obstát v práci, pokud je jejich zaměstnání přizpůsobeno jejich dovednostem a dostane se jim odpovídající podpory při zaškolení.

### 3. Zaměstnávání osob s mentálním postižením

Lidé nejen s mentálním postižením, ale i s jiným postižením mají velké problémy při hledání vhodného pracovního uplatnění. Většina pobírá invalidní důchod a ten se stává jejich jediným příjmem. Mnoho z nich žije ve společné domácnosti s rodiči. Jsou to však dospělí jedinci a mnoho z nich by mělo zájem se osamostatnit. Většina z nich naráží nejen na neochotu zaměstnavatelů zaměstnávat osoby s mentálním postižením, ale také na nezájem trhu práce o určité profese. Situace na trhu práce je pro osoby s mentálním postižením nepříznivá. Existuje studie s názvem Zkoumání aktuální situace v diskriminaci osob se zdravotním postižením. Průzkum je založen na názorech 800 respondentů s různým typem postižení. Studie prokázala, že 4 % dotázaných si myslí, že veřejnost je o problematice lidí s postižením dobře informována. 78 % dotázaných má osobní zkušenost s diskriminací, 15 % se s diskriminací setkalo opakovaně a jen 19 % respondentů se podle průzkumu s diskriminací neseťkalo. Pouhých 18 % lidí, kteří jsou v pracovním poměru má postavení odpovídající jejich schopnostem. Tuto studii provedla Národní rada osob se zdravotním postižením v ČR. (Frycová, 2007)

#### 3.1. Legislativa

Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod zajišťuje lidská práva, tedy i právo pracovat. Listina uvádí v článku 26, že *„každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje.“* Dále se v článku 28 hovoří, že *„zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu a na uspokojivé pracovní podmínky.“* a dále je Listinou zaručeno článkem 29, že *„ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“* (LZPS, 1993)

Stěžejním zákonem je **zákon č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti**, který v § 2 zahrnuje *„opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami,*

*s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob.“*

Dalším důležitým dokumentem je **zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce**, který řeší pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zabývá se otázkami pracovní doby, mzdy, výkonem práce atd. V tomto zákoně jsou osoby se zdravotním postižením brány jako ostatní zaměstnanci a je zakázána jakákoliv diskriminace. S ohledem na rovné zacházení se v § 16 uvádí, že „*zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*“

### **3.2. Význam práce pro osoby s mentálním postižením**

Každý se snaží být aktivním členem společnosti a uspokojovat své potřeby. Práce hraje v životě člověka velkou roli. Když si spočítáme, kolik času trávíme v práci, tak vidíme, že je to podstatná část našeho života. Práce dává pevný řád našemu dni. Proto i pro člověka s mentálním postižením je práce důležitou součástí jeho života. Je to způsob, jak se dostat z izolace mezi lidi a dát svému životu smysluplnou náplň, a navíc si přivydělat nějaké peníze. Podle Novosada je práce předpokladem a současně i nástrojem seberealizace. Význam práce Novosad rozdělil do 5 základních skupin (Novosad, 2009)

- **Význam existenční a materiální** – vytváření produktů pro společnost a mzda za vykonanou práci, která pomáhá uspokojovat potřeby osobního charakteru
- **Význam rozvojový a tvořivý** – práce rozvíjí duševní i tělesné schopnosti člověka
- **Význam kooperační a socializační** – při práci komunikuje s jinými lidmi, začleňuje se do pracovního kolektivu a do společnosti

- **Význam estetický a kulturní** – vytvářené produkty mají estetickou hodnotu a mohou být zařazeny do umělecké tvorby
- **Význam relaxační** – práce odvádí člověka od jednostranného zaměření a psychické zátěže, práce emocionálně obohacuje

Když všech 5 významů práce shrneme, můžeme říci, že práce je smysluplná, cílená a duševní činnost zaměřená na výdělek, sebeurčení, na uspokojování duchovních i materiálních potřeb lidí. Pracovní uplatnění je hlavním cílem podpory lidí s mentálním postižením, neboť nemůže-li se člověk realizovat, ztrácí motivaci k práci na sobě, k překonávání překážek.

### 3.3. Pracovní rehabilitace

Problém se zaměstnáváním zdravotně postižených má dlouhou historii. Už po první světové válce se domů z front vracelo množství mladých lidí s různým zraněním. V USA vyšel v roce 1918 zákon o rehabilitaci válečných veteránů. I po druhé světové válce nastal stejný problém a naše vláda na doporučení Světové organizace práce v roce 1955 začala řešit tento problém. V zahraničí se program rozvíjel v souvislosti s bojem proti nezaměstnanosti a hlavním cílem pracovní rehabilitace bylo zaměstnat zdravotně postižené. U nás byl přístup k řešení problému odlišný. U nás se tvrdilo, že nezaměstnanost neexistuje a byl vytvořen pojem změněná pracovní schopnost. Lidé se změněnou pracovní schopností pobírali invalidní důchod a měli možnost si přivydělat. V minulém režimu byla hlavní institucí při začleňování do pracovního procesu Posudková komise sociálního zabezpečení, kde pracoval posudkový lékař. Pokud komise přiznala posuzovanému změnu pracovní schopnosti, většinou tito lidé dostali doporučení pracovat v chráněných dílnách družstev invalidů. Podle průzkumu z roku 1979 bylo v celé ČSSR zaměstnáno 250 000 osob se změněnou pracovní schopností. Až po roce 1990 se začalo prosazovat uplatňování osob se zdravotním postižením na volném trhu práce a tomu napomáhaly Úřady práce. (Votava, 2003)

**Pracovní rehabilitace** je souvislá činnost zaměřená na získání nebo udržení vhodného zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením. Zahrnuje komplex aktivit, které mají usnadnit vstup osoby se zdravotním postižením na otevřený trh

práce. Jedná se zejména o poradenské činnosti, specializované rekvalifikační kurzy, přípravu k práci. Pokud chce osoba se zdravotním postižením zažádat o zařazení do pracovní rehabilitace, musí se obrátit na příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce místně příslušnou podle bydliště osoby se zdravotním postižením. Úřad práce sestaví individuální plán pracovní rehabilitace a hradí náklady s ní spojené. Individuální plán pracovní rehabilitace musí obsahovat:

- Formu pracovní rehabilitace
- Předpokládaný časový harmonogram
- Stanovení cíle pracovní rehabilitace
- Termín a způsob hodnocení

Provádění pracovní rehabilitace upravuje vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 69. (ÚP, 2016)

### **3.4. Podporované zaměstnávání**

**Podporované zaměstnání** je služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou při tom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm. (Vítáková, 2005, s. 16)

Služby podporovaného zaměstnávání jsou určeny lidem, jejichž dovednosti a schopnosti najít si a udržet vhodnou pracovní pozici jsou omezené. Zároveň ale tito lidé mají chuť pracovat. Smyslem je vyrovnání příležitostí pro pracovní uplatnění lidí se ztíženým přístupem na pracovní trh z důsledku nepříznivého zdravotního stavu.

Hlavním cílem podporovaného zaměstnání je získat a udržet si takové zaměstnání na trhu práce, které odpovídá schopnostem, a hlavně osobním možnostem člověka s mentálním postižením. Práce by měla být hodnotná a hlavně smysluplná, zaměstnanec a zaměstnavatel má z odvedené práce užitek. Poskytovaná podpora je individuální a odvíjí se od konkrétních potřeb daného člověka. Podstatou podpory je pomoc přímo na pracovišti, odborné poradenství v pracovněprávní

oblasti, jednájí v zájmu uživatele se zaměstnavateli a s úřady. Podpora je poskytována nejen uživateli služby podporovaného zaměstnání, ale i zaměstnavatelům, kde pomáhají s úpravou pracovního prostředí, s vytvořením podmínek pro přijetí uživatele do pracovního kolektivu. Dále usnadňují zaměstnavateli komunikaci s uživatelem podporovaného zaměstnávání a řeší problémy s vyřizováním formalit souvisejících s nástupem do zaměstnání. Trénink pracovních dovedností probíhá přímo na místě a uživatel si osvojuje požadavky zaměstnavatele. Tato služba podporovaného zaměstnávání je časově omezena na 24 měsíců. (Vitáková, 2005)

Souhrnně lze tedy říci, že podporované zaměstnávání usiluje o integraci člověka s mentálním postižením na trhu práce, ale i společenské začlenění. (Bartoňová, 2007)

Abychom si dokázali představit možnosti podporovaného zaměstnání, uvedu příklad činnosti podporovaného zaměstnávání:

*„Pracovní konzultant poskytoval podporu muži, který vzhledem ke svému mentálnímu postižení nedovedl vyjádřit svoji představu o tom, jak by mělo vypadat jeho zaměstnání. V rozhovorech s jeho blízkými lidmi zjistil, že na letní rekreaci rád přenášel v batohu lahve, že doma vynáší odpadkový koš, že ho baví fyzická činnost. Přímo v agentuře vytvářel příležitosti k tomu, aby mohl provádět různé typy činností (třídění, lisování a odnášení plastových lahví, umývání hrnků od čaje a kávy, vynášení odpadkového koše, úklid židlí). V samoobsluze blízko jeho bydliště měl pak možnost vyzkoušet další práce (úklid vratných lahví, sáčkování zeleniny). Nejvíce ho bavilo trhání a lisování papírových obalů, této práci byl schopen věnovat se až hodinu denně tři dny v týdnu. Tato činnost se pak také stala základem jeho pracovního poměru.“ (Vitáková, 2005, s. 32)*

Z tohoto příkladu vidíme, že konzultant musí znát místní trh práce, a hlavně dobře rozpoznat schopnosti uživatele, aby práce, kterou člověk s mentálním postižením bude vykonávat, byla pro něho vhodná a odpovídala jeho dovednostem a naplňovala ho. V podporovaném zaměstnávání je důležitá vlastní motivace, to znamená uvědomit si, proč chce osoba s mentálním postižením pracovat a co od zaměstnávání očekává. Důležité je, aby v zaměstnání uplatňoval své zájmy a rozvíjel a prohluboval dovednosti. Pracovní konzultant podporuje klienta v tom,

aby měl možnost vyzkoušet si, co pokládá za důležité a nechává mu možnost se zmýlit a poučit se z vlastních chyb.

V České republice existuje Česká unie pro podporované zaměstnávání, která nabízí informace a vzdělávací programy, zpracovává metodické postupy pro poskytovatele těchto služeb. Unie vznikla v roce 2002 a v současné době sdružuje 54 organizací poskytovatelů podporovaného zaměstnávání.

