

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2021-2022

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Petra Charvátová

Zaměstnávání osob s mentálním postižením v Praze

Praha 2022

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Martina Karkošová, Ph. D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2021-2022

BACHELOR THESIS

Petra Charvátová

Employment of people with mental disabilities in Prague

Prague 2022

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Martina Karkošová, Ph. D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Petra Charvátová

Poděkování

Děkuji vedoucí práce Mgr. Martině Karkošové, Ph. D. za skvělé vedení a poznatky při vypracování této bakalářské práce. Děkuji organizaci Rytmus – od klienta k občanovi z.ú. a zaměstnancům úřadu práce ČR v Praze za ochotu při provedení hloubkových rozhovorů.

Anotace

Tématem bakalářské práce je Zaměstnávání osob s mentálním postižením v Praze. V teoretické části jsou vysvětleny základní pojmy: co je to mentální postižení, jaké jsou příčiny, projevy a druhy mentálního postižení, jak se postižení klasifikuje podle IQ, okrajově je poukázáno na sociální pomoc ve formě sociálních dávek pro osoby s mentálním postižením. Dále je pozornost věnována možnostem pracovního uplatnění těchto osob. V poslední kapitole jsou rozepsána lidská práva mentálně postižených. Praktická část zahrnuje hloubkové rozhovory s mentálně postiženými klienty a pracovními konzultanty organizace Rytmus a zaměstnanci úřadu práce v Praze, včetně jejich analýzy.

Klíčová slova

Hloubkové rozhovory, chráněné pracovní místo, mentální postižení, pracovní rehabilitace, práva mentálně postižených osob, sdílené pracovní místo, sociální dávky

Annotation

The topic of the bachelor thesis is Employment of people with mental disabilities in Prague. The theoretical part explains the basic concepts such as what is a mental disability, how the disability is classified according to IQ, what are the causes, manifestations and types of mental disabilities, marginally points to social assistance in the form of benefits for people with mental disabilities. The rights of the mentally handicapped are also described. The last chapter pays attention to the employment opportunities of these people. The practical part contains in-depth interviews with mentally handicapped clients and job counselors of the Rytmus organization and employees of the Labor Office in Prague, including their analysis.

Keywords

In-depth interviews, mental disabilities, occupational rehabilitation, rights of people with mental disabilities, shared employment, sheltered employment, social benefits.

| | |
|--|-----------|
| ÚVOD..... | 9 |
| TEORETICKÁ ČÁST..... | 11 |
| 1 MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ..... | 11 |
| 1.1 Definice mentálního postižení | 11 |
| 1.2 Příčiny mentálního postižení | 12 |
| 1.3 Poruchy kognitivních procesů u mentálně postižených osob | 13 |
| 1.4 Druhy mentálního postižení..... | 14 |
| 1.4.1 Downův syndrom..... | 15 |
| 1.4.2 Dětská mozková obrna..... | 15 |
| 1.4.3 Autismus | 16 |
| 1.4.4 Psychické poruchy u lidí s mentálním postižením | 16 |
| 1.5 Klasifikace mentální retardace..... | 16 |
| 1.5.1 Lehká mentální retardace | 17 |
| 1.5.2 Středně těžká mentální retardace | 17 |
| 1.5.3 Těžká mentální retardace | 18 |
| 1.5.4 Hluboká mentální retardace | 18 |
| 1.6 Sociální pomoc osobám s mentálním postižením..... | 18 |
| 1.6.1 Příspěvek na péči | 19 |
| 1.6.2 Příspěvek na zvláštní pomůcku..... | 19 |
| 1.6.3 Příspěvek na mobilitu..... | 19 |
| 1.6.4 Invalidní důchod | 20 |
| 2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM..... | 21 |
| 2.1 Význam práce pro mentálně postižené jedince..... | 21 |
| 2.2 Trh práce | 22 |
| 2.3 Překážky..... | 22 |
| 2.4 Pracovní podmínky | 23 |
| 2.5 Možnosti zaměstnavatele | 24 |
| 2.6 Pracovní uplatnění | 25 |
| 2.6.1 Pracovní rehabilitace..... | 25 |
| 2.6.2 Chráněné pracovní místo | 26 |
| 2.6.3 Sdílené pracovní místo..... | 26 |
| 2.6.4 Podporované zaměstnávání..... | 26 |
| 2.6.5 Rekvalifikace | 27 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 2.7 | Nezaměstnanost | 28 |
| 3 | PŘÁVA OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM..... | 29 |
| | PRAKTICKÁ ČÁST | 31 |
| 4 | HLOUBKOVÉ ROZHOVORY..... | 31 |
| 4.1 | Cíl a popis výzkumu | 31 |
| 4.2 | Rozhovor s klienty organizace Rytmus | 32 |
| 4.2.1 | Rozhovor č. 1 | 33 |
| 4.2.2 | Rozhovor č. 2 | 35 |
| 4.2.3 | Rozhovor č. 3 | 37 |
| 4.2.4 | Rozhovor č. 4..... | 39 |
| 4.2.5 | Rozhovor č. 5 | 41 |
| 4.2.6 | Rozhovor č. 6 | 43 |
| 4.2.7 | Souhrnné vyhodnocení výzkumných otázek..... | 44 |
| 4.2.8 | Souhrnné vyhodnocení rozhovorů | 45 |
| 4.3 | Rozhovor s pracovními konzultanty organizace Rytmus | 46 |
| 4.3.1 | Rozhovor č. 1 | 46 |
| 4.3.2 | Rozhovor č. 2 | 48 |
| 4.3.3 | Souhrnné vyhodnocení výzkumných otázek..... | 50 |
| 4.4 | Rozhovor se zaměstnanci úřadu práce | 51 |
| 4.4.1 | Rozhovor č. 1 | 51 |
| 4.4.2 | Rozhovor č. 2 | 53 |
| 4.4.3 | Souhrnné vyhodnocení výzkumných otázek..... | 54 |
| | ZÁVĚR | 55 |
| | SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ..... | 58 |
| | SEZNAM ZKRATEK | 61 |
| | SEZNAM PŘÍLOH..... | 62 |

ÚVOD

Bakalářská práce je zaměřená na zaměstnávání dospělých osob s mentálním postižením v Praze. Zaměstnávat mentálně postižené osoby má určitě značný význam nejen ze společenského hlediska, ale také z hlediska ekonomického. Samozřejmě vše se odvíjí od jejich zdravotního stavu. Každý mentálně postižený člověk je individuální, každý potřebuje jiný přístup, má jiné potřeby a má jinak nastavené hodnoty. Lidé chodí do zaměstnání, aby byli finančně zabezpečeni a trávili čas ve společnosti. Takto nastavené to mají i dospělí mentálně postižení jedinci, kteří mohou a chtějí pracovat, byť jen na zkrácený úvazek. K tomu ještě pracují proto, aby vhodně využily svůj volný čas, kterého mají dostatek. Navíc se podílejí na zlepšení ekonomiky státu, za což si mohou říct, že jsou opravdu užiteční.

Autorka se tímto tématem bude zabývat do větší hloubky, protože má pocit, že pracovní trh je jen z malé části připraven zaměstnávat mentálně postižené osoby, kteří se musí potýkat s mnohými překážkami, které jím brání vstupu na trh práce. Také je autorka přesvědčená, že mentálně postižený člověk může být velkým přínosem na trhu práce, jen se pro danou osobu musí najít vhodné pracovní uplatnění a upravit pracovní podmínky, které budou rozepsány níže.

Cílem bakalářské práce bude zjistit, jaké možnosti mají mentálně postižené osoby z hlediska pracovního uplatnění a zdali je dostatek pracovních pozic pro tyto osoby.

Zvolené téma je tedy **velmi aktuální**, jelikož lidí s mentálním postižením stále přibývá, ale institucí, služeb a pracovních příležitostí je velmi málo pro tuto skupinu lidí.

Teoretická část práce bude na základě studia odborné literatury definovat mentální postižení, zjistit, jaké jsou jeho příčiny, projevy, druhy a klasifikace podle IQ a dále okrajově poukázat na možnosti sociálních dávek pro mentálně postižené. V následující kapitole bude popsán trh práce, dále pracovní podmínky, překážky a možnosti pracovního uplatnění osob s mentálním postižením. Poslední kapitola v teoretické části bude pojednávat o právech mentálně postižených osob.

Praktická část bude vypracována za pomoci hloubkových rozhovorů, které budou provedeny nejprve v organizaci Rytmus, kde dojde k rozhovorům nejen s mentálně postiženými klienty, ale také s pracovními konzultanty, a následně budou pro srovnání provedeny rozhovory se zaměstnanci úřadu práce v Praze, jaký oni mají názor na tuto problematiku. Díky těmto rozhovorům bude zjištěna odpověď na dané výzkumné otázky. Na závěr budou shrnuty veškeré poznatky o tématu mentálně postižených na trhu práce, které budou zjištěny za pomoci odborné literatury a provedením hloubkových rozhovorů.

Hlavním důvodem výběru tohoto tématu je, že autorka práce vychází z vlastní zkušenosti z praxe, kterou absolvovala v roce 2020 v organizaci Denní stacionář v Lounech, kde strávila několik týdnů a tento čas ji pomohl najít cestu ke zjištění, že problematika zdravotně postižených na trhu práce ji velice zajímá.

TEORETICKÁ ČÁST

1 MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ

První kapitola definuje mentální postižení, příčiny vzniku, jak se postižení projevuje, dále klasifikaci mentální retardace podle IQ, také seznamuje s jednotlivými formami tohoto postižení a na závěr je popsána sociální pomoc těmto osobám.

1.1 DEFINICE MENTÁLNÍHO POSTIŽENÍ

Mentální postižení, také označováno jako **mentální retardace**, „(vychází z latinských slov „mens“ mysl, duše a „retardare“ opozdit, zpomalit; doslovný překlad je tedy opoždění (zpomalení) myslí“¹, je jedno z druhů zdravotního postižení vedle tělesného a kombinovaného. Je velmi zajímavé, že toto postižení patří k jednomu z nejfrekventovanějších poruch ze všech zdravotních postižení.

V odborné literatuře se můžeme setkat i s jiným pojmenováním, například slabomyslnost, duševní vada či mentální zaostalost. Tyto pojmy se více používaly v dřívějších letech, dnes je používané jednotné označení mentální postižení či mentální retardace.²

Definic pro mentální postižení existuje mnoho. Podle Švarcové se za mentálně postiženého jedince považuje taková osoba, u které „*dochází k zaostávání vývoje rozumových schopností, k odlišnému vývoji některých psychických vlastností a k poruchám adaptačních schopností.*“³ Mentální retardaci dále rozlišujeme podle vzniku na oligofrenii a demenci. Oligofrenie se objevuje buď v prenatalním, perinatálním nebo v postnatálním období, kde dochází k opoždění duševního vývoje jedince, zatímco demence vzniká v průběhu života jako následek různého onemocnění

¹ *Problematika mentálního postižení* [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: http://www.fokusopava.cz/hradecka_problematika_mentalniho_postizeni.php

² ČERNÁ, M. a kol. *Česká psychopedie: speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2015, s. 75. ISBN 978-80-246-2071-7.

³ ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 4. přeprac. vyd. Praha: Portál: 2011, s. 28. ISBN 978-80-7367-889-0.

či závažnější úrazy mozku, díky kterým dochází k zastavení vývoje.⁴ Mezinárodní klasifikace nemocí (MKN) definuje mentální retardaci jako „stav zastaveného nebo neúplného duševního vývoje, který je charakterizován zvláště porušením dovedností, projevujícím se během vývojového období, postihujícím všechny složky inteligence, to je poznávací, řečové, motorické a sociální schopnosti. Retardace se může vyskytnout bez nebo současně s jinými somatickými nebo duševními poruchami.“⁵

1.2 PŘÍČINY MENTÁLNÍHO POSTIŽENÍ

Příčiny mentálního postižení se nejčastěji rozlišují podle časového hlediska neboli, kdy přibližně postižení vzniklo. Časové hledisko se dělí na tři období, a to na:

1. Prenatální období – znamená období před porodem. Zde může ke vzniku mentální retardace hrát velkou roli genetika, dále infekční onemocnění těhotné během těhotenství, ani kouření neprospívá plodu ve vývoji a v neposlední řadě není vhodné požívání alkoholu a drog.⁶

2. Perinatální období – je období během porodu, kde postižení může vzniknout kvůli poranění hlavy při komplikovaném porodu. Další příčinou je, že plod nemá dostatek kyslíku při dlouhotrvajícím porodu.⁷

3. Postnatální období – znamená období po porodu až do dvou let věku dítěte. Mezi hlavní příčiny zde řadíme těžké úrazy hlavy či infekční onemocnění, které mohou vést až k závažnému zánětu mozku.⁸

⁴ ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 4. přeprac. vyd. Praha: Portál: 2011, s. 28. ISBN 978-80-7367-889-0.

⁵ F70-F79 - *Mentální retardace* [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <https://mkn10.uzis.cz/prohlizec/F70-F79>

⁶ BAZALOVÁ, B. *Dítě s mentálním postižením a podpora jeho vývoje*. Praha: Portál, 2014, s. 16. ISBN 978-80-262-0693-4.

⁷ Tamtéž, s. 16.

⁸ Tamtéž, s. 16.