### **3.5. Chráněné pracovní místo, chráněná pracovní dílna**

Mezi další možnosti zaměstnávání osob s mentálním postižením je chráněné pracovní místo. Je to pracovní místo vymezené nebo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s příslušným Úřadem práce. **Chráněné pracovní místo** je vymezené § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 3 let od jeho zřízení. V případě zřízení chráněného pracovního místa je zřizovateli tohoto místa poskytnuta úřadem práce podpora. O této podpoře budu hovořit v kapitole Motivace zaměstnavatelů.

Další možností pracovního uplatnění mentálně postižených je práce v chráněné dílně. **Chráněná pracovní dílna** je vymezena § 76 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Od 1. 1. 2012 byl institut chráněné pracovní dílny nahrazen titulem chráněné pracovní místo. To však neznamená, že v praxi neexistují. Je to pracoviště zaměstnavatele, opět vymezené na základě dohody s příslušným Úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. V chráněné dílně musí být zaměstnáno nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením. V chráněných dílnách je kladen důraz na individuální přístup a zaměstnanci tu pracují podle svých možností a schopností. Zpravidla to bývá lehčí manuální práce, jako je např. šití, práce s keramikou, úklidy, zahradnické práce aj. Chráněné dílny jsou určeny osobám, které mají problém se uplatnit na otevřeném trhu práce. Na vytvoření chráněné pracovní dílny může zřizovatel získat příspěvek, dále je možné poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. O těchto příspěvcích budu podrobně hovořit v kapitole Motivace zaměstnavatelů. V chráněných dílnách se setkávají osoby se zdravotním



postížením a společně zde mohou řešit své problémy, učí se zde nové dovednosti a zvyšují si zde sebehodnocení. Z psychologického a sociálně terapeutického hlediska je to pro tyto osoby motivující.

Chráněné dílny nejsou ekonomicky soběstačné a zdrojem financování se stávají sponzorské dary nebo různé charitativní akce.

### **3.6. Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením**

O této povinnosti hovoří zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 81. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru mají zákonnou povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Tento podíl je 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Zaměstnat zdravotně postiženého je jednou z možností, jak plnit tuto povinnost. Další možností plnění je odebrání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům. Za každého pracovníka, o kterého nesplní výše uvedenou zákonnou povinnost, musí odebrat výrobky a služby ve výši sedminásobku průměrné mzdy od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50 % osob se zdravotním postižením, nebo od samostatně výdělečných osob se zdravotním postižením. Třetí možností plnění je odvod do státního rozpočtu. Výše povinného odvodu určuje § 82 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Za každého pracovníka, o kterého nesplní zákonnou povinnost, musí odvést do státního rozpočtu částku, která činí 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství. Výši průměrné mzdy v daném období stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu. (Opatřilová, 2011)

Odvod do státního rozpočtu odvádí zaměstnavatel do 15. února následujícího roku prostřednictvím příslušného Úřadu práce. Podle § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je plnění povinného podílu a způsob jeho plnění zaměstnavatel povinen nahlásit do 15. února následujícího roku krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž obvodu je sídlo zaměstnavatele. Nesplnění této povinnosti je sankcionováno pokutou.

### **3.7. Bariery při vstupu na pracovní trh**

Lidé s mentálním postižením se při vstupu na pracovní trh setkávají s velkou řadou překážek. Při vstupu do zaměstnání se vyžaduje určitá kvalifikace a u lidí s mentálním postižením se už dopředu předpokládá, že předepsanou kvalifikaci nemají nebo že požadovanou práci nezvládnou, aniž by se zaměstnavatel o této skutečnosti přesvědčil. Dále se mezi lidmi setkáváme s celou řadou předsudků o lidech s mentálním postižením. Na jedince s mentálním postižením se nahlíží jako na ty, kteří pracovat nemohou nebo nechtějí, nebo že jsou v práci velice pomalí a nedokáží podávat odpovídající výkon nebo, že jsou často nemocní a v práci by je někdo musel zastupovat. Mnohokrát jsou odmítáni ještě dříve, než by mohli dokázat, že něco umí. V další řadě mnoho zaměstnavatelů nemá dostatečné informace o mentálním postižení, často ani nevědí, kde by tyto informace získali. Mnoho zaměstnavatelů také nechce zaměstnávat lidi s mentálním postižením z důvodu strachu z narušení kolektivu zdravých lidí. Předpokládají spíše překážky než výhody. Na pracovním trhu existuje mnoho neatraktivních zaměstnání pro zdravé lidi. Jedná se především o jednotvárnou a rutinní práci. Na tuto práci zaměstnavatelé těžko shání zaměstnance, ale pro člověka s mentálním postižením je to práce, kterou by zvládl. Tento typ práce je pro mentálně postižené ideální, jelikož mají rádi zaběhlý a neměnný program, proto jim rutinní práce vyhovuje. (Opatřilová, 2011)

### **3.8. Odlišnosti při zaměstnávání lidí s mentálním postižením**

Zaměstnanec s mentálním postižením potřebuje pro dobrý začátek v zaměstnání přijetí a podporu nového kolektivu. Zaměstnavatel by měl vyčlenit jednoho zaměstnance z kolektivu, který by se ujal pracovníka s mentálním postižením a stal se jeho oporou při začleňování. Když zaměstnanec využívá agentury podporovaného zaměstnání je to v její kompetenci. Při zapracování by mohl zaměstnavateli pomoci internetový portál Dobromysl, což je nekomerční sociální projekt, který poskytuje komplexní informace o mentálním postižení. Tento portál shrnul úspěšný start do šesti typů:

1. **Vše názorně ukazujete** – pracovní činnost nestačí pouze vysvětlit, ale i názorně předvést. Nechte nového zaměstnance, aby si pracovní činnost vyzkoušel. Mnoho lidí s mentálním postižením lépe pochopí, co mají dělat, když to vidí a slyší.
2. **Rozděľujte úkoly** – řada pracovních činností a úkolů se skládá ze série jednotlivých úkonů. Jsou-li kroky vysvětlovány příliš rychle, může být z toho zaměstnanec s mentálním postižením zmatený. Bude dobré úkol rozdělit na jednotlivé kroky a každý zvlášť vysvětlit. Nakonec nechte zaměstnance všechny kroky zopakovat a předvést.
3. **Vyjadřujte se zřetelně a stručně** – je potřeba se vyhnout technickým nebo komplikovaným výrazům. Je potřeba používat přesné a věcné instrukce, které zaměstnanec pochopí.
4. **Zaveďte rutinní postupy** – zaměstnanec s mentálním postižením vykonává svoji práci lépe, zvykne-li si na rutinní postup. Během provádění rutinních postupů může být pomůckou vytvořený seznam pracovních postupů, diagramy nebo kreslené obrázky, které znázorňují po sobě jdoucí pracovní úkony.
5. **Komunikujte** – vysvětlete zaměstnanci, co od něj firma očekává z hlediska množství a kvality práce. Ujistěte se, že zaměstnanec ví, co má dělat a komu má hlásit ukončení práce nebo nastanou-li nějaké problémy. Rovněž je dobré slovní povzbuzení, aby se zeptal, když mu nebude něco jasné.
6. **Poskytujte zpětnou vazbu** – informujte zaměstnance o tom, jak si v práci vede. Zkontrolujte, zda správně proběhlo jeho zapracování. Za dobrou práci ho pochvalte a povzbudte. (Dobromysl, 2017)

Spektrum prací, které mohou osoby s mentálním postižením vykonávat je široké. Je potřeba danou práci skloubit se zdravotním stavem a nevidět v tom překážky, nýbrž výzvy.

Dokážeme-li tyto bariéry lépe popsat a dostat do povědomí zaměstnavatelů nebudou je už děsit. Je známé, že se bojíme nepoznaného. Tím, že změníme úhel pohledu na tuto problematiku, možná dosáhneme lepších výsledků při začleňování lidí s mentálním postižením na trh práce.

## **4. Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat lidi s mentálním postižením**

Pojem motivace bychom mohli vysvětlit jako soubor faktorů, které ve formě aktuálních či trvalých pohnutek podněcují člověka, ale i kolektiv k činnosti a zaměřují tuto činnost k určitému cíli. Motivace je nejdůležitějším prvkem zvýšení zájmu o určitou činnost. (Rychtář, 2008)

Poslední dobou vzniká tlak společnosti na zaměstnavatele k zaměstnávání lidí se zdravotním handicapem. Ti, kteří se rozhodnou zaměstnat zdravotně postiženého, investovat do úprav pracoviště, nákupu pomůcek, strojů a vybavení pracoviště jsou podporovány státem formou dotací a finančních podpor. (Novosad, 1997)

Když zaměstnavatel zaměstná osobu s mentálním postižením nebo jiným zdravotním postižením, zvyšuje prestiž firmy v očích veřejnosti v kladném slova smyslu. Dále to svědčí o vysokém morálním statutu firmy a jejich zaměstnanců. A v neposlední řadě zaměstnáním osoby s mentálním postižením zaměstnavatel získá loajálního zaměstnance, který si práce dokáže vážit a nemá vysoké finanční nároky. Pomoc rizikovým skupinám na trhu práce pomáhají programy aktivní politiky zaměstnanosti.

V této kapitole budu popisovat možné příspěvky, o které mohou zaměstnavatelé při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde jsou i lidé s mentálním postižením žádat.

### **4.1. Příspěvek na chráněné pracovní místo**

Stát podporuje zaměstnavatele, kteří vytvoří pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením. Podmínkou příspěvku je udržení místa po dobu nejméně 3 let. Maximální výše příspěvku na zřízení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením je osminásobek průměrné mzdy, v případě zaměstnání těžce zdravotně postiženého činí tento příspěvek až dvanáctinásobek průměrné mzdy. Když zaměstnavatel vytvoří deset a více pracovních míst pro tělesně postižené může se tento příspěvek zvýšit o další dva platy, takže pro osoby se zdravotním postižením činí příspěvek desetinásobek průměrné mzdy a pro osobu

s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy. Výše průměrné mzdy se pro všechny příspěvky zjišťuje u Českého statistického úřadu. Počítá se průměrná mzda za první až třetí čtvrtletí předcházejícího roku. Podmínkou poskytnutí příspěvku je, že zaměstnavatel nemá nedoplatky na daních, na zdravotním a sociálním pojištění. Zaměstnavatel může také zažádat příslušný Úřad práce o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Dohodu je možno uzavřít po uplynutí 12 měsíců po obsazení chráněného pracovního místa. Roční výše této podpory činí maximálně **48 000,- Kč**. Za provozní náklady se může považovat např. mzdové náklady provozních zaměstnanců, náklady na pracovní asistenty, náklady na přizpůsobení pracoviště a hygienických podmínek.

#### **4.2. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se zaměstnavateli, který zaměstnává více, než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy a dalších nákladů. Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením. Tato kompenzace má dva limity

- **8 800,- Kč** jde-li o osobu s těžším zdravotním postižením
- **5 000,- Kč** jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou nebo osobu s lehčím zdravotním postižením

O tento příspěvek zaměstnavatel žádá příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel.

### 4.3. Slevy na daních

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, mohou podle § 35 **zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu** uplatnit slevu na dani z příjmu ve výši

- **18 000,- Kč** ročně za každého zaměstnance se zdravotním postižením
- **60 000,- Kč** ročně za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením
- **až polovinu** výše daní pro zaměstnavatele, který zaměstnává více jak 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením

### 4.4. Odpočty na zdravotním pojištění

Podle § 3 **zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění** si zaměstnavatel, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením, které pobírají invalidní důchod, může zažádat o snížení vyměřovacího základu na zdravotní pojištění.

### 4.5. Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Podle § 112 **zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, jsou veřejně prospěšné práce další z možností, jak zaměstnat osoby se zdravotním postižením. Těmito pracemi se rozumí omezené pracovní možnosti např. při úklidu veřejného prostranství nebo obdobných pracích ve prospěch obcí, státních nebo obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel na dobu 24 měsíců. Na tyto veřejně prospěšné práce lze poskytnout příspěvek až do výše skutečně vynaložených nákladů na mzdy.

Podle § 113 **zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** je dalším opatřením k zaměstnání zdravotně postižené osoby vytváření společensky účelných pracovních míst, které zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazečem o pracovní místo, kterým nelze zajistit pracovní místo jiným způsobem. Na společensky účelná místa lze poskytnout podporu. Výše

příspěvku se odvíjí od podílu nezaměstnanosti v daném okrese. Může činit až čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství

Krajské pobočky Úřadu práce podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti vyhodnocují situaci na trhu práce, zajišťují evidenci volných pracovních míst a vedou evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytují služby podle tohoto zákona. Zaměstnavatelé mohou požadovat podle § 79 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti od příslušného Úřadu práce informace o poradenství v otázkách zaměstnávání osob se zdravotním postižením, spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé jsou povinni podle § 80 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti rozšiřovat podle svých možností a podmínek svá pracovní místa i o místa pro osoby se zdravotním postižením. Spolupracují s krajskou pobočkou Úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace, jsou povinni vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením a vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

Jedním z důležitých kroků, které mají přispět ke zlepšení situace na pracovním trhu pro osoby se zdravotním postižením je zakotvení určitých podmínek a povinností do zákonů a do listin o právech zdravotně postižených.

## 5. Shrnutí teoretické části

V teoretické části jsme se seznámili s hlavními pojmy v dané problematice jako je např. definice mentálního postižení a její rozdělení podle 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí, zpracovanou Světovou zdravotnickou organizací v Ženevě. Dozvídáme se, co pro osoby s mentálním postižením znamená práce a jak je důležitá pro jejich kvalitní život. Ve své práci pracuji s osobami s lehkou mentální retardací. Podle Švarcové se hlavně vyznačuje zpomalenou chápavostí, sníženou schopností vyvozováním logických úsudků, nedostatečnou slovní zásobou, ale to těmto lidem nebrání začlenit se do běžného života. (Švarcová, 2011). Vzdělávání u těchto osob se musí chápat jako celoživotní proces a velice záleží na podpoře rodiny a okolí. Vzdělávání by mělo navazovat na pracovní přípravu, kterou u nás převážně zajišťují neziskové organizace. Tyto organizace začaly vznikat většinou na popud rodičů dětí s mentálním postižením, kterým nebylo jedno, co s jejich dětmi bude, až dospějí nebo až o ně nezvládnou péči sami. Díky těmto organizacím se osoby s mentální retardací osamostatňují. Dokáží sami bydlet v chráněném bydlení a sami pracovat. Zpravidla jsou zaměstnaní v chráněných dílnách, ale některým se podařilo najít pracovní pozice i na otevřeném trhu práce. Je škoda, že mezi veřejností stále kolují mýty o mentální retardaci, a to ztěžuje těmto lidem najít práci na otevřeném trhu práce. I když existuje mnoho motivačních prvků, jako jsou finanční dotace na zřízení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením nebo daňové úlevy, stále to není pro zaměstnavatele lukrativní a dají přednost jiným uchazečům o práci.

Ve výzkumné části této práce budu hledat bariéry a motivace při zaměstnávání osob s mentálním postižením na otevřeném pracovním trhu u významných zaměstnavatelů na území města Hradce Králové a zároveň podklady pro výzkumnou část budu konzultovat s personálními agenturami v této lokalitě.



## **6. Metodická část**

### **6.1. Metodologie výzkumného šetření**

Pro výzkumnou část byl zvolen hlavní cíl, ke kterému se váží dílčí cíle. V bakalářské práci je použita metoda kvalitativního výzkumu, formou polostrukturovaného rozhovoru.

### **6.2. Hlavní cíl**

Hlavním cílem bude identifikovat bariéry a zároveň motivace při zaměstnávání osob s mentálním postižením na otevřeném pracovním trhu u významných zaměstnavatelů na území města Hradce Králové a u personálních agentur působících ve městě Hradec Králové.

### **6.3. Dílčí cíle**

**DC1** Zmapovat bariéry, které brání osobám s mentálním postižením najít práci na otevřeném pracovním trhu.

**DC2** Jaká je motivace zaměstnavatelů, kteří zaměstnají osobu se zdravotním postižením, respektive s mentálním postižením lehčího charakteru.

**DC3** Cítí personalisté potřebu zaměstnat osobu se zdravotním postižením. (mentálním postižením).

#### 6.4. Transformace dílčích cílů výzkumu do tazatelských otázek

Tabulka 1: Transformace dílčích cílů výzkumu do tazatelských otázek

<b>Hlavní cíl</b>	
Identifikace bariér a motivací při zaměstnávání osob s mentálním postižením na otevřeném trhu práce u významných zaměstnavatelů na území města Hradec Králové	
<b>Dílčí cíle - DC</b>	<b>Tazatelské otázky - TO</b>
DC1 – Identifikace bariér při zaměstnávání	<p>TO1 - Lze ve Vaší organizaci (regionu) vytipovat pracovní pozice vhodná pro mentálně postižené? Pokud ano jaká, pokud ne, kde vidíte důvody proč ne?</p> <p>TO2 – Máte dostatek informací o osobách s mentálním postižením a víte, kde je získáte?</p> <p>TO3 – S jakými názory na zaměstnávání osob s mentálním postižením se setkáváte?</p>
DC2 – Zjištění motivací při zaměstnávání	<p>TO1 – Znáte, na jakou podporu máte nárok při vytvoření pracovního místa pro mentálně postiženého zaměstnance?</p> <p>TO2 – Jakou podporu byste ještě uvítali ze strany státu?</p> <p>TO3 – Motivuje Vás management k zaměstnávání mentálně postižených?</p>
DC3 – Cítí personalisté potřebu k aktivní politice zaměstnávání OZP (respektive mentálně postižených)	<p>TO1 – Kontaktovala Vás nějaká organizace, která se stará o mentálně postižené za účelem získání pracovní pozice?</p> <p>TO2 – Kontaktoval Vás Úřad práce s nabídkou na zřízení pracovní pozice pro mentálně postiženého?</p>

Zdroj: Vlastní zpracování

## 6.5. Metodologie výzkumu

K řešení výzkumného úkolu je použita **výzkumná strategie kvalitativní**. Cílem je získat detailní a kompletní informace o zkoumaném jevu. *„Kvalitativní přístup je proces zkoumání jevů a problémů v autentickém prostředí s cílem získat komplexní obraz těchto jevů založených na hlubokých datech a specifickém vztahu mezi badatelem a účastníkem výzkumu. Záměrem výzkumníka provádějícího kvalitativní výzkum je za pomoci celé řady postupů a metod rozkrýt a reprezentovat to, jak lidi chápou, prožívají a vytvářejí sociální realitu.“* (Švaříček, 2007, s. 17)

Kvalitativní výzkum chápeme jako nenumerické šetření. Kvalitativní data tvoří čísla, ale slova. Výzkumné šetření bude provedeno pomocí **výzkumné techniky polostrukturovaného rozhovoru** s personálními pracovníky významných zaměstnavatelů na území města Hradce Králové a pracovníků personálních agentur. Tato strategie nabízí přímý kontakt s respondenty. Kvalitativní výzkum dle Švaříčka hovoří o tom, že platnost zkušenosti se zvyšuje s mírou osobní účasti poznávajícího. Při využití kvalitativní výzkumné strategie je potřebné dodržovat určitá pravidla pro přesvědčivost svého výzkumu – zejména pravdivost, platnost, spolehlivost, etiku (Švaříček, 2007).

*„Podstatou kvalitativního výzkumu je do široka rozprostřený sběr dat bez toho, že by na počátku byly stanoveny základní proměnné. Stejně tak nejsou předem stanoveny hypotézy a výzkumný projekt není závislý na teorii, kterou již předtím někdo vybudoval. Logika kvalitativního výzkumu je induktivní, teprve po nasbírání dostatečného množství dat začíná výzkumník pátrat po pravidelnostech, které se v těchto datech vyskytují, formuluje předběžné závěry a hledá pro ně další oporu v datech. Výstupem je formulování nové hypotézy či teorie.“* (Švaříček, 2007, s. 24)

Cílem výzkumu není změna legislativy, ale cílem bude získat data, která nám pomohou identifikovat bariéry, které mohou být využity např. v komunitním plánování v sociálních službách.

## 6.6. Výzkumná technika – Polostrukturovaný rozhovor

Polostrukturovaný rozhovor vychází z předem připraveného seznamu témat a otázek, nabízí otevřené otázky, které je možné upřesňovat a vysvětlovat, měnit jejich pořadí či přizpůsobit jejich znění dle aktuální a bezprostřední situace. Tazatel by měl být i dobrým pozorovatelem, schopným číst i neverbální sdělení. Švaříček nazývá uvedený postup nestandardizovaným dotazováním. (Švaříček, 2007)

*„Pomocí otevřených otázek může badatel porozumět pohledu jiných lidí, aniž by jejich pohled omezoval pomocí výběru položek v dotazníku.“* (Švaříček, 2007, s. 159)

Výhody v mnou zvolené metody vidím ve větším prostoru pro tazatele, kde může tazatel pomocí doplňujících otázek směřovat rozhovor k danému tématu. Oproti kvantitativnímu šetření pomocí dotazníku, kde otázky v dotazníku jsou uzavřené a odpovědi mají předem danou hodnotu na určité stupnici.