1.3 PORUCHY KOGNITIVNÍCH PROCESŮ U MENTÁLNĚ POSTIŽENÝCH OSOB

„Mentální retardace se projevuje zejména zpomalenou chápavostí, těkavostí pozornosti, sníženou logickou pamětí, nedostatečnou slovní zásobou, neobratností při vyjadřování, impulzivností, hyperaktivitou, citovou vzrušivostí, zvýšenou potřebou péče a bezpečí, sníženou přizpůsobivostí k sociálním požadavkům.“⁹

a) Učení

Učení je jedno ze základních psychických procesů ve vývoji jedince. U mentálně postižených jedinců je potvrzené, že si lépe osvojují všechno jednoduché. Toto platí i v oblasti zaměstnávání. Jedinci s mentálním postižením budou lépe a rádi vykonávat jednoduchou manuální činnost, která není náročná na pochopení. Veškeré učení se tedy odvíjí od aktuální úrovně rozumových schopností. S učením souvisí i potřeba poznávat, kterou mají tito jedinci oslabenou kvůli nedostatečně vyvinuté mozkové kůře.¹⁰

b) Sociální vztahy

Už od dětství mají mentálně postižení problém vytvořit si sociální vztahy se svými vrstevníky. Děti se jim posmívají, nehrají si s nimi, jsou vyloučeni z kolektivu kvůli své odlišnosti. Rodiče mají často pocit bezmocnosti a neúspěchu. Pokud v dětství nedojde alespoň k částečné socializaci, tento problém se v plné míře prolíná i v dospělosti, kdy mentálně postižení se obtížněji seznamují a v kolektivu nejsou vítáni.¹¹

c) Řeč

U lidí s mentálním postižením je řeč a jejich projevování velmi individuální. Záleží na typu a stupni postižení. Většinou ale platí, že jejich řeč je zpomalená, nemají příliš velkou slovní zásobu, odpovídají spíše v jednoduchých větách a často jim nejde ani rozumět. To je omezuje v navázání kontaktu s jinými lidmi. To, jak moc

⁹ *Problematika mentálního postižení* [online]. [cit. 2021-12-20].

Dostupné z: http://www.fokusopava.cz/hradecka_problematika_mentalniho_postizeni.php

¹⁰ ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 4. přeprac. vyd. Praha: Portál: 2011, s. 48. ISBN 978-80-7367-889-0.

¹¹ Tamtéž, s. 49.

je postihnutá schopnost mluvit úzce souvisí se sluchovým ústrojí, u kterého záleží na jeho vyvinutí.¹²

d) Myšlení

Díky myšlení poznáváme podstatu předmětů. Již od dětství zde můžeme pozorovat nízkou úroveň myšlení, která souvisí s omezeným vývojem řeči a vnímání. U lidí s mentálním postižením je charakteristické nesoustavnost myšlení, to znamená, že rychleji ztratí pozornost, zapomenou, o čem hovořili, a tím pádem začnou mluvit o něčem jiném. Také mývají nekritické myšlení. Tito jedinci nemají pochyby o svých názorech či myšlenkách a vše, na co myslí či říkají, je podle nich správné. „*Dalším závažným nedostatkem je slabá řídicí úloha myšlení. Jedinec s mentální retardací zpravidla nepromýšlí své jednání a nepředvídá jeho důsledek.*“¹³

e) Paměť

Dobře vyvinutá paměť je velmi důležitá pro člověka, jelikož díky ní si osvojujeme nové dovednosti, zkušenosti a vědomosti. U lidí s mentálním postižením je typické, že mají pomalé tempo při zapamatování si nových poznatků a často u nich dochází k zapomnětlivosti. Funkčnost paměti tak záleží na tom, jak dobře je vyvinutá mozková kůra. Dalšími faktory, které negativně ovlivňují funkčnost paměti je nesoustředěnost, nedostatek spánku či zneužívání návykových látek.¹⁴

1.4 DRUHY MENTÁLNÍHO POSTIŽENÍ

V odborné literatuře najdeme celou řadu druhů mentálního postižení, ovšem mezi nejčastější onemocnění spojené s mentálním postižením se řadí Downův syndrom, Dětská mozková obrna, Autismus, ale také psychické poruchy, které výrazně ovlivňují kvalitu života jedince. Jednotlivé druhy budou následovně vysvětleny.

¹² ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 4. přeprac. vyd. Praha: Portál: 2011, s. 50-51. ISBN 978-80-7367-889-0.

¹³ Tamtéž, s. 52-53.

¹⁴ Tamtéž, s. 55-56.

1.4.1 DOWNŮV SYNDROM

Downův syndrom je asi nejznámější druh mentálního postižení jak v České republice, tak v celém světě. Jde o lehký či středně těžký stupeň mentální retardace. Takového jedince rozlišíme od ostatních velmi dobře díky jeho výrazným tělesným znakům, kterými jsou menší postava, krátké a široké ruce, plochý obličej, vystouplé lícní kosti, šikmé oči a malá ústa. Downův syndrom lze zjistit už během těhotenství matky. Jsou přátelštější, a v osobním životě mohou být i velice úspěšní. Pokud chtějí, mohou vykonávat pracovní činnost, založit rodinu a být tak plnohodnotnými členy společnosti.¹⁵

Autorka práce osobně zná člověka s Downovým syndromem, který je známý díky svým krásně namalovaným obrazům, a dokonce měl i několik výstav jeho výtvorů. Je to určitě velký životní úspěch pro takového člověka.

1.4.2 DĚTSKÁ MOZKOVÁ OBRNA

Dětská mozková obrna, (zkráceně DMO) je termín označující poruchu centrální kontroly hybnosti. Jde o nevyлéčitelnou nemoc. Existuje několik forem DMO, mezi ty nejčastější se řadí forma diparetická, která vzniká na základě poškození mozku v temenním laloku při předčasných porodech u nedonošených dětí, dále hemiparická, která vzniká při krvácení do mozku v průběhu porodu a také kvadruparéza, kde dochází k celkovému senzomotorickému porušení těla, včetně hlavy.¹⁶ Už z názvu vyplývá, že se projevuje již v dětství a postihuje hlavně mozek. „Dochází tak ke špatnému vývoji nebo poškození motorických (hybných) oblastí mozku, a to má za následek nedostatečnou kontrolu hybnosti a vadné držení trupu a končetin. DMO se začne projevovat už v prvních měsících nebo rocích života, ale zpravidla se s rostoucím věkem již nezhoršuje.“¹⁷

¹⁵ ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 4. přeprac. vyd. Praha: Portál: 2011, s. 146-147. ISBN 978-80-7367-889-0.

¹⁶ VÍTKOVÁ, M. *Somatopedické aspekty*. 2. rozšířené a přeprac. Vyd. Brno: Paido, 2006, s. 51-55. ISBN 80-7315-134-0.

¹⁷ *Dětská mozková obrna* [online]. [cit. 2022-12-22]. Dostupné z: <https://nemoci.vitalion.cz/detska-mozkova-obrna/>

1.4.3 AUTISMUS

Člověk s autismem je charakteristický tím, že má narušenou sociální interakci, to znamená, že obtížně navazuje vztahy s druhými lidmi, nenavazuje oční kontakt, na druhé působí spíše bezcitně a vyhledává spíše samotu. Dále má omezenou schopnost komunikace a řeči, chová se stereotypně a často mívají svou každodenní rutinu. Příčina vzniku není stále známá. Stejně jako DMO je autismus nevyléčitelná nemoc.¹⁸

1.4.4 PSYCHICKÉ PORUCHY U LIDÍ S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

Psychické poruchy se mohou u mentálně postiženého člověka objevit v případě, že jsou odmítání společnosti, sociálně vyloučení, okolní prostředí mu neposkytuje dostatečnou podporu a pochopení. Tito jedinci se mnohdy cítí méněcenní než jejich vrstevníci ve společnosti. Dalším důvodem vzniku psychických poruch je stres. Mezi nejvíce vyskytované psychické poruchy u lidí s mentálním postižením jsou afektivní poruchy, schizofrenie, neurotické poruchy a poruchy vyvolané stresem.¹⁹

Nejčastější stresory, které mají negativní dopad na mentálně postižené osoby jsou:

- a) *„Necitlivé separace od blízkých osob,*
- b) *omezování základních lidských práv,*
- c) *nedostatek soukromí,*
- d) *neustálé změny životních zvyklostí a podmínek,*
- e) *nedostatek přátel,*
- f) *negativní interakce a konflikty se sociálním okolím.“²⁰*

1.5 KLASIFIKACE MENTÁLNÍ RETARDACE

Ke zjištění mentální retardace se používá tzv. **hraniční pásmo mentální retardace**, které určuje stupeň postižení na základě IQ jedince. To lze zjistit pomocí testu inteligence, přičemž IQ daného jedince nesmí přesáhnout více než 70 bodů IQ,

¹⁸ ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 4. přeprac. vyd. Praha: Portál, 2011, s. 154-158. ISBN 978-80-7367-889-0.

¹⁹ Tamtéž, s. 71.

²⁰ Tamtéž, s. 71-72.

aby se jednalo o mentální retardaci. Celkem jsou dány čtyři stupně, které následně autorka popíše, a sice:²¹

1. „Lehká mentální retardace (*mild mental retardation*), dříve debilita
2. Středně těžká mentální retardace (*moderate mental retardation*), dříve imbecilita
3. Těžká mentální retardace (*severe mental retardation*), dříve idioimbecilita
4. Hluboká mentální retardace. (*profound mental retardation*), dříve idiocie.“²²

1.5.1 LEHKÁ MENTÁLNÍ RETARDACE

Jde o nejlehčí stupeň mentální retardace. Dospělí jedinci v tomto stupni postižení mají IQ okolo 50–69. Toto rozmezí odpovídá mentálnímu věku od 9 do 12 let. U dítěte se projevuje patrným opožděným vývojem řeči, nízkou slovní zásobou, malé zvědavosti a čtení dokáže jen s omezením. Jedinci dosahují většinou pouze základního vzdělání, ale v dospělém životě jsou schopni pracovat, pokud jim je zaměstnavatel schopen upravit pracovní podmínky.²³

1.5.2 STŘEDNĚ TĚŽKÁ MENTÁLNÍ RETARDACE

Tento stupeň mentální retardace odpovídá IQ 35–49, což je mentální věk přibližně 9–12 let. „Řeč se vyvíjí velmi opožděně a slovní obsah je velice chudý. Po citové stránce jsou tito jedinci nevyrovnaní, někdy je ovládají nepřiměřené výbuchy hněvu, často mají zkratkovité chování. Vychovatelnost a vzdělavatelnost je u těchto jedinců méně nebo více omezena.“²⁴ Dospělý jedinec je omezen ve zručnosti a v soběstačnosti, to znamená, že v některých případech potřebuje pomoc od druhé osoby, například v oblasti péče o vlastní osobu. Ovšem jsou schopni vykonávat jednoduchou manuální práci pod dohledem.

²¹ MICHALÍK, J. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011, s. 116. ISBN 978-80-7367-859-3.

²² VALENTA, M., MICHALÍK, J., LEČBYCH, M. a kol. *Mentální postižení*. 2. vyd. Praha: Grada, 2018, s. 35. ISBN 978-80-271-0378-2.

²³ *Jsme jini – lidé s mentálním postižením* [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <https://www.cpzp.cz/clanek/2367-0-Jsme-jini-lide-s-mentalnim-postizenim.html>

²⁴ Tamtéž.

1.5.3 TĚŽKÁ MENTÁLNÍ RETARDACE

V inteligenčních testech dosahují jedinci výsledek IQ hraničního pásma přibližně 20–34. Tento výsledek odpovídá mentálnímu věku 3 až 6 let. V tomto stupni je charakteristické značné omezení v oblasti motoriky. Řečové a komunikační schopnosti jsou na minimální úrovni. Tito lidé nejsou schopni vykonávat pracovní činnost a také potřebují pomoc a podporu jiné osoby, jako tomu je u předchozího stupně.²⁵

1.5.4 HLUBOKÁ MENTÁLNÍ RETARDACE

„Tento stupeň poškození odpovídá u dospělých osob pod 3 roky a na inteligenční škále se pohybuje v pásmu 0-19. Pro jedince jsou typické stereotypní automatické pohyby celého trupu. O rozvinutí řeči se nedá hovořit, jedná se spíše o nesrozumitelné výkřiky anebo opakování jednotlivých slov.“²⁶ Z toho vyplývá, že dospělí lidé s hlubokou mentální retardací nejsou schopni vykonávat výdělečnou činnost.

1.6 SOCIÁLNÍ POMOC OSOBÁM S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

Bohužel ne každý mentálně postižený jedinec se může pracovně uplatnit, a tím se finančně zabezpečit, protože jim to jejich zdravotní stav nedovolí. Pro tyto jedince je určena sociální pomoc ve formě sociálních dávek, které mají sloužit především k zabránění chudobě a sociálnímu vyloučení. Jsou to především dávky: příspěvek na péči, příspěvek na zvláštní pomůcku, příspěvek na mobilitu. Veškeré tyto příspěvky náleží držiteli průkazu OZP po vzniku nároku. Další využívanou dávkou je invalidní důchod. Samozřejmě není podmínkou, že pokud je postižený člověk poživitelem některé sociální dávky, nemůže být zaměstnán. Vše se odvíjí od jeho zdravotního stavu a pracovním schopnostem.

²⁵ *Jsmé jini – lidé s mentálním postižením* [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <https://www.cpzp.cz/clanek/2367-0-Jsme-jini-lide-s-mentalnim-postizenim.html>

²⁶ Tamtéž.