## 6.7. Výzkumný soubor a zdůvodnění jeho výběru

Výzkumný soubor jsem rozdělila do dvou skupin respondentů. První skupina jsou osoby personalistů u významných zaměstnavatelů (skupina A) a druhou skupinu tvoří pracovníci personálních agentur (skupina B). Skupina A byla zvolena proto, že personalista tvoří pracovní politiku organizace, monitoruje situaci na pracovním trhu a spolupracuje s ostatními orgány. Je třeba také konstatovat, že je personalista vykonavatelem strategických cílů managementu organizace a je vázán metodickými pokyny. Proto některé odpovědi mohou být z dané pozice personalisty zkreslené. Toto zkreslení může být bráno jako riziko výzkumu. Klíčem výběru zaměstnavatelů bude velikost organizace a počet zaměstnanců. Pro výběr použiji portál HKCITY, kde je mapa zaměstnavatelů v regionu a jsou seřazeny podle počtu zaměstnanců. Stanovila jsem podmínku pro výběr zaměstnavatelů a to, že počet zaměstnanců bude více než 200 lidí. Skupina B jsou personální agentury působící ve městě Hradec Králové. Personální agentury poskytují personální poradenství a zprostředkovávají zaměstnání nejen jednotlivcům, ale i firmám. Kromě poradenských služeb se věnují dalšímu

vzdělávání a profesnímu růstu personalistů. Mají zmapovaný region v oblasti lidských zdrojů. Pro výzkum byla stanovena lokalita města Hradce Králové. V současné době žije v Hradci Králové 92 891 obyvatel a je osmým největším městem v České republice. Hradec Králové nepatří k typickým průmyslovým městům, ale spíše k městům, kde působí veřejnosprávní instituce, školství a v neposlední řadě i zdravotnictví. Respondenty jsem nejdříve oslovila a dohodla si osobní schůzku. Oslovení respondenti byli předem seznámeni s výzkumnými otázkami.

Tabulka 2: Respondenti skupina A - personalisté zaměstnavatelů

Respondent A	Počet zaměstnanců	Oblast působení
A1	5 150	zdravotnictví
A2	400	drobná elektrovýroba
A3	500	výroba stavebnin
A4	800	zpracování odpadů
A5	300	potravinářství
A6	450	administrativa

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 3: Respondenti skupina B – personální agentury

Respondent B	Praxe
B1	22 let
B2	23 let
B3	14 let
B4	9 let

Zdroj: Vlastní zpracování

Praxe = jak dlouho personální agentura působí na českém trhu práce.

## **6.8. Organizace a průběh zpracování dat**

Sběr dat probíhal v měsíci leden až únor 2017. Vytipované respondenty jsem oslovila osobně nebo telefonicky. Vytipováno bylo 12 zaměstnavatelů, ale 4 personalisté odmítli poskytnout rozhovor hned z důvodu časové zaneprázdněnosti a 2 personalisté odmítli po seznámení s tazatelskými otázkami. Zbýlých 6 respondentů bylo ochotno odpovědět na otázky. Se 4 respondenty jsem si dohodla osobní kontakt a 2 respondenti mně poskytli rozhovor pomocí e-mailové korespondence. U jedné elektronické korespondence jsem si ještě telefonicky ověřila význam odpovědí. Ve skupině personálních agentur jsem oslovila 6 agentur, se 4 jsem si domluvila schůzku, 1 agentura odpověděla, že děkuje za projevenou důvěru, ale že nepracují s pozicemi pro osoby se zdravotním postižením a 1 agentura neodpověděla.

Rozhory probíhaly v kancelářích personalistů a v sídlech personálních agentur. V personálních agenturách se rozhovory uskutečnily v zasedací místnosti. Rozhovor byl nahráván na mobilní zařízení, na tuto skutečnost byli respondenti předem upozorněni. Někteří s nahráváním nesouhlasili, tak rozhovor byl zaznamenáván v písemné podobě. Délka rozhovoru se pohybovala v rozmezí od 20 do 40 minut. Pro představu jsou přiloženy 2 přepisy rozhovoru z každé skupiny respondentů. Rozhovor ze skupiny respondentů A – příloha A, rozhovor ze skupiny respondentů B – příloha B.

## **6.9. Etika výzkumné strategie**

Podle Švaříčka je nejdůležitější důvěrnost. Což znamená, že nebudou zveřejněna žádná data, která by čtenářům výzkumu umožnila identifikovat účastníky výzkumu. Důležité je, aby nedošlo k žádné újmě účastníků výzkumu. (Švaříček, 2007)

Všem respondentům bylo přislíbeno, že ve výzkumu nebudou uváděna jména zaměstnavatelů ani personálních agentur.

*„S otázkou ochrany soukromí účastníků výzkumu souvisí také způsob nakládání se získanými daty. Badatel by neměl skladovat data na volně přístupném místě a je dobré mít chráněný vstup do počítače.“ (Švaříček, 2007, s. 45)*

Důvěrnost byla zabezpečena přepisem všech rozhovorů a přepis je uložen v souboru počítače, který je zabezpečen heslem.

Respondentům bylo přislíbeno, že jim budou zpřístupněny výsledky výzkumu.

## 7. Interpretace dosažených výsledků podle výzkumných cílů

### 7.1. Dílčí cíl 1

#### **DC1 Zmapovat bariéry, které brání osobám s mentálním postižením najít práci na otevřeném pracovním trhu.**

Cílem tohoto dílčího cíle bylo zjistit, jaké jsou bariéry, které osobám s mentálním postižením brání najít si práci na otevřeném pracovním trhu. Prostřednictvím odpovědí na tazatelské otázky bylo analyzováno, že možnosti pracovního uplatnění pro osoby s lehkým mentálním postižením, by se daly vytipovat. Většina respondentů ze skupiny A odpovídala, že by se v organizaci daly vytipovat pracovní pozice, která by mohla být obsazena osobami s lehkou mentální retardací, ale v důsledku tohoto postižení raději práci nabídnou osobám s jiným druhem zdravotního postižení. Vytipované pracovní pozice byly většinou v hospodářsko-technické správě, jako je např. úklid, skartace, prádelna, kuchyně nebo práce na vrátnici. Respondenti A3, A6 odpověděli: „*Největší překážkou je jejich postižení, obava, že nezapadnou do kolektivu a nezvládnou danou práci.*“ Respondenti A2, A3, A4 odpověděli: „*Mezi další problémy patří, že nezvládnou pracovat celou směnu, celých 8 hodin. Museli bychom přijmout další zaměstnance na zkrácený úvazek. O úvazky na 4 hodiny není zájem.*“ Respondent A5 řekl: „*U nás se pracuje s přístroji a myslím si, že by tuto práci nezvládli. Potřebujeme pracovníka, který hned dokáže plnit pracovní normy a ne čekat, až se to naučí.*“ Respondent A6 na rovinu řekl: „*Žádnou vhodnou práci pro tyto osoby nemáme a ani nechceme tyto osoby zaměstnat.*“ Měla jsem pro skupinu A připravenou doplňující otázku, jakým způsobem plní povinný podíl, ale nemusela jsem ji ani pokládat, protože všichni respondenti ze skupiny A hned hlásili, asi na svoji obranu, že povinný podíl plní a jakým způsobem. Například respondent A1 odpověděl: „*Povinný podíl plníme z části zaměstnáváním, máme 124 vlastních zaměstnanců se zdravotním postižením a zbytek odběrem služeb.*“ Respondent A6 na povinný podíl reagoval slovy „*Povinný podíl plníme odběrem služeb, máme nasmlouvanou úklidovou firmu a ta zaměstnává osoby se zdravotním postižením.*“ Odpovědi od respondentů skupiny B byly podobné, většinou vytipované pozice byly v potravinářském průmyslu, jako je výroba lahůdek, v úklidových firmách ale i ve strojírenství v drobné výrobě, kompletaci výrobků nebo v údržbě městské



zeleně. Respondenti B1, B2 řekli: „*Myslím si, že problém je v pracovním přetížení personalistů a když by měli zaměstnávat osobu s mentálním postižením, je třeba k němu dalšího člověka jako dozor, aby si ve výrobě neublížil.*“

V otázce, zda mají dostatek informací o osobách s mentálním postižením a jestli vědí, kde tyto informace získat, všichni respondenti ze skupiny A i ze skupiny B odpověděli, že vědí, co toto postižení obnáší, ale většinou znají spíše těžší formy tohoto postižení. Respondenti odpověděli, že každý zaměstnanec musí podstoupit lékařskou prohlídku a lékař musí posoudit zdravotní stav zaměstnance a jestli je schopen danou práci vykonávat. Každá z oslovených firem má svého pracovního posudkového lékaře a lékařský posudek je pro personalistu zdrojem informací.

Poslední zkoumanou oblastí byl názor na zaměstnávání lidí s mentálním postižením. Respondent A1 odpověděl: „*Vzhledem k tomu, že jsme zdravotnické zařízení, mají vedoucí pracovišť pochopení pro zaměstnávání těchto osob, ale musí se pro ně najít odpovídající práce, třeba i na zkrácený úvazek.*“ Respondent A2 odpověděl: „*S mentálním postižením je spojeno mnoho mýtů o lidech, kteří se nedokáží učit novým věcem, zůstávají žít na hranici třeba dvanácti let. Mnoho lidí se obává s mentálním jedincem jenom komunikovat natož pak, kdyby s ním měl pracovat.*“ Na jednom názoru na zaměstnávání lidí s mentálním postižením se shodli respondenti z obou skupin, že lidé s tímto postižením by měli pracovat v chráněných dílnách. Zde pracují osoby s různým zdravotním postižením, práce se přizpůsobuje zdravotnímu postižení a tempu, který daný jedinec zvládne. Na práci mentálně postižených v chráněných dílnách dohlíží vyškolený personál.

## **7.2. Shrnutí DC1**

Na základě vyhodnocených rozhovorů lze vyvodit závěr, že u dotazovaných zaměstnavatelů i jiných zaměstnavatelů v regionu lze vytipovat určité pracovní pozice pro osoby s mentálním postižením. Jsou to většinou nižší pracovní pozice pomocného charakteru. Když by si měl zaměstnavatel vybrat zaměstnance a měl by volit mezi zaměstnancem s mentálním postižením a zaměstnancem s jiným zdravotním postižením, většinou si vybere jiné zdravotní postižení. To je dáno

předsudky o tomto postižení a nedostatkem informací. Zaměstnavatelé mají obavu z delší adaptace na práci nebo s problémy, jak řešit kratší pracovní úvazky. Jak personalisté, tak i personální agentury informace o osobách s mentálním postižením čerpají pouze z lékařského posudku konkrétního zaměstnance. Chybou je, že nečerpají informace z veřejně dostupných zdrojů a nespolupracují s neziskovými organizacemi, kteří mají na starost pracovní rehabilitace mentálně postižených. Všichni respondenti ze skupiny A sami hlásili plnění povinného podílu. Buď ho plní vlastními zaměstnanci se zdravotním postižením, ale většina ho plní náhradním plněním. Díky tomuto náhradnímu plnění jsou podpořeny firmy, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením a mezi nimi jsou i osoby s mentálním postižením. Z diskuzí s personalisty zaměstnavatelů jsem cítila postoj k povinnému podílu jako, že se jedná o „skrytou“ daň a vnímána je spíše negativně než jako solidární povinnost podílet se na začlenění znevýhodněných osob na pracovní trh. V poslední zkoumané oblasti, jaké jsou názory na zaměstnávání osob s mentálním postižením, byly odpovědi většinou shodné. Opět zde velkou roli hrají předsudky o tomto postižení. Všichni respondenti se shodli, že pro mentálně postižené by bylo nejlepší pracovat v chráněných dílnách nebo na chráněných pracovních místech, kde je přizpůsobena výroba zdravotnímu postižení, pracuje se zde v pomalejším tempu, kterému všichni stačí. Zde nevádí určitá omezení, práce se přizpůsobí konkrétnímu zaměstnanci a konkrétnímu onemocnění. V chráněných dílnách působí personál, který je speciálně vyškolen k práci s lidmi s mentálním postižením.

### **7.3. Dílčí cíl 2**

#### **DC2 Zjištění motivací při zaměstnávání lidí s mentálním postižením**

Cílem tohoto dílčího cíle bylo zjistit, zda personalisté i personální agentury znají motivační prvky při zaměstnávání osob s lehkou mentální retardací. Zhodnocením odpovědí respondentů obou skupin bylo jasné, že o výhodách, které nabízí stát, při zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob na pracovním trhu vědí. Personalisté (skupina A) měli větší přehled než personální agentury (skupina B),

ale to lze přičíst tomu, že personální agentury se nesetkávají s žádostí mentálně postižených o nalezení pracovního místa často. Personalisté zaměstnavatelů pravidelně absolvují školení, kde jsou seznamováni s novinkami v personální oblasti a do této skupiny spadají i motivace.

Respondent A1 odpověděl: „*Využíváme všechny možné podpory z Úřadu práce a využíváme i daňové úlevy. Vše v souladu se zákonem o zaměstnanosti.*“

Respondenti A3 a A6 odpověděli shodně: „*...jsme rádi, že nezaměstnáváme takové pracovníky, protože toho papírování, co je s vyřizováním na úřadu práce, to za to nestojí. Asi se Vám taková odpověď nelíbí, ale skutečnost je taková.*“

V otázce, jakou podporu by ještě uvítali respondent A1 odpověděl: „*Uvítal bych větší daňové výhody při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.*“

Respondent A5 navazuje na stěžování respondentů A3 a A6, že zaměstnávání lidí se zdravotním postižením je spojeno se značným papírováním a častými kontrolami, a to vede k tomu, že zaměstnavatel dá práci raději někomu zdravému. „*...uvítali bychom méně papírování a byrokracie ze strany Úřadu práce.*“

Respondenti ze skupiny B se také neshodli na jednotné odpovědi. Respondenti B2, B3 a B4 shodně odpověděli, že by uvítali pro zaměstnavatele zvýšení finančních úlev, ale respondent B1 si toto nemyslí. „*Nemyslím si, že by existovala úleva, která by dokázala přimět zaměstnavatele více zaměstnávat osoby s mentálním postižením. Chce to jen odvalu a udělat vstřícný krok. Jinak si myslím, že není tak těžké zaměstnat člověka s mentálním postižením, jak se zdá. Vše záleží jenom na vůli zaměstnavatele, ale je potřeba mít asi i sociální citění. Zním firmy, ale většinou je to malovýroba, kde tito zaměstnanci pracují a zaměstnavatel si je chválí.*“

Poslední zkoumanou oblastí byla motivace managementu k zaměstnávání osob s mentální retardací. V této oblasti byly odpovědi poněkud rozpačité. Respondenti A2, A3, A4, A5 i A6 nechtěli hovořit o strategii jejich managementu, na začlenění osob se zdravotním postižením do pracovního procesu dané firmy. „*Management zajímají výsledky hospodaření a v personální oblasti plnění povinného podílu. Povinný podíl je daný zákonem a ten se plnit musí. Je to daň za to, že nemáme vlastní zaměstnance se zdravotním postižením.*“ Pouze respondent A1 byl v této otázce vstřícný a odpověděl: „*Je dána metodika pro vyhledávání*

*vhodných pracovních pozic pro osoby se zdravotním postižením a každý rok se vyhodnocuje. V této metodice je popsán postup, jak se postupuje při zaměstnání znevýhodněné osoby. Pracovní kolektiv je předem seznámen o druhu postižení nového zaměstnance. Je určena osoba, ale i její zástupce, kteří dohlíží na zapracování. Dále provádíme analýzu pracovišť z hlediska pravděpodobné vhodnosti pro uplatnění OZP.“ Respondenti ze skupiny B odpovídali shodně, že každá organizace má svoji strategii zaměstnanosti a zaměstnávání se týká personalistů. Personalisté jsou v postavení managementu na vysokém postu. Respondent B2 odpověděl: „Mnoho personalistů by Vám potvrdilo, že může být problém najít toho správného člověka, když se rozhodnou zaměstnat osobu se zdravotním postižením. Ne každý vyhovuje pro danou práci a mnoho z nich si myslí, že když nastoupí třeba i na částečný úvazek do zaměstnání přijdou o invalidní důchod.“*

#### **7.4. Shrnutí DC2**

Shrnutím poznatků dílčího cíle 2 můžeme konstatovat, že personalisté i personální agentury znají motivace ve formě dotací a daňových úlev. U personalistů zaměstnavatelů byly znalosti širší než u personálních agentur, ale je to dáno tím, že personální agentury se nesetkávají se zdravotně postiženými každý den. Nejvíce využívaným motivačním prvkem jsou daňové úlevy při zaměstnávání postižených osob, ale i dotace na zřízení pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance. Na otázku, jakou by uvítali podporu, ze strany státu, nejčastější odpovědí bylo, že by uvítali větší daňové úlevy. Velkou úlevou by bylo snížení administrativy při zaměstnávání zdravotně postižených osob. Podle respondentů Úřad práce vyžaduje mnoho podkladů k vyřízení dotací na podporu pracovního místa. V poslední otázce, zda management motivuje personalisty, aby více zaměstnávali osoby se zdravotním postižením, byli respondenti zdráhavější a o strategiích nechtěli hovořit anebo odpověděli okrajově. Pouze od jednoho respondenta jsem získala náhled na strategie managementu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Respondenti z personálních agentur nemají přehled, jaké strategie zaměstnavatelé mají při zaměstnávání osob se zdravotním

postížením, ale potvrdili, že najít toho správného člověka na danou pozici pro zdravotně postiženého není jednoduché.

### 7.5. Dílčí cíl 3

#### **DC3 Cítí personalisté potřebu k aktivní politice zaměstnávání osob se zdravotním postižením (respektive s mentálním postižením)**

Tento výzkumný cíl by nám měl přiblížit vztahy zaměstnavatelů a personálních agentur s jinými organizacemi, které se starají o osoby s mentálním postižením a které se snaží těmto lidem najít pracovní místo. Na otázku, zda je kontaktovala nějaká organizace, která se stará o mentálně postižené bylo odpovězeno respondenty ze skupiny A celkem shodně, že většinou kontaktovali tyto organizace oni za účelem náhradního plnění. Ať už se jedná o jejich výrobky nebo zadáváním služeb. Respondent A1 odpověděl: „*Máme dohodu s chráněnou dílnou a ta každý rok pro nás tiskne vánoční přání a dělají pro nás potisk, některých reklamních předmětů. Můžeme od nich odebírat i jiné výrobky, ale to je pouze příležitostně. Tímto si částečně plníme povinný podíl.*“ Respondent A2 k této problematice odpověděl: „*Máme nasmlouvanou firmu, která zaměstnává osoby se zdravotním postižením a ta pro nás provádí úklid našich hal a ostatních prostor. Chodí k nám zaměstnanci, kteří zde byli zaučeni na tuto práci. Lidé se nemění a s úrovní odvedené práce jsme spokojeni.*“ Obdobným způsobem odpověděli i respondenti A3 i A4, kteří mají nasmlouvané firmy na úklid. Pomocí doplňující otázky jsem u respondentů A3 a A4 zjišťovala, jak jsou spokojeni s úklidem a jak vychází tito zaměstnanci se stálými zaměstnanci. Respondent A3 odpověděl: „*Úklid se provádí většinou před začátkem pracovní doby, tudíž se se stálými zaměstnanci neseťkávají. Výjimečně se úklid protáhne do běžné pracovní doby. A jak na ně reagují stálí zaměstnanci? Reagují normálně. Nezaznamenali jsme žádné negativní názory.*“ Respondent A4 odpověděl: „*Z jedné neziskovky k nám chodí od 8 do 10 hodin uklízet dva lidé velkou vstupní halu administrativní budovy. Jsou to velké prostory a hodně prosklených ploch. Ze začátku s nimi chodil dozor, ale to trvalo asi tři týdny. Potom už to zvládali sami. Práci odvádí dobře.*“ Respondent A6 řekl: „*Máme kontakt na chráněnou dílnu, která si od nás odebírá administrativní dokumenty ke skartaci a ve vlastních prostorách chráněné*

*dílny provádějí skartaci a následnou likvidaci papírového administrativního odpadu.“ Respondenti ze skupiny B odpověděli všichni shodně, že je žádná organizace nekontaktovala. Z mé strany následovala doplňující otázka, zda znají organizace, které se starají o osoby s mentální retardací a zda vědí o chráněných dílnách. Respondent B1 odpověděl: „V lokalitě města Hradec Králové znám pouze jednu organizaci, která se stará o mentálně postižené. Je to Skok do života, ale neznám ji osobně. Viděla jsem v hale na Úřadě práce nabídku jejich výrobků. Myslím si, že pro takové velké město, jakým je Hradec Králové, je to dost málo. My máme hodně závazků v okrese Rychnov nad Kněžnou a tam je organizace Pferda a ta provozuje svoji pekárnu a kavárnu a stále své služby rozšiřuje.“ Respondent B2 k této otázce odpověděl: „V Hradci Králové pracuji dlouho, a znám jenom dvě organizace, které se starají o mentálně postižené osoby, a to Daneta a Skok do života. O chráněných dílnách takový přehled nemám, ale obě zmíněné organizace chráněné dílny mají.“*