1.6.1 PŘÍSPĚVEK NA PÉČI

Příspěvek na péči upravuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Tato dávka je poskytována osobám „od jednoho roku věku, kteří kvůli dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu potřebují péči a pomoc při zvládnání základních životních potřeb, kterých je celkem deset. Těmi jsou: mobilita, orientace, komunikace, stravování, oblékání a obouvání, tělesná hygiena, výkon fyziologické potřeby, péče o zdraví, osobní aktivity, péče o domácnost.“²⁷ Výše příspěvku se odvíjí na základě lékařské zprávy od posudkového lékaře, který má určit stupeň závislosti a na věku zdravotně znevýhodněného.

1.6.2 PŘÍSPĚVEK NA ZVLÁŠTNÍ POMŮCKU

Hlavním účelem příspěvku na zvláštní pomůcku je pomoci zdravotně znevýhodněným osobám zlepšit jejich možnosti pohybu a soběstačnosti v jejich osobním životě. Když se nyní zaměříme na osoby s mentálním postižením, tak na tento příspěvek má nárok osoba s těžkou vadou nosného či pohybového aparátu, přičemž toto znevýhodnění má charakter dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu, který trvá déle než rok. Řadíme sem i příspěvek na pořízení motorového vozidla. Maximální výše částky je 200 000 Kč.²⁸

1.6.3 PŘÍSPĚVEK NA MOBILITU

Příspěvek na mobilitu je opakující se dávka pro osoby starší jednoho roku. „Nárok má osoba, která se opakovaně v kalendářním měsíci za úhradu dopravuje nebo je dopravována. nárok na výplatu nenáleží za kalendářní měsíc, jestliže je oprávněné osobě po celý tento kalendářní měsíc poskytována zdravotní péče v průběhu hospitalizace.“²⁹ Výše příspěvku činí 550 Kč za kalendářní měsíc. Oba tyto příspěvky spadají do 3. pilíře: sociální pomoc.

²⁷ Příspěvek na péči [online]. [cit. 2022-01-03]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/prispevek-na-peci1>

²⁸ Příspěvek na zvláštní pomůcku [online]. [cit. 2022-01-03]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/prispevek-na-zvlastni-pomucku>

²⁹ Příspěvek na mobilitu [online]. [cit. 2022-01-03]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/prispevek-na-mobilitu>

1.6.4 INVALIDNÍ DŮCHOD

Invalidní důchod upravuje zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Nárok má jedinec, který nedosáhl důchodového věku (v roce 2022 je důchodový věk 65 let), a stal se mu pracovní úraz, kvůli kterému se mu dlouhodobě zhoršil jeho zdravotní stav a jeho pracovní schopnost poklesla minimálně o 35 %. „*Poklesem pracovní schopnosti se rozumí vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.*“³⁰ Nárok dále vzniká při splnění zákonem stanovené potřebné doby pojištění. Posudkový lékař zjišťuje pokles pracovní činnosti a z výsledku určí stupeň invalidity. Celkem jsou tři stupně invalidního důchodu. Přiznání důchodu daného stupně nemusí být vždy trvalý, závisí na vývoji zdravotního stavu jedince.

³⁰ DUKOVÁ, I., DUKA, M., KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika. Učebnice pro obor sociální činnost.* Praha: Grada Publishing, 2013, s. 79. ISBN 978-80-247-3880-2.

2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

Hlavním smyslem třetí podkapitoly je na základě studia odborných publikací a internetových zdrojů identifikovat příležitosti k uplatnění mentálně postižených na trhu práce. Nejprve bude zjištěn význam práce pro člověka s mentálním postižením, okrajově popsán trh práce, dále jaké existují překážky a poté budou rozepsány jednotlivé možnosti uplatnění, včetně rekvalifikace.

2.1 VÝZNAM PRÁCE PRO MENTÁLNĚ POSTIŽENÉ JEDINCE

„Za práci považujeme smysluplnou tělesnou a duševní aktivitu vedoucí k určitému, předem zřejmému, cíli a k vytváření hodnot, které mají význam pro jedince i společnost.“³¹

Podle Novosada se význam práce pro postiženého člověka dělí na několik hledisek podle přínosů, a to na:

- a) **Existenční a materiální** – člověk za vyrobení daných produktů získá finanční odměnu, kterou potřebuje pro přežití,
- b) **Rozvojový a tvůrčí** – díky práci si člověk rozvíjí své duševní a tělesné schopnosti,
- c) **Kooperační a socializační** – postižený člověk je členem pracovního kolektivu, také pracuje v týmu a učí se, jak spolupracovat se svými kolegy,
- d) **Relaxační** – díky práci člověk na nějakou dobu zapomene na psychické napětí a problémy, které ho mohou trápit v jeho životě, a dále práce má jedinci přinášet potěšení, že je užitečný ve společnosti.³²

Z výše uvedeného pak vyplývá, že vykonávání výdělečné činnosti je pro tyto osoby velmi přínosné, jelikož se stanou z části ekonomicky nezávislí, jsou ve společnosti lidí, tím se zlepšuje jejich sociální integrace a nejsou tolik ohroženi sociálním vyloučením,

³¹ NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotní a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2009, s. 45. ISBN 978-80-7367-509-7.

³² Tamtéž, s. 45-46.

dochází k lepší seberealizaci, člověk nemá pocit, že je nedoceněný a díky práci se zlepšují jeho dovednosti a získávají nové zkušenosti.³³

2.2 TRH PRÁCE

Trh práce je jakési místo, kde se poptávka setkává s nabídkou práce. Není vždy rovnoměrně rozpoložený, protože je velmi ovlivněn již zmiňovanou nabídkou a poptávkou práce. „*Nabídku práce ovlivňují zejména rozsah populace a její podíl zahrnutý do pracovní síly (ekonomicky aktivní populace), kvantita a kvalita pracovního nasazení a zručností, které pracovníci vynakládají.*“³⁴ Trh práce se dále rozlišuje na otevřený a chráněný. Rozdíl mezi nimi je takový, že otevřený trh práce je určen pro každého práceschopného člověka bez rozdílu, zatímco chráněný trh práce je určen zejména pro lidi s postižením, kteří se nemohou podílet na otevřeném trhu práce. Lidé s mentálním postižením se mohou uplatnit v obou typech, záleží na jejich pracovních schopnostech.³⁵

2.3 PŘEKÁŽKY

Mentálně postižení jedinci se musí vypořádat s řadou **překážek**, které je omezují při plnohodnotném vstupu na trh práce. Nejčastější překážka se týká jejich dosažené kvalifikace, protože se počítá s tím, že tito jedinci mají buď nízkou nebo žádnou kvalifikaci pro výkon práce, a dnešní společnost požaduje převážně vysoce kvalifikované pracovníky na trhu práce. Proto nejvíce vykonávají pomocné práce, kde nejsou kladeny tak velké nároky na lidi. Další velkou překážkou jsou předsudky vůči těmto lidem. Společnost na ně pohlíží jako na osoby, kteří nechtějí nebo nemohou pracovat, a když už jsou zapojeni do pracovního procesu, tak potřebují více času na pochopení a splnění úkolu, což je v běžné praxi naprosto nepřijatelné.³⁶

³³ PIPEKOVÁ, J. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných trendů*. Brno: MSD, 2006, s. 102. ISBN 80-86633-40-3.

³⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. Vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 54. ISBN 80-86429-08-3.

³⁵ OPATŘILOVÁ, D., PROCHÁZKOVÁ, L. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 110. ISBN 978-80-210-5536-0.

³⁶ Tamtéž, s. 108-109.

Překážky ze strany **zaměstnavatele** spíše souvisí s tím, že nemají dostatek informací, jak zaměstnávat mentálně postižené osoby, kde je vyhledávat, jak vytvořit vhodné pracovní místo či jak upravit pracovní podmínky. Také se zde setkáváme s určitými předsudky a neochotě zaměstnat osobu s mentálním postižením. Zaměstnavatel často žije ve zkreslených představách, obává se příliš časté nepřítomnosti na pracovišti kvůli nemoci a také zdali bude takový člověk svou práci odvádět kvalitně.³⁷

Z toho vyplývá, že lidé s mentálním postižením překonávají mnoho životních překážek. Jednou z nich je právě vykonávání práce, kterou kvůli svému postižení mohou vykonávat buď s upravenými pracovními podmínkami, anebo vůbec, protože jsou závislé na péči jiné osoby.

2.4 PRACOVNÍ PODMÍNKY

V právním řádu ČR není vymezení pracovních podmínek zcela definováno. Zatímco v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce je věnována zvláštní pozornost pracovním podmínkám jen pro určité skupiny, „*teorie pracovního práva vymezuje pracovní podmínky jako soubor všech činitelů, které působí na zaměstnance při práci, kterou vykonává.*“³⁸ Defacto by se dalo říct, že pracovní podmínky se vytvářejí proto, aby zaměstnanci byli spokojeni na pracovišti, chodili do zaměstnání s nadšením a odváděli co nejlépe pracovní výkon.

Pracovní podmínky se dále rozlišují na širší a užší slova smysl. Širší pojem zahrnuje úroveň zdravotní péče a služeb, úroveň životního prostředí, dostupnost bydlení a míru nezaměstnanosti v daném městě a v neposlední řadě také dopravu do práce a zpět.³⁹ Zvláště pak poslední bod hraje významnou roli při zaměstnávání osob s mentálním postižením, protože každý člověk nemá dostatečně vyvinuté schopnosti, aby mohl cestovat daleko a sám za prací.

³⁷ PROCHÁZKOVÁ, L., SAYOUD SOLÁROVÁ, K. *Speciální andragogika. Texty k distančnímu vzdělávání*. Brno: Paido 2014, s. 66-67. ISBN 978-80-7315-254-3.

³⁸ KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava-Prívov: Key Publishing, 2009, s. 9. ISBN 978-80-7418-022-4.

³⁹ Tamtéž, s. 10.

Pracovní podmínky v užším slova smyslu se věnují faktorům, které přímo ovlivňují zaměstnance na jeho pracovišti. Řadíme sem organizaci práce, délku a rozvržení pracovní doby a dodržování bezpečnosti práce. Zvláštním typem pracovních podmínek, které záleží spíše na dohodě mezi zaměstnavatelem je zvyšování kvalifikace, odměna za práci a úroveň péče o zaměstnance.⁴⁰ Určitě bychom zde mohli přiřadit i zajištění přátelského prostředí, protože primárním cílem zaměstnávání těchto osob je, aby se na pracovišti cítili užiteční, neutiskovaní a byli přijati svými kolegy i se svým postižením.

Úprava pracovních podmínek pro mentálně postižené není vůbec složitá. V první řadě by měl být jak zaměstnavatel, tak všichni zaměstnanci dostatečně informováni o zdravotním stavu a typu postižení jedince, kterého chce zaměstnat. Tuto skutečnost mnohdy zjistí zaměstnavatel již na vstupním pohovoru. Poté dle individuality a potřeb jedince se upraví pracovní podmínky tak, aby vše vyhovovalo zaměstnavateli i novému zaměstnanci. Nejvíce se upravuje pracovní doba a náplň práce. Důležitý je také zácvik, který by měl optimálně trvat tak dlouho, dokud si mentálně postižený člověk nebude 100 % jistý, že je připraven sám vykonávat danou pracovní pozici.

2.5 MOŽNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnavatel, který chce zaměstnávat osoby s postižením, kam se řadí i mentálně postižené a nemá dostatečné zkušenosti, má právo získat potřebné informace ohledně této problematiky od úřadu práce České republiky (dále jen ÚP ČR). Nadále má právo na získání několik příspěvků, které upravuje zákon o zaměstnanosti, kterými jsou:

1. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (zkratka OZP)

Zaměstnavatel má nárok na tento příspěvek, pokud je pracovní místo vytvořené speciálně pro OZP na základě písemné dohody uzavřené s ÚP ČR. Podmínkou je, že pracovní místo je obsazeno po dobu tří let. Výše příspěvku se odvíjí podle

⁴⁰ KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava-Prívov: Key Publishing, 2009, s. 10. ISBN 978-80-7418-022-4.

postižení. Pokud zaměstnavatel poruší některé z podmínek, které jsou uvedeny v zákoně, vznikne mu povinnost vrácení celého příspěvku nebo jeho části.⁴¹

2. Příspěvek na provozní náklady zaměstnávání OZP

Stejně jako u předchozího příspěvku, i zde je podmínka pro získání nároku uzavřená písemná smlouva mezi zaměstnavatelem a ÚP ČR a při porušení podmínek musí zaměstnavatel příspěvek vrátit buď v celé výši nebo jeho části. Roční výše příspěvku pak činí maximálně 48 000 Kč na jednu OZP.⁴²

2.6 PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ

Podle Vágnerové se lidé s mentálním postižením lépe pracovním uplatňují tam, kde je klidné prostředí a méně zaměstnanců a práce by pro ně neměla být příliš náročná.⁴³ Veškeré možnosti uplatnění zdravotně postižených včetně mentálně postižených na trhu práce spravuje ÚP ČR, který má přehled o nabídce volných pracovních míst a o celkovém počtu zdravotně pracujících osob v České republice.

2.6.1 PRACOVNÍ REHABILITACE

Zákon o zaměstnanosti definuje pracovní rehabilitaci jako „*souvislou činnost, která je zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání u osob se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.*“⁴⁴ Pracovní rehabilitace se dále zaměřuje na nabídku specializovaných rekvalifikačních kurzů. ÚP pak ve spolupráci s dotyčnou osobou sestaví individuální plán pracovní rehabilitace,

⁴¹ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti [online]. [cit. 2022-02-10] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435?text=435%2F2004>

⁴² Tamtéž.

⁴³ PIPEKOVÁ, J., VÍTKOVÁ, M. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení*. Masarykova univerzita, 2014, s. 203. ISBN 978-80-210-7581-8.

⁴⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti [online]. [cit. 2022-01-03] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435?text=435%2F2004>

kde zohledňuje její zdravotní způsobilost, situaci na trhu práce, schopnost vykonávat výdělečnou činnost a také kvalifikaci jedince.⁴⁵

2.6.2 CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO

Chráněné pracovní místo je označení pro dříve známější chráněné dílny. Toto místo zřizuje zaměstnavatel ve spolupráci s ÚP na základě písemné dohody. Písemná dohoda se uzavírá na dobu tří let, po kterou musí být pracovní místo obsazeno. Zaměstnavatel může získat příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, o který požádá na úřadu práce.⁴⁶

2.6.3 SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO

Další možností, kde uplatnit mentálně postižené je sdílené pracovní místo tzv. job sharing. Je to poměrně nová pracovní možnost, která vznikla začátkem roku 2021. Sdílené pracovní místo upravuje zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce § 317a. Již podle názvu můžeme odvodit, že hlavní podstatou je sdílení jednoho pracovního místa více zaměstnanci, kteří si sami po vzájemné dohodě určují svou pracovní dobu do směn tak, aby každý z nich naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu. Jde tedy spíše zkrácený úvazek.⁴⁷

2.6.4 PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Jedná se o poradenskou službu, která má pomoc mentálně postiženým lidem k co nejlepšímu vstupu na **otevřený** trh práce čili zaměstnávat takto postižené lidi v běžném pracovním prostředí. Hlavním cílem je poskytnutí takové podpory, aby došlo k nalezení a udržení pracovního místa za rovné platové podmínky. Je to časově omezená služba. Podporované zaměstnávání je jeden z prostředků vytvořený za účelem zabránění sociálního vyloučení znevýhodněných osob ze zaměstnání. Znevýhodněná osoba je taková, která potřebuje podporu při získání a následné udržení pracovní pozice.

⁴⁵ *Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2022-01-03] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435?text=435%2F2004>

⁴⁶ PIPEKOVÁ, J., VÍTKOVÁ, M. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení*. Masarykova univerzita, 2014, s. 205. ISBN 978-80-210-7581-8.

⁴⁷ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce* [online]. [cit. 2022-02-12] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast10>

Cílová skupina, pro které je podporované zaměstnávání určeno jsou tedy lidé, kteří mají snížené schopnosti při zachování si zaměstnání a potřebují odbornou individuální pomoc. Tato služba vychází z individuálních potřeb daného jedince, který se uchází o zaměstnání. Dokonce v Praze existuje od roku 2000 Česká unie pro podporované zaměstnávání, jejíž posláním je šířit a podporovat osvětu o podporovaném zaměstnávání po celé ČR, dále sdružovat veškeré poskytovatele této služby či prosazovat podporované zaměstnání jako podstatnou službu ve společnosti.⁴⁸ Klíčové znaky pro úspěšné podporované zaměstnávání jsou:

- „Aktivní přístup uživatele,
- okamžité umístění na pracovní místo a trénink uživatele přímo na pracovišti,
- zaměstnání v běžném pracovním prostředí,
- průběžná podpora.“⁴⁹

2.6.5 REKVALIFIKACE

Pojem rekvalifikace znamená získání nové kvalifikace nebo rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržení. Při určování rekvalifikace, kterou jedinec bude absolvovat, se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností dané osoby, Je obrovské množství rekvalifikačních kurzů. Dokonce existuje databáze kvalifikací, které se v České republice uznávají. Rekvalifikační kurzy může provádět zařízení s akreditovaným programem, dále škola v rámci oboru vzdělání, nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem vše v souladu s podmínkami, které stanovuje zákon. Rekvalifikace probíhá na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem či zájemcem o zaměstnání. Náklady spojené s rekvalifikačním kurzem hradí za účastníka také ÚP.⁵⁰

Autorka je přesvědčená, že rekvalifikace je značným přínosem pro mentálně postižené lidi, kteří chtějí a dokážou pracovat, protože nejenže se naučí a osvojí si něco

⁴⁸ OPATŘILOVÁ, D., PROCHÁZKOVÁ, L. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 115-118. ISBN 978-80-210-5536-0.

⁴⁹ PIPEKOVÁ, J., VÍTKOVÁ, M. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení*. Masarykova univerzita, 2014, s. 207-208. ISBN 978-80-210-7581-8.

⁵⁰ *Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2022-02-10] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435?text=435%2F2004>

nového, co poté mohou využít v pracovním životě a umožní mu lépe se uplatnit na trhu práce, ale také dochází k seberealizaci a zlepšení hrubé či jemné motoriky.

2.7 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnaná osoba je taková, která má obtíže s hledáním práce, ale aktivně si ji hledá a je schopna zaměstnání vykonávat. U zaměstnávání mentálně postižených osob musíme brát zřetel na jejich typ a míru postižení a jejich aktuální zdravotní stav, protože hlavně tyto faktory ovlivňují jejich přesčasnost. Jedinec, který má chuť pracovat, ale nedaří se mu vhodné zaměstnání najít, vyhledá odbornou pomoc, která mu pomůže najít optimální řešení.

Ovšem jsou tu i tací mentálně postižení dospělí, kteří mohou, ale nechtějí pracovat například z důvodu, že takto nastavený životní styl jim vyhovuje. Zde nastává problém. Takový člověk je závislý na pobírání sociálních dávek a svůj volný čas tráví pasivně. Navíc ho může postihnout až dlouhodobá nezaměstnanost, a tím pádem tito jedinci mohou být ohroženi sociálním vyloučením.

Dlouhodobá nezaměstnanost je nejčastější forma, se kterou se mentálně postižení potýkají. Ovlivňují ji různé faktory jako diskriminace ze strany zaměstnavatele, který není ochotný či schopný upravit pracovní podmínky podle potřeb jedince, nízká sebevědomí člověka na základě předchozích negativních pracovních zkušeností či nedostatečná kvalifikace. Další významný faktor je, že v blízkém okolí bydliště je velmi málo vhodných pracovních pozic a v neposlední řadě hraje velkou roli již zmiňovaný nezájem o práci. Pokud je člověk ve stavu dlouhodobé nezaměstnanosti, může to mít za následek ztrátu naučených pracovních návyků, sociální izolaci a člověk už ani nepočítá s tím, že najde další zaměstnání. Také je v neustálém stresu a ve finanční tísní. Důležitá je zde hlavně emocionální podpora rodiny, protože bez ní by nezaměstnaný člověk mohl upadnout do depresí či dokonce až k alkoholismu. „*Důležité však je neztratit důvěru v nalezení nového pracovního místa a nevzdat se po několika nevydařených pokusech.*“⁵¹

⁵¹ ŘEHUŠ, A. Nepriaznivá sociálna situácia: nezamestnanosť a možnosti jej riešenia. Brno: Tribun EU, 2018, s. 34-35. ISBN 978-80-263-1388-5.

3 PRÁVA OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

Autorka práce zahrnuje do její bakalářské práce kapitolu o lidských právech z důvodu, že Listina základních práv a svobod (dále jen LZPS) a další právní předpisy upravují práva týkající se nejen zaměstnání. Těchto práv se samozřejmě mohou domáhat i mentálně postižení.

„Lidská práva se obvykle charakterizují jako ta práva, která lidem dovolují rozvíjet a využívat jejich možnosti a schopnosti a uspokojovat základní materiální a duchovní potřeby. Vycházejí se stále více pociťované potřeby lidí žít takovým životem, v němž bude respektována a chráněná hodnota a důstojnost každé lidské bytosti.“⁵²

Lidská práva, kterých se mohou domáhat mentálně postižení z hlediska zaměstnání:

- a) **Právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky** – například přiměřená pracovní doba, poskytnutí dovolené, spravedlivá doba odpočinku nebo poskytnutí placeného volna v době svátků,
- b) **právo na poradenství při volbě povolání** – poradenská služba je vždy zdarma
- c) **právo na přípravu k výkonu povolání a rehabilitaci** – pomoc s výběrem zaměstnání či příprava na pohovor,⁵³
- d) **zákaz diskriminace na základě postižení** – rovné zacházení na pracovišti i mimo něj si přeci zaslouží každý z nás bez rozdílu,
- e) **právo na spravedlivou odměnu za práci,**
- f) **právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci** – dle zákoníku práce nesmí takto chráněná osoba vykonávat pracovní činnost, kterou by jedinec nezvládl kvůli svým nevyvinutým schopnostem.⁵⁴

Všeobecná lidská práva mentálně postižených upravuje **Deklarace o právech mentálně postižených osob** z roku 1971, která popisuje a zdůrazňuje práva ve všech oblastech života. Slouží k ochraně těchto práv:

⁵² ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 4. přeprac. vyd. Praha: Portál: 2011, s. 17. ISBN 978-80-7367-889-0.

⁵³ KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava-Prívov: Key Publishing, 2009, s. 51-53. ISBN 978-80-7418-022-4.

⁵⁴ Tamtéž, s. 112-132.

1. „Mentálně postižený má mít v nejvyšší možné míře stejná práva jako ostatní lidské bytosti,
2. mentálně postižený má právo na zdravotní péči a vhodnou fyzikální terapii, jakož i na takovou výchovu, readaptaci a vedení, které mu umožní rozvinout v maximální možné míře jeho možnosti a schopnosti,
3. mentálně postižený má právo na ekonomické zabezpečení a slušnou životní úroveň. Má plné právo podle svých možností produktivně pracovat nebo se zabývat jinou užitečnou činností,
4. pokud je to možné, má mentálně postižený žít v kruhu své vlastní rodiny nebo v rodině opatrovníka a účastnit se různých forem společenského života. Proto má být rodině, ve které žije, poskytována pomoc. Je-li jeho umístění do specializovaného zařízení potřebné, mají být prostředí a podmínky života v něm tak blízké normálním podmínkám života, jak je to jen možné,
5. mentálně postižený má právo na kvalifikovaného opatrovníka, pokud to vyžaduje ochrana jeho dobra a zájmů,
6. mentálně postižený má právo na ochranu před jakýmkoli vykořisťováním, zneužíváním nebo ponižujícím zacházením. Je-li předmětem soudního stíhání, má mít právo na zákonný proces s plným uznáním svého stupně odpovědnosti, který vyplývá z jeho mentálního stavu.
7. jestliže někteří postižení nejsou schopni účinně využívat souhrnu svých práv v důsledku hloubky svého postižení a jestliže se ukáže potřeba omezit tato práva buď částečně, nebo úplně, pak musí postup používaný za účelem omezení nebo zrušení těchto práv chránit postiženého zákonně proti jakékoli formě zneužití. Tento postup by měl být založen na hodnocení kvalifikovaných znalců, kteří by posoudili sociální způsobilost postiženého. Omezení nebo zrušení práv má být podrobena periodickým revizím a musí být odvolatelné u vyšších institucí.“⁵⁵

⁵⁵ ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 4. přeprac. vyd. Praha: Portál: 2011, s. 206-207. ISBN 978-80-7367-889-0.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 HLOUBKOVÉ ROZHOVORY

4.1 CÍL A POPIS VÝZKUMU

Hlavním cílem v praktické části bakalářské práce je zjistit, co motivuje dospělé mentálně postižené pracovat a zdali uplatňují možnost rekvalifikace, aby měli větší šanci zaměstnání získat. Tento cíl zjistím na základě analýzy získaných dat z hloubkových rozhovorů, které jsou rozděleny celkem na tři části – provedené rozhovory s klienty organizace Rytmus, rozhovory s pracovními konzultanty organizace Rytmus a rozhovory se zaměstnanci úřadu práce v Praze, přičemž každá část má odlišné výzkumné otázky. Jednotlivá data jsem získávala buď elektronickou formou, jelikož aktuální situace kolem Covid-19 nebyla příliš příznivá, nebo proběhlo osobní setkání, přičemž byla dodržována veškerá hygienická pravidla. Během listopadu a prosince jsem připravovala osnovu všech tří rozhovorů a v druhé polovině ledna jsem již realizovala samotné hloubkové rozhovory.

V rámci GDPR jsem osobní údaje respondentů upravila či ponechala vždy dle přání a se souhlasem konkrétního respondenta.

Výzkumné otázky

1. Těší mentálně postižené osoby pracovat?
2. Co motivuje tyto osoby pracovat?
3. Pobírají mentálně postižené osoby, kteří vykonávají zaměstnání některou ze sociálních dávek?

Praktická část je tedy sestavena z **kvalitativního výzkumu**. Vhodnou metodou pro vytvoření praktické části bylo zvoleno **interview** s jednotlivými respondenty. Kvalitativní výzkum analyzuje a vyhodnocuje získaná data za pomoci slovní podoby, na rozdíl od kvantitativního výzkumu, který pracuje s číselnými údaji. Je zvolena spíše malá skupina respondentů. *„Hlavním cílem kvalitativního výzkumu je porozumět člověku, tedy především chápat jeho vlastní hlediska, jak on vidí věci a posuzuje jednání. Podle zásad kvalitativního výzkumu je každý člověk anebo skupina lidí*

jedinečná.“⁵⁶ Rozhovor je výzkumná metoda, jehož cílem je zachytit fakta a hlouběji proniknout do myšlenek a názorů respondentů. Výhodou osobního rozhovoru je, že můžeme na respondentovi vidět i jeho neverbální vyjadřování. Před samotným začátkem rozhovoru byl měl výzkumník navodit příjemnou atmosféru a uvolnit respondenta tím, že se ho zeptá na pár jednoduchých otázek. Poté by se měl výzkumník představit a nastínit průběh rozhovoru.⁵⁷

Před začátkem jednotlivých rozhovorů jsem měla již připravené otázky na respondenta, které měly charakter otevřených otázek. Respondent se tak mohl vyjádřit dle jeho uvážení. Ve výjimečných případech jsem použila možnost polouzavřené či uzavřené otázky. Během rozhovoru č. 4 s klientem organizace Rytmus jsem musela přeformulovat otázky, jelikož neodpovídali skutečnosti. Při osobním setkání jsem si odpovědi respondentů zaznamenávala buď za pomoci audio záznamníku do mobilu, nebo ručně na papír. Záleželo, v jak rušném prostředí rozhovor probíhal. Při online setkání jsem odpovědi zaznamenávala do svého notebooku a po vyhodnocení zapsala do praktické části.

Základní soubor: Klienti organizace Rytmus ve věku 25-45 let, pracovní konzultanti organizace Rytmus a zaměstnanci úřadu práce v Praze.

Výběrový soubor: 6 klientů, 2 pracovní konzultanti a 2 zaměstnanci úřadu práce.

Zvolená místa: Rytmus – od klienta k občanovi, z.ú., pobočka podporovaného zaměstnávání Praha 2 a Úřad práce ČR, kontaktní pracoviště pro Prahu 2 a 3.

4.2 ROZHOVOR S KLIENTY ORGANIZACE RYTMUS

Na základě zvoleného tématu bakalářské práce jsem oslovila vedoucí podporovaného zaměstnávání ohledně spolupráce. Paní vedoucí mi vyhověla a nabídla několik kontaktů na klienty, kteří získali pracovní uplatnění na trhu práce a se kterými lze provést rozhovor. Následně jsem se s jednotlivými klienty spojila a domluvila termín schůzky. Vždy před zahájením rozhovoru jsem se jednotlivým respondentům představila a následně vysvětlila průběh naší schůzky. Z toho vyplývá, že tato podkapitola praktické části je cílená na pracující klienty organizace Rytmus různého

⁵⁶ GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000, s. 31-32. ISBN 80-85931-79-6.

⁵⁷ Tamtéž, s. 110.

mentálního postižení. Rozhovor se skládá celkem z dvanácti otázek a povedlo se mi prostředkovat interview celkem se šesti klienty. Zde jsou jejich odpovědi.

4.2.1 ROZHOVOR Č. 1

Jméno: paní Alena

Věk: 41 let

1. Jakým postižením trpíte?

„V dětství jsem prodělala zánět mozkových blan, od té doby jsem o něco pomalejší než ostatní, potřebuji více času na pochopení nové věci či činnosti.“

2. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

„Jsem vyučená v oboru Příprava pokrmů. Obor jsem studovala na Rodinné škole v Praze, což je tříleté odborné učiliště. Učili nás, jak připravovat správně jídlo, jaké suroviny používat nebo nepoužívat při vaření daného jídla. To mě moc bavilo.“

3. Kde pracujete?

„Pracuji v kuchyni v jedné nejmenované hospodě.“

4. Jaké zaměstnání vykonáváte?

„Pracuji jako pomocná síla v kuchyni. Loupu a krájím brambory nebo cibuli, u které pak brečím. Taký myji a uklízím nádobí.“

5. Jak dlouho jste sháněla toto zaměstnání?

„Nepamatuji si přesně, ale myslím, že tak dva měsíce.“

6. Jak jste toto zaměstnání našla? Sama, nebo pomocí rodiny, ÚP nebo organizace Rytmus?

„Toto zaměstnání mi našla organizace Rytmus.“

7. Byla u Vás zapotřebí rekvalifikace?

„Ne nebyla, jelikož jsem vyučená v tomto oboru.“

8. Těší Vás toto zaměstnání?

„Jsem tu teprve pár týdnů, zatím si zvykám, ale líbí se mi tu, je tu hodný kolektiv na mě.“

9. Kolik hodin a dní v týdnů pracujete?

„Práci mám rozdělenou na dlouhý a krátký týden. Když je dlouhý týden, tak pracuji vždy v pondělí, ve středu, v pátek a v sobotu a když je krátký týden, tak pracuji jen v úterý a ve čtvrtek. Pracovní směna mi začíná vždy od 7:30 do 15:00.“

10. Jaká je Vaše motivace pracovat?

„Asi bych se doma zbláznila, kdybych nepracovala, člověk přeci potřebuje být v kontaktu s ostatními lidmi.“

11. Kolik prací jste již vykonávala?

„Myslím, že okolo 10 pracovních míst. Dřív jsem pracovala i v Mc Donald's nebo KFC, kde jsem spíše uklízela lobby.“

12. Jste poživatелеm nějaké sociální dávky?

„Ano. Mám potvrzený invalidní důchod 3. stupně.“

Vyhodnocení rozhovoru č. 1

Rozhovor s paní Alenou probíhal online přes Google meet dne 20.1. 2022 a získaná data byla zpracována tentýž měsíc. Schůzka trvala přibližně 45 minut. Paní Alena na mě od začátku schůzky působila jako velmi sympatická a usměvavá osoba. Na online způsobu rozhovoru jsme se domluvili společně, protože paní Alena sice nebydlí v Praze, ale pracuje zde. Schůzka probíhala ve velmi příjemné atmosféře. Překvapilo mě, kolik pracovních zkušeností již za svůj život získala. Tím, že je vyučená o oboru Příprava pokrmů, nejčastěji pracovala v oblasti gastronomie.

4.2.2 ROZHOVOR Č. 2

Jméno: pan Ondřej

Věk: 32 let

1. Jakým postižením trpíte?

„Je to Mozková dysfunkce, mám ji už od malička, vlastně od dětství, kdy mamka v těhotenství dostala otravu a ta se dostala do plodové vody, která se také otrávila a já jsem je jí nalokal v bříšku a tím je můj mozeček jakoby na půl mrtvý, takže se na mě vlastně musí pomalu, pomalu mi vysvětlovat věci ale pochopím to, jen potřebuji čas.“

2. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

„Chodil jsem na Základní praktickou školu, a poté jsem si dodělal učňák obor Zahradnické práce.“

3. Kde pracujete?

„Pracuji tady v Rytmusu jak v pobočce na Ječné, tak i v Londýnské ulici.“

4. Jaké zaměstnání vykonáváte?

„V Londýnské ulici pracuji v podporovaném bydlení jako asistent. Asistuji klientům na vozíčku, kteří potřebují pomoc například dovést do práce. Také mám jednoho klienta, kterému pomáhám jen když je venku špatné počasí, napadá sníh nebo je ledovka, takže jsem pro něj taková podpora.“

5. Jak dlouho jste sháněl toto zaměstnání?

„Já jsem měl před tímto jinou práci, kde jsem byl 7 let, ale nedohodli jsem se s kolegyní, nepadli jsme si do oka, tak jsem raději odešel a Rytmus mi během asi jednoho měsíce nabídl možnost pracovat jako asistent. Jak se říká, moudřejší ustoupí, tak jsem odstoupil.“

6. Tímto jste mi odpověděl na moji další otázku, která zní, jak jste toto zaměstnání našel?

„Ano Rytmus mi nabídl tohle zaměstnání.“

7. Byla u Vás zapotřebí rekvalifikace?

„Rekvalifikace asi ne, ale musel jsem projít nějakým kurzem, abych mohl být asistentem.“

8. Těší Vás toto zaměstnání?

„Určitě mě těší, pomáhám lidem, v téhle práci jsem se našel.“

9. Kolik hodin a dní v týdnu pracujete?

„Mám ranní a odpolední směny, někdy chodím i o víkendu. Ranní dělám od 7. do 9. hodin a odpolední mám od 15. do 18. hodin.“

10. Jaká je Vaše motivace pracovat?

„Asi bych to doma nevydržel, jen bych se nudil, práci potřebuji k životu, chci být mezi lidmi.“

11. Kolik prací jste již vykonával?

„Tohle je moje druhá práce. Předtím jsem pracoval ve skladu těch 7 let a tam jsme balily časopisy.“

12. Jste poživatelé nějaké sociální dávky?

„Mám invalidní důchod třetího stupně, jinak nic jiného.“

Vyhodnocení rozhovoru č. 2

S panem Ondřejem jsem se sešla osobně dne 24.1.2022 v jednom KFC v Praze, nedaleko organizace Rytmus a schůzka probíhala okolo půl hodiny. Data byla vyhodnocena také v lednu. Při telefonické domluvě mi respondent sám navrhl osobní setkání, protože raději upřednostňuje společnost před online světem.

Respondent na mě působil jako klidný, vyrovnaný člověk, kterého pomoc lidem velmi naplňuje. U pana Ondřeje mě příjemně překvapila jeho pracovní pozice asistenta, protože tohle se jen tak nevidí, aby mentálně postižený člověk pomáhal osobám na vozíčku. Upřímně jsem byla dojatá. Mrzí mě negativní pracovní zkušenost pana Ondřeje s jeho bývalou kolegyní, se kterou se nesnesli na pracovišti. Když mi toto povídal, na jeho obličej šlo vidět, že ho to také trápí.

4.2.3 ROZHOVOR Č. 3

Jméno: pan Honza

Věk: 32 let

1. Jakým postižením trpíte?

„Mám diagnostikovanou Dětskou mozkovou obrnu a s tím mám spojené velké problémy s vazy v kolenech, které mám už pětkrát operované.“

2. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

„Jsem vyučený v oboru prodavač.“

3. Kde pracujete?

„Teď momentálně nepracuji, kvůli mému zdravotnímu stavu, ale práci si hledám. Dříve jsem pracoval brigádně jako prodavač tady v Praze a konkrétně to bylo v Bille, ale tam jsem pracoval jen pár týdnů, protože pak zasáhl Covid-19 a vyhodili mě, no nedá se nic dělat.“

4. Dobře tedy, tak se budeme bavit o Vašem předchozím zaměstnání. Zajímá mě, jak dlouho jste sháněl toto zaměstnání?

„Myslím, že krátce, asi po pár týdnech mi byla nabídnuta tato možnost.“

5. Jak jste toto zaměstnání našel? Sám, nebo pomocí rodiny, ÚP nebo organizace Rytmus?

„Tady si myslím, že za pomoci Rytmusu.“

6. Byla u Vás zapotřebí rekvalifikace?

„Ne nebyla, protože jsem v tomto oboru vyučený.“

7. Těšilo Vás toto zaměstnání?

„Docela i jo, já tam chodil jen na pár hodin, což bylo dobré pro mě, nemůžu dlouho stát kvůli mým kolenům, ale sedět mi až zase tak moc nevadí. Ale bavilo mě to, snažil jsem se zapojit, i když jsem tam byl jen krátce.“

8. Kolik hodin a dní v týdnu jste pracoval?

„Snažil jsem se pracovat celý týden, ale chodil jsem tam, jak se to hodilo zaměstnavateli. Měl jsem jen ranní směny, víkend jsem měl volný.“

9. Když si tedy v současné době hledáte zaměstnání, zajímá mě, jaká je Vaše motivace pracovat?

„Moje motivace je velká, jelikož žiji ještě s rodiči a bráchou, která mě živí, tak ji chci pomoc finančně, až zase budu pracovat.“

10. Kolik prací jste již vykonával?

„Odhadem jsem vykonával tak pět až šest prací, ale byli to spíše brigády.“

11. Jste poživatелеm nějaké sociální dávky?

„Pobírám invalidní důchod druhého stupně.“

Vyhodnocení rozhovoru č. 3

S panem Honzou jsem setkala osobně v prostorách organizace Rytmus dne 26.1.2022 a data byla zpracována tentýž měsíc. Rozhovor trval přibližně dvacet minut. Již na začátku rozhovoru jsem zjistila, že pan Honza je v současné době nezaměstnaný, takže jsem musela být pohotová a přeformulovat otázky. Během schůzky mi respondent připadal lehce nervózní a také, jako kdyby si nějaké věci vymýšlel. Sice údajně má tendenci si novou práci hledat, aby finančně pomohl rodičům, u kterých stále bydlí, ale na konci schůzky se mi přiznal, že je velmi líný a nezaměstnanost mu prozatím vyhovuje. Zde mi přišlo, že si respondent protiřekl. Jinak pan Honza je velice upovídaný a milý člověk, kterého trápí zdravotní komplikace s koleny, které

má již několikrát operované a v jednom kolenu má dokonce protézu. Tato skutečnost ho omezuje při hledání nového zaměstnání.

4.2.4 ROZHOVOR Č. 4

Jméno: paní Martina

Věk: 27 let

1. Jakým postižením trpíte?

Trpím Dětskou mozkovou obrnou, od malička špatně chodím.

2. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

„Chodila jsem do Dívčí katolické střední školy, kde jsem vystudovala obor Praktická škola, nejvíce mě bavilo vaření. Studovala jsem dva roky. Během studia jsem si ještě dodělala kurz Pracovník v sociálních službách.“

3. Kde pracujete?

„Pracuji v jedné restauraci jako pomocná síla v kuchyni.“

4. Jaké zaměstnání vykonáváte?

„Moje hlavní pracovní činnost je uklízení a mytí nádobí. Také krájím a loupu různé potraviny. Prostě pomáhám v kuchyni, a dělám, co je potřeba.“

5. Sháněla jste pracovní místo dlouho?

„Něco přes rok, já jsem před tímto dělala něco jiného, ale ten podnik zkrachoval, tak jsem musela hledat jinde.“

6. Jak jste toto zaměstnání našla? Za pomoci rodiny, ÚP nebo organizace?

„Toto zaměstnání mi našel Rytmus.“

7. Byla u Vás zapotřebí rekvalifikace?

„Ne nebyla.“

8. Těší Vás toto zaměstnání?

„Zaměstnání mě baví, ale má to háčky, vzhledem k situaci musíme pracovat v rouškách, a to mě nebaví, ale je tu dobrý kolektiv, který mě podporuje, za což jsem moc ráda.“

9. Kolik hodin a dní v týdnu pracujete?

„Pracuji od pondělí do středy od osmi do půl třetí.“

10. Jaká je Vaše motivace pracovat?

„Motivace, no. Motivují mě hlavně peníze, protože si musím vydělat na živobytí.“

11. Kolik prací jste již vykonávala?

„Myslím, že to byli celkem tři práce.“

12. Jste poživitelem některé sociální dávky? Jaké?

„Mám schválený invalidní důchod třetího stupně, mám průkazku ZTP/P a také dostávám příspěvek na benzín.“

Vyhodnocení rozhovoru č. 4

S paní Martinou jsem se sešla online přes aplikaci Google meet dne 27.1.2022 a setkání probíhalo přibližně 30 minut. Její odpovědi jsem si zaznamenávala do svého notebooku, které jsem poté v únoru vyhodnotila. Je to velmi milá slečna, na které šlo poznat, že její zaměstnání ji těší. I přes své postižení zvládá pracovat v kuchyni. Respondentka je vyučená v oboru, takže u ní nebyla zapotřebí rekvalifikace. Mile mě překvapilo, že během svého studia si zvládla dodělat kvalifikační kurz Pracovník v sociálních službách a tím si zajistit větší uplatnění na trhu práce.

4.2.5 ROZHOVOR Č. 5

Jméno: pan Michal

Věk: 25 let

1. Jakým postižením trpíte?

„Mám Lehkou mentální retardaci, což je první stupeň mentální retardace.“

2. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

„Chodil jsem tři roky na Střední odborné učiliště a jsem vyučený v oboru Cukrářské práce.“

3. Kde pracujete?

„Pracuji v Mc Donald's tady v Praze na Černým mostě.“

4. Jaké zaměstnání vykonáváte?

„Hlavně zametám a utírám stoly v „lobbíčku“, aby byly lesklé, a také myji a utírám tácky, na kterých se nese jídlo.“

5. Sháněl jste toto zaměstnání dlouho?

„Práci jsem sháněl asi jeden měsíc.“

6. Jak jste toto zaměstnání našel? Za pomoci ÚP, rodiny nebo organizace?

„Rytmus mi zaměstnání našel.“

7. Byla u Vás zapotřebí rekvalifikace?

„Nebyla.“

8. Těší Vás toto zaměstnání?

„Ano těší mě, chci si ji udržet hodně dlouho, protože je to super a je tu moc hodný kolektiv na mě.“

9. Kolik hodin a dní v týdnu pracujete?

„Pracuji každý den od 10 hodin do 14:30 hodin, takže to je 4,5 hodiny.“

10. Jaká je Vaše motivace pracovat?

„Líbí se mi tady, neměnil bych tu práci, a taky pracuji, abych se doma nenudil a neseděl jen u televize nebo mobilu.“

11. Kolik prací jste již vykonával?

„Před tímto jsem měl dvě práce, tohle je moje třetí. Nejdřív jsem pracoval v jednom hotelu v kuchyni, a poté v jednom pekařství jako cukrář.“

12. Jste poživatелеm nějaké sociální dávky?

„Dostávám Invalidní důchod prvního stupně, to mi stačí.“

Vyhodnocení rozhovoru č. 5

S panem Michalem jsem se sešla osobně na jeho pracovišti v Mc Donald's odpoledne po jeho pracovní době, v obchodním domě Černý most dne 28.1.2022. osobní schůzka trvala přibližně 20 minut. Data jsem vyhodnotila ještě tentýž den. Když jsme se společně bavili o zaměstnání, šlo na jeho obličeji poznat, že je tu velmi spokojený a cítí se být užitečný. Pan Michal na mě působí jako pracovitý a přátelský člověk, který je rád ve společnosti. Mě mě překvapilo, že respondent je vyučený jako Cukrář, a nějakou dobu toto povolání i vykonával. Jsem ráda, že se pan Michal v této práci našel a kolektiv ho přijal za svého člověka i s jeho postižením.

4.2.6 ROZHOVOR Č. 6

Jméno: pan Jan

Věk: 32 let

1. Jakým postižením trpíte?

„Já mám středně mentální postižení a vlastně trpím svalovou dystrofií, to znamená, že mi ochabují svaly, tady dole na obličeji mám ochablé svalstvo, takže se nemůžu ani usmát.“

2. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

„Já mám základní vzdělání a chodil jsem i na Střední odborné učiliště tady v Praze obor Keramika. Základku jsem dělal 12 let a učňák jsem dělal 3 roky.“

3. Kde pracujete?

„Teďka pracuju jako Pomahač v jedné organizaci, která dělá pro firmy různé zakázky. Teď děláme pro OMF.“

4. Jaké zaměstnání vykonáváte?

„Balím letáčky na expedici, vyhledávám konkurenční firmy v okolí, propaguji letáčky, aby si lidi kupovali dálniční známku a OMF palivovou kartu.“

5. Sháněl jste toto zaměstnání dlouho?

„Tohle pracovní místo přišlo náhle, našla mi ho jedna pracovnice Rytmusu, která našla inzerát, tak tam zavolala, zjistila, jestli to místo je to právě pro mě a domluvila pohovor. Jinak jsem práci hledal asi 1 rok.“

6. Jak jste toto zaměstnání našel? Za pomoci ÚP, rodiny nebo organizace?

„No Rytmus.“

7. Byla u Vás zapotřebí rekvalifikace?

„Nebyla.“

8. Těší Vás toto zaměstnání?

„Já tu jsem teprve krátce, druhý den jsem tam byl, zatím si zvykám. Teď tam práce moc není, protože máme rozbitý notebook, tak spíš kecáme o životě, pak jdeme na oběd a jdeme domů.“

9. Kolik hodin a dní v týdnu pracujete?

„Jsem tam na 5 hodin, ale teď pracujeme jen 3 hodiny, kvůli tomu notebooku. Chodím 2 dny v týdnu vždycky ve středu a ve čtvrtek.“

10. Jaká je Vaše motivace pracovat?

„No moje pracovní motto zní: „Do práce chod' vždycky dřív, ať si něco můžeš vzít“, takže tohle je motivace.“

11. Kolik prací jste již vykonával?

„Asi 4 práce. První místo bylo v jedné rodinné firmě, která pracovala s keramikou. Druhý místo bylo Starbucks, tam jsem vydržel 6 let, pak jsem byl v Cost Cafě, tam jsem vydržel měsíc, pak jsem byl ještě v mekáči, no a teď jsem tady.“

12. Jste poživatelé nějaké sociální dávky?

„Pobírám invalidní důchod třetího stupně.“

Vyhodnocení rozhovoru č. 6

Rozhovor s panem Janem proběhl osobně v jedné cukrárně, poblíž jeho bydliště v Praze dne 4.2.2022. interview probíhalo okolo půl hodiny. Data byla vyhodnocena následující den. Odpovědi respondenta jsem si s jeho souhlasem nahrávala do mobilu a poté proběhla analýza. S panem Janem jsem se měla sejít již na konci ledna, jenže na naši domluvenou schůzku zapomněl, tak jsme si sjednali jiný termín. Osobní schůzka probíhala v přátelském prostředí s příjemnou atmosférou. Mrzí mě, že respondent hledal současné zaměstnání tak dlouho.

4.2.7 SOUHRNNÉ VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK

1. Těší mentálně postižené osoby pracovat?

Z uvedených odpovědí vyplývá, že pracovní činnost mentálně postižené opravdu těší, nejčastěji je to z důvodu dobrého kolektivu na pracovišti. Je skvělé, že se pro většinu respondentů našlo to správné zaměstnání, kde jsou spokojeni a kolektiv je přijal za právoplatného člena a nedochází na pracovišti k diskriminaci.

2. Co motivuje tyto osoby pracovat?

Motivace mentálně postižených je různorodá. Nejčastěji lidé pracují, aby se nenudili či nezbláznili doma, nebo potřebují mít společenský kontakt a v neposlední řadě je velká motivace finanční odměna. Moc mě potěšila odpověď pana Honzy, který si přes svoje zdravotní komplikace s koleny chce najít zaměstnání, byť jen brigádu, a tím zlepšit finanční situaci rodiny, se kterou stále žije a žíví ho.

3. Pobírají mentálně postižené osoby, kteří vykonávají zaměstnání některou ze sociálních dávek?

Milé překvapení bylo zjištění, že všichni respondenti pobírají jen invalidní důchod určitého stupně, nejčastěji však třetího stupně. Respondenti tak nejsou závislí na sociálních dávkách a finance na své živobytí si musí zajistit zaměstnáním. Výjimkou je paní Martina, která pobírá i příspěvek na benzín spolu s invalidním důchodem.

4.2.8 SOUHRNNÉ VYHODNOCENÍ ROZHOVORŮ

Potřebná data, které jsem poté zanalyzovala a vyhodnotila, jsem získala na základě rozhovorů s mentálně postiženými klienty organizace Rytmus, na které je tato podkapitola praktické části zaměřená. Nejčastější onemocnění, se kterým jsem se setkala byla Dětská mozková obrna. Jsem mile překvapena, že respondenti nemají jen základní vzdělání, ale každý z nich je vyučen v různém oboru, nejvíce však je to obor, který je blízký gastronomické oblasti. Respondenti se nejvíce pracovní uplatňují jako pomocné práce. Zaměstnání většinou nehledali dlouho, odhadem pár měsíců. Ani u jednoho člověka nebyla zapotřebí rekvalifikace, pouze pan Ondřej musel projít kurzem, aby mohl být asistentem a paní Martina si během svého studia dodělala kurz Pracovník v sociálních službách. Nejčastěji respondenti pracují na pár hodin, několik dní v týdnu, výjimkou je pan Michal, který pracuje každý den 4,5 hodiny. Každý respondent má alespoň dvě předchozí pracovní zkušenosti.

Zdá se, že mentálně postižení jedinci jsou velkým přínosem na trhu práce. Jsem ráda za tuto zkušenost, protože jsem poznala osoby, kteří i přes svoje postižení stále mají chuť pracovat, byť jen na pár hodin. Nejvíce překvapená jsem byla při rozhovoru s panem Ondřejem, který je asistuje vozíčkářům v různých oblastí.

4.3 ROZHOVOR S PRACOVNÍMI KONZULTANTY ORGANIZACE RYTMUS

Vedoucí organizace Rytmus mi také poskytla kontakty na pracovní konzultanty, které jsem rovněž oslovila. Otázek do rozhovoru je dohromady šest. Celkem jsem získala data od dvou pracovních konzultantů, kteří mi pomohli najít odpověď na níže uvedené výzkumné otázky. První rozhovor proběhl online formou prostřednictvím e-mailu, přičemž otázky jsem zaslala dne 24.1.2022 a odpověď jsem dostala o 4 dny později. Druhý rozhovor proběhl při osobním setkání v prostorách organizace dne 26.1.2022 a trval přibližně půl hodiny. Odpovědi respondentky jsem si zaznamenávala se souhlasem do svého mobilu.

Výzkumné otázky:

1. Jaká je náplň práce pracovních konzultantů organizace Rytmus?
2. Co se dá podle vašeho názoru změnit v oblasti zaměstnávání mentálně postižených osob?
3. Čerpají klienti organizace sociální dávky pro zlepšení své finanční situace?

4.3.1 ROZHOVOR Č. 1

Respondent: žena

1. Jaká je Vaše náplň práce?

„Zejména je to podpora lidí se znevýhodněním při vyhledávání práce, při tvorbě CV a motivačních dopisů, při kontaktování zaměstnavatelů, při přípravě na pohovory, při vyřizování nástupu, v udržení práce a komunikaci s kolegy. Navíc je to s tím spojena administrativa, komunikace s okolím daného člověka, komunikace s asistenty ohledně asistencí.“

2. Jaký máte názor na zaměstnávání mentálně postižených osob v Praze? Povězte mi Váš názor, prosím.

„To, že pracuji na téhle pozici ukazuje, že můj názor na zaměstnávání lidí se znevýhodněním je inkluzivní. Mým cílem je vyhledat práci člověku zejména

na běžném pracovním trhu. Vidím, že to je možné a přínosné pro obě strany (zaměstnanec i zaměstnavatel). Z okolí vidím, že to stále ještě není tolik běžné a věřím, že se to postupně změní. Při oslovování zaměstnavatelů v Praze vidám různé reakce. Někteří nemohou/ nechtějí upravit pracovní podmínky (např. délku směny, že nemusí pracovat i na pokladně apod.) a proto člověka odmítnou, někteří mají obavu, protože nemají zkušenosti se zaměstnáváním lidí se znevýhodněním, někteří zkušenosti nemají, ale rádi s námi začnou novou spoluprací a s některými spolupracujeme už dlouhodobě. Ideální je (to se stalo teď nedávno), když nás zaměstnavatel sám osloví, že by rád zaměstnal člověka se znevýhodněním.“

3. Myslíte si, že je dostatek volných pracovních míst v Praze pro tyto osoby?

„Práci hledám především na otevřeném trhu, takže daná pozice většinou nemá v inzerátu uvedeno, že je vysloveně pro OZP. Takových inzerátů je opravdu méně. Navíc některým zaměstnavatelům nenapadne, že by na danou pozici mohli přijmout i člověka s postižením.

Každému člověku – klientovi vyhledávám práci individuálně, na základě jeho potřeb a požadavků. Někdo hledá ve sféře, kde je míst obecně dostatek a někdo hledá v oblasti, kde je jich obecně málo. Navíc někdo má specifitější požadavky na pracovní dobu a náplň, takže takových pozic může být málo – nedostatek. Takže se mi těžko zobecňuje, jestli je pro lidi se znevýhodněním v Praze ne/ dostatek míst.

Myslím, že v Praze je obecně víc volných míst než kdekoli jinde v ČR. Takže člověku se znevýhodněním se tady hledá asi lépe než v jiných krajích.“

4. Dalo by se něco změnit v oblasti zaměstnávání osob s mentálním postižením v Praze? Povězte mi Váš názor

„V ideálním světě si umím představit větší propojenost s úřady práce, kde by o možnosti pracovního konzultanta lidi s postižením informovali. Taky si umím představit, že by byla společnost (a tím i zaměstnavatelé), víc informována o těchto možnostech a zaměstnávání člověka se znevýhodněním by bylo běžnou součástí každé firmy na běžném pracovním trhu. Umím si představit větší zaměstnanost lidí se znevýhodněním ve státní sféře.“

5. Máte pocit, že systém sociálních dávek je adekvátně nastaven pro mentálně postižené?

„Ze zkušeností vidím, že někomu to stačí a někomu vůbec ne a potřebuje v této oblasti velkou podporu neziskových organizací. Záleží na tom, v jakých je podmínkách. Jestli žije s rodinou, nebo úplně sám, jaký mu/ji přiznali výši invalidního důchodu, jestli potřebuje vysokou míru péče od okolí nebo ne, jakou má minulost, a podobně. Někdo má dlouhá léta dobré zkušenosti a někomu úřad člověku dávku řádně nevyplatil a musel na ni dokonce několik měsíců čekat. Taky si myslím, že by lidem se znevýhodněním pomohlo, kdyby byli úřední dokumenty i ve snadném čtení.“

6. Využívají Vaši pracující klienti možnost čerpání sociálních dávek, nebo jim jejich zaměstnání stačí k uspokojení základních životních potřeb?

„Většina z nich dlouhodobě využívá i dávky. Plat by jim nestačil na uspokojení základních životních potřeb.“

4.3.2 ROZHOVOR Č. 2

Respondent: žena

1. Jaká je Vaše náplň práce?

„Tak pracuji na pozici pracovní konzultantka v podporovaném zaměstnávání a metodička pro nové kolegy. Obsahem mé pracovní náplně je pomoc lidem s mentálním postižením najít si práci a pomoc tu práci udržet. Obnáší to celkem intenzivní spolupráci s lidmi a standardně se scházíme 1x týdně na jednu hodinu. Ta spolupráce začíná nějakou představou o vhodné práci, takže se mapuje jaké činnosti jsou pro lidi vhodné, v jakém rozsahu jsou lidé schopni pracovat, v jakých hodinách, jestli spíše v dopoledních nebo odpoledních, jak často potřebují přestávky, v jak velkém kolektivu se jim bude lépe dařit vykonávat práci, jak je ta práce vlastně dostupná, protože někdo rád cestuje, a nevadí mu cestovat třeba hodinu za prací po Praze a někdo se zase cestování učí a je pro něj vhodnější co nejrychlejší cesta. Jsem pro ně defacto komplexní podpora v celém procesu zaměstnávání, to znamená od pomoci s hledáním vhodné práce s vhodnými podmínkami, udržení si té práce, pomoc při pohovorech, při vypracování CV. Končíme spolupráci, pokud má člověk, se kterou je spokojený,

je spokojený zaměstnavatel s tím člověkem a s tím, jak tu práci odvádí, a dál tu naši pomoc už nepotřebuje.“

2. Jaký máte názor na zaměstnávání mentálně postižených osob v Praze?

„Tak samozřejmě je to velmi individuální, ale když bych to měla nějak specifikovat, co je tak nejčastější pracovní pozice, kde mentálně postižení pracují, tak jsou to většinou pomocné práce na zkrácený úvazek, například v různých fastfoodech na „lobičku“, kde ty lidi sbírají tácy, separují odpad, utírají stoly, zametají. Naši klienti jsou rádi za tyto pracovní pozice a my také, protože fastfoodů a různých kaváren či kanceláří, kde mohou uklízet je po Praze poměrně dostatek. Co se týče zaměstnavatelů, tak i jim pomáháme, aby se dobře domluvili na tom pohovoru, aby když je tam nějaký komunikační zádrhel, že třeba tomu člověku není úplně dobře rozumět, nebo se člověk bojí odpovídat, tak abychom tomu zaměstnavateli se domluvit s tím člověkem. Se zaměstnavateli dále spolupracujeme při domluvě pracovních podmínek, aby našeho klienta daný kolektiv bral jako zcela normálního zaměstnance, aby byl i tak ohodnocený, aby byl přizván k nějakým volnočasovým aktivitám a hlavně, aby nedošlo k jeho vyloučení z kolektivu.“

3. Myslíte si, že je dostatek volných pracovních míst v Praze pro tyto osoby?

„No oni nejsou konkrétní pracovní místa pro tyto osoby, to se musí najít. Jsou pomocné práce, ty v inzerátech najdete, nebo jsou nabídky přímo pro OZP, ale jakože by byli inzeráty cílené přímo pro mentálně postižené, to samozřejmě nejsou. Když hledáme volnou pracovní pozici, tak si vytipujeme například firmy, které jsou v blízkosti bydliště klienta a pokud se jedná o vhodnou pozici, domluvíme tam pohovor. Jinak, jak už jsem se zmínila v předchozí odpovědi, nejčastěji naši klienti pracují ve fastfoodech či v kavárnách.“

4. Dalo by se něco změnit v oblasti zaměstnávání osob s mentálním postižením v Praze? Povězte mi Váš názor

„Já si myslím, že to vždycky na lidech, že ti zaměstnavatelé, kteří chtějí dát šanci, tak jí dávají a myslím, že tady v Praze je tolik pracovních příležitostí, že vlastně ta práce se dříve či později najde. Jediné, co mě napadá je osvěta, ve smyslu toho, že je potřeba dávat lidem, kteří mají ten vstup na trh práce těžší, tak dávat jim ty šance, uvádět příklady dobré praxe, aby věděli, že to jde, že ti lidé jsou schopni pracovat, když

dostanou intenzivní podporu, kterou potřebují. Podle mě je to spíše taková vnitřní hodnota u lidí, kteří chtějí dát šanci a chtějí jí dát všem bez nějakých předsudků.“

5. Máte pocit, že systém sociálních dávek je adekvátně nastaven pro mentálně postižené?

„S čím se často potýkáme je finanční tíseň klientů a zároveň zdravotní potíže a nemají možnost si ze svých zdrojů koupit nějakou kompenzační pomůcku, třeba je problém koupit si nové brýle, skla do brýlí, nebo naslouchadla. Takové ty jednorázové dávky, aby byli více dostupné lidem. Často se setkáváme, že klient nemá nárok na určitou dávku, nebo ten proces schválení je hrozně zdlouhavý. A potom také záleží na posudkovém lékaři, protože ne vždycky se nám zdá, že je to dobře posouzený ten zdravotní stav. A stejně tak i s posouzením příspěvku na péči, tak taky někdo může působit, že je schopen, ale potřebuje pomoc druhého člověka v různých oblastech života a třeba nedosáhne na ten příspěvek nebo má jenom jedničku.“

6. Využívají Vaši pracující klienti možnost čerpání sociálních dávek, nebo jim jejich zaměstnání stačí k uspokojení základních životních potřeb? (jídlo, bydlení...)

„Tak samozřejmě u každého je to individuální, vždycky záleží, jaký stupeň invalidity člověk má, v jakých žije podmínkách, jestli žije sám, s rodinou nebo s přáteli, kde, kolik za to platí a také jeho zdravotní stav, protože jiná situace je u člověka, který pracuje na půl úvazek a jiná situace je u člověka, který pracuje jednou týdně dvě hodiny, to je pro něj spíše jako takové kapesné. Takže to se nedá úplně takhle poměřovat, ale obecně by se dalo říct, že naši klienti čerpají sociální dávky, nejčastěji teda invalidní důchod a příspěvek na péči.“

4.3.3 SOUHRNNÉ VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK

1. Jaká je náplň práce pracovních konzultantů organizace Rytmus?

Základem je vyhledávání vhodné pracovní pozice, spolupráce se zaměstnavateli, domluva a příprava na pohovory, také tvorba životopisů a motivačních dopisů, snaha o udržení práce a v neposlední řadě také administrativa s tímto spojená. Každý klient je individuální. Proto je potřeba brát zřetel na jeho přání a potřeby ohledně zaměstnání.

2. Co se dá změnit v oblasti zaměstnávání mentálně postižených osob?

Obě respondentky se shodli, že by se dala zlepšit větší informovanost společnosti o této problematice, pomohla by tzv. osvěta, s čímž naprosto souhlasím. Jedna z respondentek by si přála do budoucna větší propojenost s úřady práce. Tento nápad se mi také velice líbí.

3. Čerpají klienti organizace sociální dávky?

Samozřejmě jde o velmi individuální stav daného jedince, v jakých životních podmínkách žije, zdali žije sám nebo s rodinou, ale z uvedených dat je patrné, že klienti organizace Rytmus sociální dávky čerpají, nejvíce pobírají invalidní důchod.

4.4 ROZHOVOR SE ZAMĚSTNANCI ÚŘADU PRÁCE

Pro zpestření své praktické části jsem nadále oslovila vedoucí oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti Úřadu práce ČR pro Prahu 2 a 3. Vedoucí ochotně poprosila své kolegy o spolupráci, díky kterým jsem získala potřebná data. Tato spolupráce probíhala online formou. Získala jsem celkem 2 zaměstnance, se kterými jsem uskutečnila rozhovor. První rozhovor proběhl dne 14.1.2022 a druhý rozhovor se odehrával dne 25.1.2022. Oba rozhovory jsem poté zanalyzovala a vyhodnotila v první polovině února. Každý z rozhovorů trval přibližně dvacet minut.

Výzkumné otázky:

1. Využívají klienti ÚP možnost rekvalifikace?
2. Je pro mentálně postižené osoby na trhu práce dostatek volných pracovních míst?
3. Je systém sociálních dávek vhodně nastaven pro mentálně postižené osoby?

4.4.1 ROZHOVOR Č. 1

Respondent: žena, odborný poradce pro zprostředkování odd. zprostředkování, evidence a PvN

1. Jaký máte názor na zaměstnání mentálně postižených osob v Praze?

„Názor mám takový, že by se spousta věcí dalo zlepšit nebo vylepšit tak, aby osoby s mentálním postižením měli jednodušší vstup na pracovní trh.“

2. Myslíte si, že je dostatek pracovních míst pro tyto osoby?

*„Myslím si, že určitě **není** dostatek vhodných míst pro osoby s mentálním postižením. Je málo míst, které by byly na zkrácený úvazek nebo s pružnou pracovní dobou. Málo volných míst na chráněném trhu práce.“*

3. Mají Vaši klienti zájem pracovat?

„Jelikož máme hodně klientů s mentálním postižením, kteří jsou v předdůchodovém věku, tak ten zájem pracovat tam už moc není.“

4. Využívají klienti možnost rekvalifikace? Jak často?

„Klienti určitě využívají možnost se rekvalifikovat. U osob s mentálním postižením se jedná hlavně o získání certifikátu – strážný (security).“

5. Dalo by se něco změnit v oblasti zaměstnávání osob s mentálním postižením v Praze? Povězte mi Váš názor

„Určitě by se něco změnit dalo. Myslím, že situace je na dobré cestě. Máme tu například projekt – Podpora flexibilního zaměstnávání (FLEXI), který spočívá ve sdíleném pracovním místě, tj. že zaměstnanci vykonávají stejný druh práce, společně se dělí o jeden plný pracovní úvazek.“

6. Máte pocit, že systém sociálních dávek je adekvátně nastaven pro mentálně postižené?

„Co se týká sociálních dávek pro osoby s mentálním postižením, tak zde nejsou mé zkušenosti tak velké, abych mohla posoudit, zda jsou adekvátně nastaveny.“

4.4.2 ROZHOVOR Č. 2

Respondent: muž, poradce pro OZP

1. Jaký máte názor na zaměstnávání mentálně postižených osob v Praze?

„Myslím si, že je to prospěšná věc. Práce je důležitým aspektem lidského života a je proto potřeba do pracovního procesu zapojit co nejvíce lidí, kteří o to mají zájem.“

2. Myslíte si, že je dostatek pracovních míst pro tyto osoby?

„Většina lidí s mentálním postižením je zaměstnávána na pozicích chráněného trhu. Lidi s mentálním postižením, pokud to umožňoval zdravotní stav, se podařilo zaměstnat. Z tohoto pohledu by se dalo říct, že tedy ano. Ovšem velká část klientů se zdravotním omezením vůbec na Úřad práce nedojde, takže obecně těžko říct.“

3. Mají Vaši klienti zájem pracovat?

„Klienti, které jsem měl v evidenci a měli mentální postižení měli zájem pracovat. Oni totiž v momentu, když by neměli zájem pracovat, tak v evidenci Úřadu práce být nemusí, služba zprostředkování zaměstnání a poradenství je dobrovolná a zdravotní pojištění se lidem s invalidním důchodem hraadí automaticky.“

4. Využívají klienti možnost rekvalifikace? Jak často?

„Zpravidla to nevyužívají příliš často. Pro klienty s mentálním postižením je tu možnost pracovní rehabilitace, kde rekvalifikace může být její součástí.“

5. Dalo by se něco změnit v oblasti zaměstnávání osob s mentálním postižením v Praze? Povězte mi Váš názor

„Ideálem by byla prostupnost mezi terapeutickou dílnou, chráněným zaměstnáním a otevřeným trhem práce. Kde klient by si práci zkusil v dílně, pokud by mu to šlo přešel by do chráněného trhu a v momentu, kdyby to bylo možné, tak by se zaměstnal na otevřeném trhu práce. Tato prostupnost si myslím, že ještě v Praze ne zcela funguje.“

6. Máte pocit, že systém sociálních dávek je adekvátně nastaven pro mentálně postižené?

„Určitě by se dalo říct, že by systém sociálních dávek mohl být štedřejší a adekvátní. Jsou tu ale jiná zdravotní omezení, kde je systém dávek více nepřesný a neadekvátní, například u osob s duševním onemocněním. Domnívám se, že systém sociálních dávek by bylo třeba upravit, nemyslím si, ale že je vyloženě špatně nastaven jen pro osoby s mentálním postižením ale obecně celý.“

4.4.3 SOUHRNNÉ VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK

1. Využívají klienti ÚP možnost rekvalifikace?

Podle uvedených dat je odpověď na tuto výzkumnou otázku sporná. První respondent tvrdí, že klienti převážně využívají možnost rekvalifikace, za to druhý respondent se domnívá, že klienti rekvalifikaci příliš nevyužívají. Já spíše souhlasím s druhou variantou, jelikož u provedených rozhovorů s klienty organizace Rytmus jsem se nesetkala ani s jedním respondentem, který absolvoval rekvalifikaci.

2. Je pro mentálně postižené osoby na trhu práce dostatek volných pracovních míst?

I zde dochází ke sporu. První respondent si myslí, že je nedostatek volných pracovních pozic, a druhý respondent má dobré zkušenosti se zaměstnáváním osob s mentálním postižením. Já osobně se domnívám, že pracovních míst je nedostatek, tudíž souhlasím s prvním respondentem.

3. Je systém sociálních dávek vhodně nastaven pro mentálně postižené osoby?

Druhý respondent s k této problematice rozhovořil o něco více, než respondent č. 1, protože vychází z vlastních zkušeností. Souhlasím s názorem, že systém sociálních dávek není adekvátně nastaven, určitě by se dalo najít nějaké řešení, jak těmto lidem ulehčit život, pokud nemají možnost si finančně přilepšit.

ZÁVĚR

Předložená bakalářská práce pojednávala o zaměstnávání osob s mentálním postižením v Praze. Práce byla rozdělena na čtyři kapitoly. V první kapitole byla věnována pozornost především vysvětlení základních pojmů. Autorka práce vysvětlila, co to je mentální postižení a jak se postižení klasifikuje dle IQ. Dále bylo zjištěno, že příčiny vzniku se dělí podle časového hlediska neboli, kdy mentální postižení přibližně vzniklo, na prenatální, perinatální a postnatální období. V následujících podkapitolách byly popsány projevy a druhy mentálního postižení. Zde na základě studia odborné literatury autorka objasnila, že druhů tohoto postižení je hned několik a vybrala a následně popsala nejznámější druhy podle ní. Je jasné, že jeden ze známějších onemocnění spojených s mentálním postižením je Downův syndrom, který je znám po celém světě. Takového jedince lze odlišit od ostatních velmi jednoduše díky jeho charakteristickým tělesným vlastnostem. Předposlední podkapitola byla věnována psychickým poruchám, které se často objevují u těchto lidí z důvodu osamocení, sociálního vyloučení nebo nedůstojné kvality života jedince. Poslední kapitola okrajově zmínila sociální pomoc těmto lidem ve formě sociálních dávek, které jsou celkem čtyři, a to příspěvek na péči, na zvláštní pomůcku, na mobilitu a invalidní důchod.

Druhá kapitola objasnila lidská práva, která byla následně rozdělena na práva z hlediska zaměstnání a všeobecná lidská práva týkající se běžného života jedince. Předposlední kapitola se zabývala zaměstnáváním osob s mentálním postižením. Nejprve bylo zjištěno, že práce má pro mentálně postiženého velmi pozitivní význam, protože nejenže si finančně přilepší, ale také bude ve společnosti jiných lidí. Poté byl definován pojem trh práce a pracovní podmínky. V neposlední řadě bylo poukázáno na překážky, které brání těmto osobám najít a udržet si zaměstnání a dále bylo zjištěno, jaké možnosti má zaměstnavatel, pokud se rozhodne zaměstnat postiženého. Pozornost byla samozřejmě věnována i možnostem uplatnění těchto osob jako pracovní rehabilitace, která jim napomáhá sehnat vhodné pracovní místo, chráněné pracovní místo, známější pod dřívějším označení chráněné dílny, sdílené pracovní místo, což je novinkou od roku 2021 a také rekvalifikace, díky které získají nové kompetence pro lepší uplatnění na trhu práce. Touto kapitolou byla částečně vyvrácená myšlenka

autorky, která zazněla již v úvodu a to, že český trh práce je nedostatečně připraven zaměstnávat osoby s mentálním postižením. V současné době je možnost, jak zaměstnávat mentálně postižené osoby poměrně dostatek, ale s přibývajícím počtem takto postižených to do budoucna stačit nebude. Alespoň to se i nadále autorka práce domnívá. Na druhou stranu je skvělé, že stát se snaží motivovat a podporovat zaměstnavatele a instituce k vytvoření nových pracovních míst pro zdravotně postižené nebo jejich udržení a díky těmto opatřením tak zabránit hrozící budoucnosti.

Následovala praktická část, která byla vypracována za pomoci hloubkových rozhovorů s dospělými klienty a pracovními konzultanty organizace Rytmus a zaměstnanci úřadu práce v Praze. Ze získaných dat od klientů organizace Rytmus se dá vyvodit, že mentálně postižení se nejčastěji uplatňují jako pomocné síly v gastronomické oblasti, kde není zapotřebí absolvovat rekvalifikaci. Pouze jeden ze šesti respondentů je v současné době nezaměstnaný kvůli nepříznivému zdravotnímu stavu. Autorka věří, se respondent brzy uzdraví a najde optimální zaměstnání. Je skvělé, že tito respondenti nezůstali jen u základního vzdělání, ale měli tendenci si vzdělání navýšit alespoň o praktickou školu a být tak vyučeni v konkrétním oboru. Jejich motivace je především taková, že chtějí být v kontaktu s jinými lidmi, chtějí se cítit užiteční a samozřejmě si díky práci zlepšit svou finanční situaci. Všichni tito respondenti pobírají invalidní určitého stupně podle jejich postižení.

Z provedených rozhovorů s pracovními konzultanty je patrné, že jsou značným přínosem a velkou podporou pro mentálně postižené jedince, protože jim dokáží sehnat takové zaměstnání, aby vše odpovídalo jejich požadavkům a potřebám. Dále pomáhají s vytvořením životopisů, s přípravou na pohovor, spolupracují se zaměstnavateli, kterým poskytují dostatečné informace ohledně zaměstnávání mentálně postižených osob a mnoho dalších služeb poskytují.

Jeden z oslovených respondentů pracující na úřadu práce se domnívá, že problematika zaměstnávání osob s mentálním postižením se vyvíjí velmi dobře do budoucna, ale samozřejmě jsou i podněty pro žádané změny. Jednou z takových je udělat potřebné kroky k tomu, aby dospělí mentálně postižení jedinci měli co nejvíce usnadněný vstup na trh práce. Autorka se s tímto názorem ztotožňuje.

Přínos do praxe je takový, že by do budoucna měla být zprostředkovaná intenzivní osvěta společnosti ohledně této problematiky, protože stále mentálně postižené jedince škatulkujeme mezi ty osoby, kteří nemohou pracovat kvůli svému postižení, ale to samozřejmě není úplně tak pravdivé. Dále by úřady práce měly více spolupracovat a oslovovat zaměstnavatele jak v Praze, tak v celé České republice, protože zaměstnavatelé jsou stále nedostatečně informováni o možnostech zaměstnávání mentálně postižených a stále žijí v předsudcích, že takový člověk je spíše přítěž než přínos pro firmu, ale opak je pravdou. Autorka se domnívá, že pokud konkrétní zaměstnavatel zaměstná osobu mentálně postiženou, dojde ke zlepšení jakési prestiže firmy a ostatní zaměstnavatelé budou mít větší zájem o zaměstnávání těchto osob, což by v budoucnu mohlo být velké plus. Mentálně postižení tak nebudou dlouze a marně hledat práci a nebudou mít pocit méněcennosti.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BAZALOVÁ, B. *Dítě s mentálním postižením a podpora jeho vývoje*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0693-4.

ČERNÁ, M. a kol. *Česká psychopedie: speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2015. ISBN 978-80-246-2071-7.

DUKOVÁ, I., DUKA, M., KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika. Učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.

KOMENDOVIČ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava-Přívoz: Key Publishing, 2009. ISBN 978-80-7418-022-4.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. Vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MICHALÍK, J. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.

NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotní a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.

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

PIPEKOVÁ, J. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných trendů*. Brno: MSD, 2006. ISBN 80-86633-40-3.

PIPEKOVÁ, J., VÍTKOVÁ, M. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení*. Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7581-8.

PROCHÁZKOVÁ, L., SAYOUD SOLÁROVÁ, K. *Speciální andragogika. Texty k distančnímu vzdělávání*. Brno: Paido 2014. ISBN 978-80-7315-254-3.

ŘEHUŠ, A. *Nepříznivá sociální situácia: nezamestnanosť a možnosti jej riešena*. Brno: Tribun EU, 2018. ISBN 978-80-263-1388-5.

ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 4. přeprac. vyd. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-889-0.

VALENTA, M., MICHALÍK, J., LEČBYCH, M. a kol. *Mentální postižení*. 2. vyd. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0378-2.

VÍTKOVÁ, M. *Somatopedické aspekty*. 2. rozšířené a přeprac. Vyd. Brno: Paido, 2006. ISBN 80-7315-134-0.

Seznam použitých internetových zdrojů

Dětská mozková obrna [online]. [cit. 2021-12-22]. Dostupné z:
<https://nemoci.vitalion.cz/detska-mozkova-obrna/>

F70-F79 - Mentální retardace [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z:
<https://mkn10.uzis.cz/prohlizec/F70-F79>

Jsme jini – lidé s mentálním postižením [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z:
<https://www.cpzp.cz/clanek/2367-0-Jsme-jini-lide-s-mentalnim-postizenim.html>

Problematika mentálního postižení [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z:
http://www.fokusopava.cz/hradecka_problematika_mentalniho_postizeni.php

Príspevek na mobilitu [online]. [cit. 2022-01-03]. Dostupné z:
<https://www.uradprace.cz/web/cz/prispevek-na-mobilitu>

Příspěvek na péči [online]. [cit. 2022-01-03]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/prispevek-na-peci1>

Příspěvek na zvláštní pomůcku [online]. [cit. 2022-01-03]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/web/cz/prispevek-na-zvlastni-pomucku>

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce [online]. [cit. 2022-02-12] Dostupné z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast10>

Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti [online]. [cit. 2022-01-03] Dostupné z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435?text=435%2F2004>

SEZNAM ZKRATEK

DMO – Dětská mozková obrna

GDPR – Obecné nařízení o ochraně osobních údajů

IQ – Inteligenční kvocient

LZPS – Listina základních práv a svobod

MKN – Mezinárodní kvalifikace nemocí

OZP – Osoby se zdravotním postižením

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

SEZNAM PŘÍLOH

| | |
|---------------------------------------|---|
| Příloha A – Informovaný souhlas | I |
|---------------------------------------|---|

PROHLÁŠENÍ

Souhlas se zpracováním osobních údajů

podle zákona č. 101/2000 Sb., zákon o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, v platném znění (dále jen „zákon“)

Já, níže podepsaný/á souhlasím s tím, aby mé osobní údaje, poskytnuté v rámci výzkumu pro bakalářskou práci byly zpracovány.

Jsem si vědom/a toho, že tento souhlas se zpracováním údajů, udělený v souladu se zákonem, je dobrovolný a jsem oprávněn/a jej kdykoliv odvolat. Odvolání souhlasu musí být učiněno písemně.

V dne

Podpis

.....

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Petra Charvátová

Obor: Andragogika

Forma studia: prezenční studium

Název práce: Zaměstnávání osob s mentálním postižením v Praze

Rok: 2022

Počet stran textu bez příloh: 49

Celkový počet stran příloh: 1

Počet titulů českých použitých zdrojů: 16

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 9

Vedoucí práce: Mgr. Martina Karkošová, Ph. D.