Poslední zkoumanou oblastí dílčího cíle 3 byla otázka, zda zaměstnavatele nebo personální agentury kontaktoval Úřad práce za účelem zřízení pracovní pozice pro osoby s mentálním postižením nebo jiným zdravotním postižením. Myslela jsem si, že Úřad práce bude vyvíjet více aktivit, ale opak je pravdou. Ani jednoho z respondentů z obou skupin nekontaktoval Úřad práce za účelem zřízení pracovní pozice pro mentálně postiženou osobu. Respondent A1 řekl: „Spolupracujeme s Úřadem práce pouze za účelem dotací, ale sám nás nekontaktoval.“ Ostatní respondenti ze skupiny A uvedli, že s Úřadem práce spolupracují při hledání konkrétního zaměstnance na pracovní pozici, ale nikdy se nejednalo o pozici, která by mohla být obsazena osobou s mentálním postižením. Respondenti ze skupiny B měli stejné odpovědi, a to, že je Úřad práce nekontaktoval. Respondent B1 uvedl: „V pracovní agentuře pracuji 11 let, ale v této problematice nás Úřad práce nekontaktoval.“ K této otázce respondent B2 řekl: „Pracujeme pro menší firmy, které nemají vlastní personální útvar v rozsahu řízení lidských zdrojů. Vytváříme pro ně projekty motivace, změny firemní kultury, posuzujeme mzdové úrovně firem v regionálním měřítku. Tady si myslím, že je Úřad práce pasivní, než aby vyvíjel aktivní účast.“

## 7.6. Shrnutí DC3

Rozborem poznatků lze vyvodit závěr, že personalisté zaměstnavatelů jsou v kontaktu s organizacemi, které se starají o osoby s mentálním postižením z důvodu povinného plnění odběrem výrobků nebo služeb. S chráněnými dílnami mají smlouvy na služby. Respondenti se shodli, že chráněných dílen je v lokalitě města Hradec Králové málo a služby a výrobky odebírají z firem i vzdálených. Tady se personalisté shodli, že je malá povědomost o chráněných dílnách a jejich výrobcích a o nabídce jejich služeb. Dále se dá vyvodit z odpovědí respondentů, že chybí koncepce na začleňování těchto osob na pracovní trh. Úřad práce tady působí pouze v roli administrativní, kdy vyřizuje dotace a hlídá podmínky pro jejich poskytnutí a čerpání. Jeho hlavní rolí by mělo být vytváření podmínek pro pracovní rehabilitaci. Hlavním motivem pracovní rehabilitace je dostat zdravotně postiženého uchazeče o zaměstnání z tabulek evidovaných uchazečů o práci do tabulek zaměstnání. Úřad práce by měl spolupracovat se zaměstnavateli v systému pracovní rehabilitace. V této oblasti by měl Úřad práce spolupracovat s personalisty a hlavním motivem pro personalisty by mělo být, že si mohou díky pracovní rehabilitaci vybrat a připravit kvalitního zaměstnance, který pomáhá plnit nejen povinný podíl, ale zlepšit i sociální image organizace.

## 8. Závěr výzkumného šetření a doporučení pro praxi

Lidé se zdravotním postižením – potenciální zaměstnanci jsou typickou skupinou osob znevýhodněných na trhu práce. Pamatuje na ně i zákon, který ukládá zaměstnavatelům plnění solidární povinnosti podporující jejich vstup do zaměstnání (plnění povinného podílu). Z mého pohledu by bylo lepší než hledat pasivní cesty k plnění povinného podílu zákona, nastavit aktivní přístup, a to je zaměstnat pracovníky z řad zdravotně znevýhodněných a získat spolehlivé a loajální spolupracovníky. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je typickým projevem společensky odpovědného chování. Zaměstnavatel, který pochopí tuto souvislost, může získat úspory na odvodech a daňové úlevy. Jsem si vědoma, že tato aktivní cesta nemůže vyhovovat všem zaměstnavatelům, ale na pozitivních příkladech z praxe vidíme, že je to cesta správným směrem

Hlavní výzkumná otázka zněla **Identifikovat bariéry a motivace při zaměstnávání osob s mentálním postižením na otevřeném trhu práce u významných zaměstnavatelů na území města Hradec Králové.**

Většině lidí pod pojmem bariéry se vybaví schody, které brání v přístupu vozíčkářům. Toto jsou technické bariéry, ale současnost nám přináší mnohem větší spektrum bariér. Na základě výzkumného šetření a rozbořem rozhovorů jsem mohla identifikovat bariéry, které brání osobám s mentálním postižením najít pracovní pozice na otevřeném trhu práce. Mezi hlavní bariéry patří:

- informační bariéry – nedostatečná znalost informací o mentálním postižení
- obavy z nižšího pracovního výkonu
- očekávání problémů
- obavy z větší nemocnosti nebo častějších lékařských kontrol
- chybí ucelená koncepce na začlenění znevýhodněných osob na pracovní trh
- nedostatečné uznání zaměstnavatelů, kteří už osoby s mentálním postižením zaměstnávají
- komunikační bariéry – obava z konfliktu na pracovišti, obava z narušení pracovních vztahů z důvodu malé přizpůsobivosti



- větší administrativní zátěž
- špatná dosavadní zkušenost

Mezi motivační nástroje patří především finanční pobídky. Z výzkumného šetření vyplývá, že by zaměstnavatelé přivítali navýšení daňových úlev při zaměstnávání osob se zdravotním postižením a snížení administrativní zátěže při vyřizování dotací. Motivační pobídky by měly být podmínkou ke změně např. pracovního prostředí, na vytvoření pracovního místa. Tyto finanční příspěvky mají být hybnou silou, která by měla rozpohybovat soukolí pracovního trhu a trh otevřít i pro osoby se zdravotním znevýhodněním. Bohužel většina zaměstnavatelů se řídí tvrdými ekonomickými podmínkami, a podle nich zaměstnanec se zdravotním postižením nebude výkonnější než zdravý jedinec. Plnění povinného podílu, který ukládá zákon, většina zaměstnavatelů vnímá spíše jako charitu, která se nevyplácí. Měla by se ocenit snaha, vzít na sebe tu tíhu rizik a zkusit zaměstnat osoby se zdravotním znevýhodněním, ale vše se nedá převést na peníze. Z výzkumného šetření vyplývá, že většina mentálně postižených osob nachází svoji práci v chráněných dílnách nebo sociálních podnicích obecně prospěšných společností.

A jaká by mohla plynout opatření z výzkumného šetření? Zjistila jsem, že není dostatečná informovanost o lehčí formě mentálního postižení. Většina zná těžší formy tohoto postižení a z tohoto poznání plynou i mýty, které kolují o tomto onemocnění. Zaměstnavatelé by mohli více spolupracovat s organizacemi, které se starají o tyto osoby, a to nejen za účelem povinného plnění. Tyto organizace mohou získat větší finanční podpory, aby u nich mohlo pracovat více lidí. Dále by zaměstnavatelé měli čerpat informace z dobrých příkladů firem, kde lidé s mentálním postižením pracují a vyměňovat si své zkušenosti. Víím, že tuto situaci nelze změnit ze dne na den, je to proces dlouhodobý a vyžaduje čas, porozumění a velkou dávku trpělivosti a tolerance. Navrhovala bych, aby si tuto práci mohli přečíst personalisté zaměstnavatelů, kteří uvažují o možnosti zaměstnat osoby s mentálním postižením. V této práci jsou na jednom místě popsány jak bariéry, kterých by se měli zaměstnavatelé vyvarovat, ale jsou zde popsány i finanční pobídky, které mohou čerpat.

## **Závěr**

Tato bakalářská práce se zabývá začleněním osob s mentálním postižením na pracovní trh. Zaměstnávání osob s mentálním postižením patří mezi soudobou problematiku. Ne každý člověk s mentálním postižením má předpoklad uspět na pracovním trhu. Lidé s tímto postižením v současné době nacházejí práci většinou na chráněném trhu práce. Chráněná pracovní místa by se měly stát odrazovým můstkem, kde by osoba s mentálním postižením získala potřebné dovednosti a mohla pracovat na volném trhu práce. Není to jednoduchá práce, ale měli bychom dokázat, aby se lidé s lehkým mentálním postižením stali součástí pracovního trhu.

Hradec Králové má téměř 93 tisíc obyvatel a pracují zde pouze dvě organizace, které se starají o osoby s mentálním postižením. Jednou z nich je společnost Skok do života a druhou je Daneta. Myslím se, že tyto dvě organizace nedokáží uspokojovat poptávku těchto osob po pracovním zařazení.

Poslední rada na závěr pro ty, kteří ještě nejsou přesvědčení o tom, že tito lidé mohou pracovat. Běžte se podívat do sociálního podniku BISTRO u dvou přátel. Je to podnik obecně prospěšné společnosti Skok do života. Pracovní tým tvoří většina zaměstnanců s mentálním postižením. Pracují zde mladí lidé, kteří jsou nadšení, že našli práci a mohou pracovat. Nadšení v jejich tvářích pozorují i lidé, kteří se tady zastaví na kávu nebo si koupit svačinu. Jen více takových podniků.

## **Seznam grafů**

Graf 1: Četnost typů zdravotního postižení v populaci v ČR.....13

## **Seznam tabulek**

Tabulka 1: Transformace dílčích cílů výzkumu do tazatelských otázek.....35

Tabulka 2: Respondenti skupina A – personalisté zaměstnavatelů.....38

Tabulka 3: Respondenti skupina B – personální agentury.....38

## Seznam zdrojů

BARTOŇOVÁ, Miroslava, Barbora BAZALOVÁ a Jarmila PIPEKOVÁ. *Psychopedie: texty k distančnímu vzdělávání*. 2. vyd. Brno: Paido, 2007. ISBN 978-80-7315-161-4.

FRYCOVÁ, Michaela. *Zkoumání aktuální situace v diskriminaci osob se zdravotním postižením*. Skok do reality. Praha: NRZP, 2007, roč. 8, č. 5, s. 3, ISSN neuvedeno.

KREJČÍŘOVÁ, Olga a Zdeňka KOZÁKOVÁ. *Profesní příprava a pracovní uplatnění osob s mentálním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3711-8.

NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.

NOVOSAD, Libor. *Některé aspekty socializace lidí se zdravotním postižením: kapitoly ze sociologie handicapu*. Liberec: Technická univerzita, 1997. ISBN 80-7083-268-1.

NOVOSAD, Libor. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita: diskurzivní pohledy na tělo, tělesnost, pohyb, člověka a tělesné postižení*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-873-9.

OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0.

RYCHTÁŘ, Karel a Vojtěch MILER. *Metodika motivačních názorů pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. ISBN neuvedeno.

ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, Iva. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Vyd. 4., přeprac. Praha: Portál, 2011. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 978-80-7367-889-0.

ŠVARÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

VITÁKOVÁ, Petra, ed. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt EQUAL – rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9.

VOTAVA, Jiří. *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0708-5.

## **Legislativa**

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod (LZPS)

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů

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

## **Internetové zdroje**

DOBROMYSL. *Zaměstnávání lidí s mentálním postižením* [online], [cit.18.02.2017]. Dostupné z <http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=47>

DOBROMYSL. *Jak zaměstnat lidi s mentálním postižením* [online], [cit.18.02.2017]. Dostupné z <http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=1258>

HKCITY. *Největší zaměstnavatelé v Hradci Králové* [online], [cit.18.02.2017].  
Dostupné z <http://www.hkcitv.cz/informace-o-meste-hradec-kralove/nejvetsi-zamestnavatele/>

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením [online], [cit.18.02.2017].  
Dostupné z [http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva\\_CJ\\_rev.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva_CJ_rev.pdf)

ÚP, 2016 *Pracovní rehabilitace* [online], [cit.18.02.2017]. Dostupné z  
[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/pracovni\\_rehabilitace](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/pracovni_rehabilitace)

## **Seznam příloh**

Příloha A – Přepis rozhovoru respondenta ze skupiny A

Příloha B – Přepis rozhovoru respondenta ze skupiny B

Příloha C – Nástroje motivující zaměstnavatele

## **Příloha A – Přepis rozhovoru respondenta ze skupiny A (A1)**

Rozhovor proběhl dne 8. 2. 2017 v 7.30 hodin v kanceláři personálního odboru.

**DC1** Zmapovat bariéry, které brání osobám s mentálním postižením najít práci na otevřeném pracovním trhu.

TO: Lze ve Vaší organizaci vytipovat pracovní pozice vhodné pro osoby s lehkou formou mentálního postižení? Pokud ano jaká a pokud ne, kde vidíte důvody proč?

A1: *U nás bychom mohli vytipovat práce v hospodářsko-technické správě jako je úklid, pomocné práce v prádelně, práce na vrátnici nebo práce v kuchyni. Ale abych Vám řekl po pravdě, spíše upřednostňujeme osoby s jiným zdravotním postižením.*

TO: A z jakého důvodu?

A1: *Pravou příčinou je jejich postižení, protože jsme zdravotní zařízení, léčíme zde pacienty a potřebujeme se na své zaměstnance spolehnout.*

TO: Máte dostatek informací o osobách s mentálním postižením a víte kde je získáte?

A1: *Informace o svém zdravotním stavu nám poskytuje sám uchazeč o pracovní místo a další informace nám poskytne zdravotní zpráva o zdravotní způsobilosti pro výkon daného místa. Máme svého závodního lékaře, který dokáže se znalostí prostředí posoudit, zda uchazeč je vhodný kandidát na pracovní pozici.*

TO: S jakými názory se setkáváte na zaměstnávání osob s mentálním postižením?

A1: *Jak už jsem řekl, jsme zdravotnické zařízení a myslím se, že vedoucí pracovišť pro zaměstnávání osob se změněnou zdravotní schopností a způsobilostí mají pochopení, pokud se najdou vhodná pracovní místa, třeba i na zkrácený úvazek.*

TO: Myslíte si, že jim tím přibude více práce?

A1: *To rozhodně ano, takový nový zaměstnanec s postižením potřebuje dohled, a hlavně ze začátku je potřeba jeho práci kontrolovat. Touto kontrolou se přesvědčujeme, že práce je odváděna správně. Většinou vedoucí zaměstnanec*

*z daného úseku pověří jednoho zaměstnance a ten se stane tzv. „pravou rukou“ nového zaměstnance.*

TO: Jiné názory na zaměstnávání osob s mentálním postižením nemáte?

A1: *To víte, že ano. Většinou to jsou negativní názory, že tyto osoby nejsou schopni pracovat celou pracovní dobu, nejsou schopni odvádět stejný objem práce jako zdravý člověk. Nejsou spolehliví.*

TO: To jsou vlastní zkušenosti?

A1: *Ne to ne, to je z doslechu...ale povinný podíl plníme.*

TO: Jakým způsobem ho plníte?

A1: *Větší část svého podílu plníme vlastními zaměstnanci, máme jich 124 a zbytek odběrem zboží.*

**DC2** Jaká je motivace zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osobu se zdravotním postižením, respektive s mentálním postižením lehčího charakteru.

TO: Znáte, na jakou podporu máte nárok při vytvoření pracovního místa pro osobu s mentálním postižením?

A1: *Využíváme podpory od Úřadu práce a výhody vztahující se k zákonu o zaměstnanosti.*

TO: Jakou podporu byste ještě uvítali ze strany státu?

A1: *Možná ještě větší daňové úlevy, protože musíme vyvíjet více práce než s běžnými zaměstnanci.*

TO: Jakým způsobem Vás motivuje management organizace k zaměstnávání osob s mentálním postižením?

A1: *Je dána metodika pro vyhledávání vhodných pracovních pozic pro osoby se zdravotním postižením a každý rok se vyhodnocuje. V této metodice je popsán postup, jak se postupuje při zaměstnání znevýhodněné osoby. Pracovní kolektiv je předem seznámen o druhu postižení nového zaměstnance. Je určena osoba, ale i*



*její zástupce, kteří dohlíží na zapracování. Dále provádíme analýzu pracovišť z hlediska pravděpodobné vhodnosti pro uplatnění osob se zdravotním postižením.*

**DC3** Cítí personalisté potřebu zaměstnat osobu se zdravotním postižením (mentálním postižením)

TO: Kontaktovala Vás nějaká organizace, která se stará o osoby s mentálním postižením za účelem získání pracovní pozice?

*A1: Spíše kontaktujeme my je, z důvodu povinného plnění. Máme dohodu s chráněnou dílnou a ta každý rok pro nás tiskne vánoční přání a dělají pro nás potisk, některých reklamních předmětů. Můžeme od nich odebírat i jiné výrobky, ale to je pouze příležitostné. Tímto si částečně plníme povinný podíl.*

TO: Kontaktoval Vás Úřad práce s nabídkou na zřízení pracovní pozice pro osoby s mentálním postižením?

*A1: Spolupracujeme s Úřadem práce pouze za účelem dotací, ale sám nás nekontaktoval.*

TO: A kdyby Vás Úřad práce kontaktoval, spolupracovali byste?

*A1: Ano, spolupráci se nebráníme.*

## **Příloha B – Přepis rozhovoru respondenta ze skupiny B (B1)**

Rozhovor proběhl 6. 2. 2017 v 15.30 hodin v zasedací místnosti personální agentury.

**DC1** Zmapovat bariéry, které brání osobám s mentálním postižením najít práci na otevřeném pracovním trhu.

**TO:** Lze v regionu města Hradce Králové a blízkého okolí vytipovat pracovní pozice vhodné pro osoby s lehčí formou mentálního postižení? Pokud ano jaká a pokud ne, kde vidíte důvody proč?

**B1:** *Určité pozice bychom mohli najít v potravinářském průmyslu na výrobu lahůdek, ve strojírenství, třeba pásová výroba. To by těmto lidem mohlo vyhovovat. Naučí se určitý druh práce, která se moc často nemění. Nebo třeba kompletace výrobků. Dokážu si tyto lidi představit i v textilní výrobě, ale spíše nějaká malovýroba. Ale myslím si, že jsou pro ně vhodné chráněné dílny. Je to smutné, ale je to tak.*

**TO:** V čem vidíte největší bariéry, že nemohou tito lidé sehnat práci? Myslíte si, že personalisté nehledají tyto pracovníky?

**B1:** *Myslím si, že problém je v pracovním přetížení personalistů a když by měli zaměstnávat osobu s mentálním postižením, je třeba k němu dalšího člověka jako dozor, aby si ve výrobě neublížil. Ve většině podniků, se kterými spolupracujeme musí zaměstnanec nastoupit a hned vykonávat danou práci. Zjednodušeně řečeno, jeden zaměstnanec upustí nástroj a druhý den ho ve stejné kvalitě musí nahradit druhý zaměstnanec. To u těchto lidí nejde. Potřebují větší čas na zapracování. A to vidím jako další problém.*

**TO:** Máte dostatek informací o osobách s mentálním postižením a víte kde je získáte?

**B1:** *Podniky mají své lékaře, kteří dávají posudek. Jinak jako moc informací nemám, protože jsme v agentuře neměli mentálně postiženého člověka.*

**TO:** A kdyby taková situace nastala, kde byste čerpala informace?

B1: *Asi na internetu nebo u nějaké organizace, která se stará o lidi s mentálním postižením.*

TO: *Znáte nějaké internetové stránky, kde jsou tyto informace?*

B1: *Na rovinu Vám řeknu, že teď si na žádnou nevzpomenu, ale určitě je nějaká asociace pro zdravotně postižené. Tak asi tam.*

TO: *S jakými názory se setkáváte na zaměstnávání osob s mentálním postižením?*

B1: *Myslím si, že je v lidech zakořeněn mýtus o těchto lidech. A to myslím hlavně negativní názory. Já osobně si myslím, že když se dobře zapracují mohou být třeba v chráněných dílnách spokojeni a mohou odvádět kvalitní práci. Mám kamarádku, která má postiženého bratra. Ten chodí do nějaké společnosti a tam pracuje. Je to něco jako menší kavárna. Vyrábějí tam bagety a jiné svačiny. Vydělá si tam peníze a je tam spokojený. Hlavně se cítí potřebný. Je to dospělý člověk a je lepší, když někde pracuje, než aby seděl doma a pobíral invalidní důchod. Je ve společnosti nejen postižených lidí, ale i zdravých. Pracují tam stejně postižení lidé. Tohle je lepší příklad zkušeností se zaměstnáváním lidí s mentálním postižením, ale negativní převažují.*

**DC2** *Jaká je motivace zaměstnavatelů, kteří zaměstnají osobu se zdravotním postižením, respektive s mentálním postižením lehčího charakteru.*

TO: *Znáte, na jakou podporu mají zaměstnavatelé nárok při vytvoření pracovního místa pro osobu s mentálním postižením?*

B1: *Je celá řada podpor jako například na vytvoření chráněného pracovního místa, jsou tam daňové úlevy. Vše by se dalo najít na internetových stránkách úřadu práce. Ten se zabývá touto problematikou.*

TO: *Myslíte se, že by zaměstnavatelé uvítali ještě nějakou podporu?*

B1: *Nemyslím si, že by existovala úleva, která by dokázala přimět zaměstnavatele více zaměstnávat osoby s mentálním postižením. Není to jen o penězích. Chce to jen odvalu a udělat vstřícný krok. Jinak si myslím, že není tak těžké zaměstnat člověka s mentálním postižením, jak se zdá. Vše záleží jenom na vůli*

*zaměstnavatele, ale je potřeba mít asi i sociální citění. Zním firmy, ale většinou je to malovýroba, kde tito zaměstnanci pracují a zaměstnavatel si je chválí.*

TO: Myslíte si, že management organizace motivuje své personalisty k zaměstnávání osob s mentálním postižením?

B1: *Tohle nedokážu posoudit. Každá organizace má svoji personální strategii. Ale v jejich zájmu by bylo dobré zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, aby nemuseli odvádět vysoký povinný podíl. Za neodvedení povinného podílu hrozí zaměstnavatelům vysoká pokuta.*

**DC3** Cítí personalisté potřebu zaměstnat osobu se zdravotním postižením (mentálním postižením)

TO: Kontaktovala Vás nějaká organizace, která se stará o osoby s mentálním postižením?

B1: *V lokalitě města Hradec Králové znám pouze jednu organizaci, která se stará o mentálně postižené. Je to Skok do života, ale neznám ji osobně. Viděla jsem v hale na Úřadě práce nabídku jejich výrobků. Myslím si, že pro takové velké město, jakým je Hradec Králové, je to dost málo. My máme hodně závazků v okrese Rychnov nad Kněžnou a tam je organizace Pferda, která ve městě provozuje svoji pekárnu a kavárnu a stále své služby rozšiřuje.*

*Naši agenturu žádná organizace, která se stará o lidi s mentálním postižením nekontaktovala.*

TO: Kontaktoval Vás Úřad práce s nabídkou na zřízení pracovní pozice pro osoby s mentálním postižením?

B1: *Bohužel v této problematice s úřadem práce nespolupracujeme. Spolupracujeme s ním pouze za účelem vyvěšení volné pracovní pozice. Nyní je hodně nízká nezaměstnanost a je problém nalézt vhodné kandidáty. Ale i v téhle době byste těžko našla místo pro mentálně postiženého člověka. To se nezaměstnaností nemění, to by se musel změnit přístup k těmto lidem.*

## Příloha C – Nástroje motivující zaměstnavatele

### Legislativní prostředí a nástroje

Nástroj	Pozitiva	Negativa	Návaznosti
<b>Obligatorně</b>			
Pracovně-právní ochrana OZP, zákoník práce	Ochrana v mezních situacích, prevence zneužití pravomocí zaměstnavatele	V posledních letech se ukázala některá opatření jako kontraproduktivní, v současné době opačný extrém, tj. ochrana minimální	Dokumenty EU, např. ILO – management postižení na pracovišti,
Klasifikace stupně postižení OZP pro trh práce a podnikání	Relativně stabilní univerzální systém posudkové služby v působnosti ČSSZ, jediný posudek je využíván pro více účelů	Stávající systém nevyhovuje požadavkům začleňování OZP na trh práce, pouhá změna kompetence neřeší podstatu. Nejasná kritéria pro posouzení zdravotního znevýhodnění	Konec přechodného období ve smyslu § 67 (odst.3) a § 148 ZoZ způsobí v závěru roku 2007 problémy (systém hmotné podpory i ZZP je postaven na podkladu platného rozhodnutí ČSSZ nebo ÚP)
<b>Volný trh práce</b>			
Ohlašovací povinnost zaměstnavatelů dle ZoZ § 80	Prevence solidární povinnosti zaměstnavatelů, nástroj k vytváření podmínek pro uplatnění OZP	V praxi často formální aplikace, různý přístup, nedůsledná kontrola a vymáhání této povinnosti, přestože je od roku 2006 sankcionovatelné	Evidence ÚP § 35 ZoZ Preventivní lékaři § 69 ZoZ – pracovní rehabilitace
Sleva na dani z příjmu (18/60 tis. ročně) za zaměstn. osobu se ZP (s TZP)	Jediný jednoznačný a plošně účinný stabilní nástroj pozitivní motivace zaměstnavatelů – úspěšných podnikatelů vykazujících zisk	Účinnost klesá se ziskem, např. u restrukturalizujících se firem nebo u specializovaných ZZP Zastaralé sazby slev z roku 1997 ztrácí účinnost (zejména nižší sazba 18 tis. Kč /rok/OZP)	Pouze daňové zákony, úbytek příjmů SR je vyvážen úsporou soc. výdajů (nezaměstnaný OZP 200 tis. Kč ročně, souhrn dotací a slev u ZZP okolo 100 tis. Kč)

Investiční pobídky (zvýhodněná hmotná podpora pracovních míst OZP) Programy pro podporu tvorby pracovních míst v regionech...	Motivuje významné investory zvažovat současně s podnikatelským záměrem i vznik určitého počtu pracovních míst pro OZP	Limituje spodní hranice počtu vytvořených pracovních míst a objemu finanční spoluúčasti investora (diskriminuje Msp, kam patří i většina možných zaměstnavatelů OZP)	Omezení veřejné podpory plošně i regionálně Chybí relevantní systém podpory a poradenství zaměřený na specifickou pomoc investorům k využití potenciálu OZP
Rekvalifikace dle § 108 ZoZ, tvorba SÚPM a další nástroje v rámci APZ ZoZ	Nástroje využitelné plošně, tj. i pro osoby se ZP Nevylučují se s uplatněním ostatních nástrojů	Nenavazují přímo na podporu podnikání, nositeli jsou převážně specializované organizace, nespolupracující přímo s nositeli pracovních míst OZP	Akreditace MSMT, Pracovní rehabilitace
Povinný podíl zaměstnaných osob se ZP (nad 25 zam.)	Motivuje zaměstnavatele k přímému zaměstnání OZP Za neplnění je ze zákona uložen vymahatelný odvod SR	Týká se pouze zaměstnavatelů nad 25 zaměstnanců Postrádá pozitivní složku motivace	Navazuje na strukturu nabídky a poptávky vhodných pracovních míst a kvalifikační strukturu OZP
Individuální plán pracovní rehabilitace OZP dle § 69 ZoZ	Moderní nástroj respektující individuální potřeby a požadavky UoZ nebo klienta	Prostředí (OZP, firmy) není zatím připraveno zapojit se masivněji Není napojení na systém rehabilitace a na konkrétní vhodná pracovní místa	Prostředek je využitelný nejen ve spojitosti s většinou ostatních nástrojů zde uváděných, ale i se sociálními službami
Zákonný příspěvek dle § 78 ZoZ (pro ZZP nad 50 %)	Zákonem předem daná a dlouhodobá hmotná podpora za předem daných jednoduchých podmínek, valorizace	Výše příspěvku nezávisí na diferencovaném vztahu stupně postižení a individuální náročnosti práce	Klasifikace OZP pro pracovní (podnikatelské) uplatnění Vnitřní plánování, kalkulace a hospodaření ZZP
Zvýhodnění mezi uchazeči o zadávání veřejných	Zvýhodnění ZZP jako uchazečů o veřejné zakázky o 15 % nabídkové	Minimum veřejných zakázek v pásmu podlimitních,	Narižení 2004/18/EC Nový zákon v roce 2006 umožňuje

zakázek dle zák. 40/2004Sb., resp. nového zákona schváleného 2006	ceny v pásmu podlimitu	výsledkem je prakticky jen proklamace zvýhodnění s nulovým přínosem	vyhrazení některých „okruhů zboží“ pro „chráněné dílny“ a ZZP prováděcím předpisem Nedořešeno, nenabyl účinnosti
Náhradní plnění povinného podílu OZP dle § 81 ZoZ	Nástroj ZoZ k (doplňkové) obchodní podpoře ZZP jako alternativa odvodu za neplnění povinného podílu	Nefunguje jako zákonem zamýšlený nástroj obchodní podpory ZZP, není kontrola	Po uplatnění ZoZ v roce 2004 roste neřešený problém překupníků (účelově založených ZZP), resp. stávající právní úprava neumožňuje separovat skutečné zaměstnavatele OZP od spekulantů
Příspěvek na provoz CHPD nebo CHPM dle § 76 ZoZ	Účelová fakultativní hmotná podpora ve vymezeném rozsahu Po roce 2004 zvýšeny horní hranice (valorizované)	Postup a priorita se liší u jednotlivých ÚP, skutečné příspěvky velmi rozdílné – převážně pouze zlomek možné výše podpory	
Příspěvek na zřízení nové CHPD nebo CHPM dle § 75-76 ZoZ	Účelová fakultativní hmotná podpora Shodně jako provoz	Shodně jako u příspěvku na provoz	
Využití projektů OP RLZ a ESF EU	Relativně velkorysá možnost podpory za podmínek splnění podmínek a indikátorů	V podnikatelském prostředí (mimo specializované vzdělávací organizace obtížně splnitelné podmínky a kritéria Administrativní náročnost	Využitelná synergie s ostatními nástroji (sociální služby, APZ, rehabilitace)
Tuzemské programy podpory MSP v ČR	Relativně dostupné programy podpory MSP pro běžnou firemní praxi	Zpravidla vyžadují historii, neexistují specificky zaměřené produkty pro soc. podnikání	Omezení veřejné podpory (plošně i regionálně)

Nástroje soc. služeb pro začlenění OZP do zaměstnání	Nové nástroje zákona o soc. službách – soc. terapeut. CHD	Málo zkušeností s návazností soc. služeb na pracovní trh a soc. podnikání	Rehabilitace Pracovní rehabilitace Nástroje APZ
--	---	---	--

*Legenda:*

*OZP – osoba se zdravotním postižením*

*ZoZ – zákon o zaměstnanosti*

*OZP s TZP – OZP s těžším zdravotním postižením*

*ZZP – zaměstnavatel více než 50% OZP*

*APZ – aktivní politika zaměstnanosti*

*CHPD – chráněná pracovní dílna*

*ILO – Mezinárodní organizace práce v Ženevě*

*SR – státní rozpočet ČR*

*SÚPM – společensky účelné pracovní místo*

*MsP – malé a střední podniky*

*ÚP – úřad práce*

*MŠMT – ministerstvo školství, mládeže a tělocviku*

Nutno konstatovat převahu závazků, (solidárních) povinností a kvót nad (pozitivní) motivací, jediným progresivně působícím prvkem nevyžadujícím složitou administrativu na straně zaměstnavatele jsou slevy daně z příjmu.

Zdroj: Metodika motivačních nástrojů pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením