

**Univerzita Pardubice**

**Fakulta filozofická**

**Spokojenost mentálně postižených s možnostmi  
zaměstnání v ČR**

**(Zkoumáno na vzorku pěti mentálně postižených zaměstnanců)**

**Dagmar Drábková**

**Bakalářská práce**

**2013**

Univerzita Pardubice  
Fakulta filozofická  
Akademický rok: 2011/2012

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Dagmar Drábková**  
Osobní číslo: **H09153**  
Studijní program: **B6107 Humanitní studia**  
Studijní obor: **Humanitní studia**  
Název tématu: **Spokojenost mentálně postižených s možnostmi zaměstnání v ČR (Zkoumáno na vzorku pěti mentálně postižených zaměstnanců)**  
Zadávající katedra: **Katedra věd o výchově**

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

Cílem mé bakalářské práce je zjistit spokojenost několika mentálně postižených zaměstnanců chráněných dílen s možnostmi jejich zaměstnání v ČR. V teoretické části poukážu, na základě odborné literatury, obecně na možnosti zaměstnání mentálně postižených a legislativu týkající se této problematiky. V praktické části provedu kvalitativní výzkum, konkrétně narativní rozhovory s pěti mentálně postiženými zaměstnanci a zjistím, jak jsou tyto konkrétní lidé spokojeni s nabídkou pracovních pozic v ČR. V závěru shrnu a porovnáám zjištěné poznatky z praktické části s částí teoretickou.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

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

Seznam odborné literatury:

LANGER, S. Mentální retardace: etiologie, diagnostika, profesiografie, výchova. Hradec Králové: Kotva, 1996. ISBN 80-900254-8X ŠVARCOVÁ, I. Mentální retardace. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-060-7 ŠVARCOVÁ, I. Příprava mládeže s těžším mentálním postižením k uplatnění na trhu práce. Praha: Tech-market, 1996. ISBN 80-902134-4-8 ŠVAŘÍČEK, R.; ŠEDOVI, K. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0 VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2004. ISBN 978-80-7367-414-4

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Jana Křišťálová**  
Katedra věd o výchově

Datum zadání bakalářské práce: **30. dubna 2010**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2012**

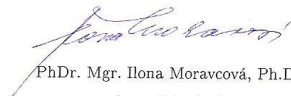


prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.  
děkan



Univerzita Pardubice  
Fakulta filozofická  
532 10 Pardubice, Studentská 44

L.S.



PhDr. Mgr. Ilona Moravcová, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2011

## **PROHLÁŠENÍ:**

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako Školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 28. 3. 2013

Dagmar Drábková

## **PODĚKOVÁNÍ:**

Tímto bych ráda poděkovala PhDr. Janě Křišťálové za odborné vedení mé bakalářské práce, její cenné rady a připomínky. Dále bych chtěla poděkovat za spolupráci a ochotu všem respondentům mého výzkumného šetření. V neposlední řadě děkuji své rodině a přátelům za velkou podporu.

## **ANOTACE**

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání mentálně postižených osob v České republice. Práce je rozdělena na dvě části: teoretickou a praktickou. V teoretické části definuji pojem mentální retardace, seznamuji s tématem vzdělávání mentálně postižených a dále se věnuji možnostem zaměstnávání mentálně retardovaných. V praktické části práce provádím kvalitativní výzkumné šetření formou případové studie na základě polostrukturovaných rozhovorů s pěti mentálně postiženými zaměstnanci. Cílem práce je přiblížit problematiku zaměstnávání lidí s mentálním postižením a získat osobní zkušenosti a poznatky z dané problematiky.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Mentální retardace, zaměstnání, rodina, společnost

## **TITLE**

Satisfaction of the Mentally Handicapped with the Employment Possibilities in the Czech Republic

(Examined a Sample of five Mentally Handicapped Employees)

## **ANNOTATION**

The present thesis deals with the issue of employment of mentally challenged people in the Czech Republic. The thesis is divided into two parts - theoretical one and a practical one. The theoretical part defines the term “mental retardation” and introduces the reader to the issue of education of mentally retarded people and the possibilities of their employment. The practical part of the thesis focuses on the performed qualitative research survey in a form of a case study based on semi-controlled interviews with mentally challenged employees. The aim of the thesis is to describe the issue of employing people with mental dysfunction and to collect personal experience and findings of this particular issue.

## **KEYWORDS**

Mental retardation, employment, family, community

# OBSAH

<b>Úvod</b>	10
<b>I Teoretická část</b>	12
<b>1 Charakteristika mentálního postižení</b>	13
1.1 Klasifikace mentálního postižení	15
1.2 Psychické vlastnosti lidí s mentálním postižením, které snižují možnosti jejich pracovního uplatnění	20
<b>2 Vzdělávání osob s mentální retardací</b>	22
2.1 Předškolní vzdělávání	23
2.2 Základní vzdělávání	24
2.2.1 Základní škola praktická	24
2.2.2 Základní škola speciální	25
2.3 Vzdělávání v rámci profesní přípravy	26
2.3.1 Odborné učiliště	26
2.3.2 Praktická škola	27
2.3.3 Závčikové kurzy	28
2.3.4 Speciální pedagogická poradna	28
2.4 Asistent pedagoga	29
<b>3 Možnosti zaměstnávání mentálně postižených</b>	30
3.1 Osoba se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti	31
3.2 Volba budoucího zaměstnání pro mentálně postižené	32
3.3 Osoby s mentální retardací - riziková skupina nezaměstnaných	32
3.4 Podporované zaměstnávání	33
3.4.1 Pracovní asistence	35
3.4.2 Vývoj podporovaného zaměstnávání	35
3.5 Chráněné pracovní místo	36
3.6 Chráněná dílna	36
3.6.1 Sociální pracovník	37
3.7 Pracovní rehabilitace	38
3.8 Výhody pro zaměstnavatele zaměstnávající zdravotně postižené	38
3.9 Povinnost zaměstnavatele zaměstnávat zdravotně postižené	39
<b>II Praktická část</b>	40
<b>4 Výzkumné šetření</b>	41
4.1 Hlavní cíle výzkumu	41
4.2 Výzkumné otázky	41
4.3 Metodologie	41



4.4	Design kvalitativního výzkumu	43
4.5	Typ výzkumu	43
4.6	Metody získávání dat	43
4.7	Charakteristiky výzkumného vzorku	44
4.8	Realizace výzkumu	45
4.9	Shrnutí rozhovorů	46
4.10	Vyhodnocení výzkumného šetření	52
4.11	Srovnání případů	52
4.12	Závěr výzkumného šetření	53
	<b>Závěr</b>	<b>56</b>
	<b>Seznam použité literatury</b>	<b>58</b>
	<b>Příloha</b>	<b>61</b>

# Úvod

Pro zpracování tématu týkajícího se mentálně postižených osob, mě inspirovala vlastní zkušenost, a to život s mentálně postiženým členem rodiny a péče o něj. V minulosti jsme se s těmi to lidmi často nesetkávali, protože byli separovaní společnostmi do ústavních zařízení. Proto jsem velice hrdá na svou rodinu za to, že se osudu postavili čelem. Vzdali se spousty možností, aby nabídli mentálně retardované osobě tu nejlepší péči, výchovu a především lásku.

Problematiku mentální retardace jsem pro svou práci specifikovala pouze na problém zaměstnávání mentálně postižených. Dříve jsme se nesetkávali s takovou snahou zapojovat mentálně postižené do společnosti. V dnešní době, celkové téma mentálního postižení pomalu přestává být tabuizováno, mentálně retardovaní jsou více a více integrováni do běžné společnosti, rozvíjí se jejich dovednosti, rozvíjí se jejich seberealizace a především uplatnění v běžném životě.

Potřeba práce a zaměstnání je klíčová pro život každého člověka, a to jak pro duševní stránku, tak i existenční. A to samé platí i pro mentálně postižené. Ve společnosti převládá názor, že mentálně retardovaní nejsou schopni pracovního zapojení. To se ovšem v posledních letech daří vyvrátit. Velkou účast na vyvrácení tohoto názoru mají chráněné dílny a především služba podporovaného zaměstnávání, která otevírá lidem s mentálním postižením cestu na otevřený trh práce.

Práce je rozdělena do dvou hlavních částí: teoretické a praktické.

V úvodu teoretické části se zaměřuji na pojem mentální retardace. Dále se věnuji přiblížení možností vzdělávání, od předškolního, přes základní až po vzdělání pro profesní přípravu. Na vzdělávání navážu dalšími kapitolami, které se již týkají přímo zaměstnávání mentálně postižených. Pokusím se o popis všech možností, které mentálně retardovaným současná legislativa umožňuje.

Cílem mé bakalářské práce není získat nějaká obecné informace, platící po celé České republice, nebo statistiky, které by šly jakkoli zevšeobecnit. V mé práci mi jde především o získání osobních a konkrétních zkušeností a zážitků mentálně postižených s hledáním práce a samotným zaměstnáním.

Ve druhé části práce - praktické nejdříve uvedu metodologické postupy, které při svém výzkumu použiju. Následně představím své šetření souhrnem rozhovorů, které jsem uskutečnila s pěti mentálně postiženými, kteří jsou aktivně zaměstnáni.

V závěru práce shrnu poznatky získané od svých pěti respondentů.

# **I Teoretická část**

# 1 Charakteristika mentálního postižení

Osoby s mentální retardací tvoří určitou skupinu mezi zdravotně postiženými občany a představují mezi nimi jednu z nejpočetnějších skupin.

*„Mentální postižení není nemoc, je to spíše stav charakterizovaný celkovým snížením intelektových schopností, který vzniká v průběhu vývoje jedince a je obvykle provázen poruchami adaptace, tj. nižší schopností orientovat se v životním prostředí.“* (Kvapilík, Černá, 1990, str. 7)

Mezi mentálně postižené patří osoby jak s lehkou mentální retardací, z nichž mnozí vystudují školu (základní nebo střední), dokončí učební obor a dokonce si založí i vlastní rodinu, tak i lidé s hlubokou mentální retardací, kteří jsou sotva schopni sebeobsluhy a samostatného pohybu a jsou tak odkázáni na cizí pomoc.

*„Mentální retardace je souhrnné označení vrozeného postižení rozumových schopností, které se projeví neschopností porozumět svému okolí a v požadované míře se mu přizpůsobit. Můžeme ji definovat jako neschopnost jedince dosáhnout odpovídajícího stupně intelektového vývoje, přestože byl k tomu výchovně stimulován.“* (Vágnerová, 2003, str. 17)

*„Mentální retardace může však být i získaná, tzv. demence, jde o proces zastavení, rozpadu normálního intelektového vývoje vlivem poruchy, úrazu či nemoci – nejčastější příčiny jsou zánět mozku (encephalitis), zánět mozkových blan (meningitis), úrazy mozku, intoxikace, degenerační onemocnění mozku, duševní poruchy. Porucha může mít progresivní tendenci nebo se může zastavit a nevede k dalšímu zhoršení stavu.“* (Pipeková, 1998, str. 172)

Objevují se i jedinci vykazující projevy shodné s mentální retardací, ale příčinu nacházíme v oblasti výchovné či sociální. (Kubíče, Kubíčová, 1997) Příčinou bývá často nesprávná a zanedbaná péče o dítě, málo podněcující či nevhodné prostředí výchovy, nevěnování pozornosti klíčovým vývojovým hlediskům - jde o zdánlivé mentální postižení, tzv. *pseudooligofrenii*. Při včasném zásahu, změně sociálního prostředí, vhodném výchovném a vzdělávacím působení může dojít ke zlepšení stavu a přiblížení na normální úroveň rozumových schopností.

*„Termín mentální retardace byl zaveden Americkou společností pro mentální deficienci (American Association of Mental Dificiency – AAMD) asi ve třicátých letech minulého století a znamená opožděnost rozumového vývoje, je odvozen z latinského mentis –*

*mysl, rozum a retardace z latinského retardio – zdržet, zaostávat, opožďovat.*“ (Koluchová, in Vítková, 2004, str. 293)

Četnost výskytu lidí s mentálním postižením se v literatuře uvádí kolem 3 – 4%. V bývalém Československu byl uváděn 3% výskyt. Udává se, že četnost mentálního postižení se v populaci zvyšuje, s ohledem na zkvalitnění péče o novorozence, kteří by dříve bez intenzivní lékařské pomoci zahynuli (Švarcová, 2003) nebo lepší diagnostikou a evidencí mentální retardace v porovnání s minulostí (Valenta, Müller, 2003).

Přesné množství obyvatel České republiky s mentální retardací není znám, protože jejich evidence není úplná, již vzhledem k dodržování lékařského tajemství. Podle údajů Národní rady zdravotně postižených (NRZP, 2004) se mentální postižených v České republice vyskytuje u 294 231 osob a lidé s mentálním postižením tvoří nejpočetnější skupinu mezi dalšími skupinami osob se zrakovým, sluchovým nebo pohybovým postižením.

#### Mentální retardace se projevuje zejména:

- zpomalenou chápavostí, jednoduchostí a konkrétností úsudků;
- sníženou schopností až neschopností komparace a vyvozování logických vztahů;
- níženou mechanickou a zejména logickou paměť;
- těkavostí pozornosti;
- nedostatečnou slovní zásobou a neobratností ve vyjadřování;
- poruchami vizuomotoriky a pohybové koordinace;
- impulsivností, hyperaktivitou nebo celkovou zpomaleností chování;
- citovou vzrušivostí;
- sugestibilitou a rigiditou chování;

- nedostatky v osobní identifikaci a ve vývoji "já";
- opožděným psychosexuálním vývojem;
- nerovnováhou aspirací a výkonů;
- zvýšenou potřebou uspokojení a bezpečí;
- poruchami v interpersonálních skupinových vztazích a v komunikaci;
- sníženou přizpůsobivostí k sociálním požadavkům a některými dalšími charakteristickými znaky.

(Valenta, Müller, 2003)

## 1.1 Klasifikace mentálního postižení

V psychologii se úroveň rozumových schopností obvykle označuje jako inteligence. Tento často používaný pojem však nebyl dosud uspokojivě vymezen a psychologové se již dlouhou dobu pokoušejí a jeho přesnější definici. Nejznámějším vyjádřením stupně inteligence je inteligenční kvocient, zavedený W. Sternem<sup>1</sup>. Vyjadřuje vztah mezi dosaženým výkonem v úlohách odpovídajících určitému vývojovému stupni (mentální věk) a mezi chronologickým věkem. (Švarcová, 2011)

$$IQ = 100 \times \frac{\text{mentální věk}}{\text{chronologický věk}}$$

---

<sup>1</sup> W. Stern – (1871 – 1938), americký filozof a psycholog německého původu, zakladatel tzv. diferenciální psychologie a autorem termínu inteligenční kvocient.

Mentální retardace představuje výrazné snížení úrovně inteligence. V roce 1992 vstoupila v platnost 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí, zpracovaná WHO<sup>2</sup> (Světová zdravotnická organizace) v Ženevě, která rozděluje mentální postižení do 6 elementárních kategorií.

- Lehká mentální retardace
- Středně těžká mentální retardace
- Těžká mentální retardace
- Hluboká mentální retardace
- Jiná mentální retardace
- Nespecifikovaná mentální retardace

### **Lehká mentální retardace (IQ 50 - 69)**

*„Lidé s lehkou mentální retardací dovedou i v dospělosti uvažovat v nejlepším případě na úrovni dětí středního školního věku (9 – 12 let). Respektují základní pravidla logiky, ale nejsou schopni myslet abstraktních pojmů. Myšlení i řeč jsou konkrétní. Jejich verbální projev je jednodušší, užívají kratších vět, objevují se zde občasné nepřesnosti sémantického i syntaktického charakteru. Ani jejich výslovnost nebývá zcela bezchybná. Jsou schopni se učit, zejména pokud jsou respektovány jejich možnosti. V dospělosti mohou dosáhnout určité samostatnosti, jsou pracovně včlenitelní, potřebují pouze dohled a oporu.“* (Vágnerová, 2004, str. 302).

Do této skupiny patří největší část lidí s mentálním postižením, je diagnostikována přibližně u 80 – 85 % retardovaných. Většina z nich dosáhne úplné nezávislosti v osobní péči a v praktických domácích dovednostech, přestože veškeré schopnosti jsou výrazně pomalejší. (Švarcová, 2011) Po ukončení školní docházky se mohou vyučit v prakticky zaměřených oborech a naučit se jednoduchá praktická zaměstnání. Vyžadují občasnou podporu v nových a složitých situacích, kterým nemusí rychle porozumět. V některých případech mohou bydlet zcela samostatně, nebo efektivně využívat služeb podporovaného nebo chráněného bydlení.

---

<sup>2</sup> WHO – Světová zdravotnická organizace, založená v roce 1948 s posláním usilovat o dosažení co možná nejvyšší úrovně zdraví obyvatel celého světa. (Kvapilík, Černá, 1990. str. 20)



### **Středně těžká mentální retardace (IQ 35 - 49)**

Tato kategorie mentální retardace je diagnostikována přibližně u 10% postižených.

*„Uvažování jedinců se středně těžkou mentální retardací lze přirovnat k myšlení předškolního dítěte (4 – 8 let), které nerespektuje vždy pravidla logiky. V jejich slovníku chybějí i méně běžné konkrétní pojmy. Verbální projev bývá chudý, negramatický a špatně artikulovaný. K učení je limitováno na mechanické podmiňování, k zafixování čehokoli je třeba četného opakování. Jsou schopni osvojit si běžné návyky a jednoduché dovednosti, především v oblasti sebeobsluhy. Mohou vykonávat jednoduché pracovní úkony, pokud se nevyžaduje přesnost a rychlost. Potřebují trvalý dohled.“ (Vágnerová, 2004, str. 302).*

V této kategorii jsou časté rozdíly v charakteru schopností. Některé osoby dosahují vyšší úrovně v dovednostech senzorio-motorických než v úkolech závislých na verbálních schopnostech, zatímco jiní jsou značně neobratní, ale jsou schopni sociálního začleňování a komunikace.

*„U lidí středně těžce mentálně retardovaných se často vyskytují tělesná postižení a neurologická onemocnění, zejména epilepsie. Někdy je možné zjistit různá psychiatrická onemocnění, avšak vzhledem k omezené verbální schopnosti pacienta je diagnóza obtížná a závisí na informacích od těch, kteří ho dobře znají.“ (Švarcová, 2011, str. 39)*

### **Těžká mentální retardace (IQ 20 - 34)**

Do této skupiny spadá asi 5% osob mentálně postižených. Tato kategorie s v mnohém podobá středně těžkému mentálnímu postižení. Snížená úroveň schopností je však v této kategorii výraznější. Takto mentálně postižení žáci často nezvládají školní trivium (čtení, psaní, počítání), ale některé užitečné dovednosti si osvojit dokážou. Uvažování těžce mentálně retardovaných lze přirovnat k pásmu 18 měsíců - 3,5 roku. I když jsou možnosti velice omezené, včasná a kvalifikovaná péče (výchovná, vzdělávací, rehabilitační) může přispět k rozvoji jejich dovedností, a tím k zlepšení a zkvalitnění jejich života. (Švarcová, 2011)

### **Hluboká mentální retardace (IQ méně než 20)**

*„Ve většině případů jde o kombinované postižení. Poznávací schopnosti se téměř nerozvíjejí, lidé s hlubokou mentální retardací jsou maximálně schopni diferencovat známé a neznámé podněty a reagovat na ně libostí či nelibostí. Nevytvoří se ani základy řeči. Jsou komplexně závislí na péči jiných lidí, obvykle bývají umísťováni do ústavu sociální péče.“*  
(Vágnerová, 2004, str. 302)

*„Mentální věk je nižší než 18 měsíců. Běžné jsou těžké neurologické nebo jiné tělesné nedostatky postihující hybnost, epilepsie a poškození zrakového a sluchového vnímání. Obzvláště časté, a to především u mobilních pacientů, jsou nejtěžší formy pervazivních vývojových poruch, zvláště atypický autismus.“* (Švarcová 2011, str. 40)

### **Jiná mentální retardace**

Tato kategorie je použita pouze v případě, že zjištění stupně retardace je nesnadné nebo dokonce nemožné. Například u nevidomých, neslyšících, nemluvicích, u osob s těžkými poruchami chování, jedinců s autismem nebo těžce tělesně postižených osob. (Švarcová, 2011)

### **Nespecifikovaná mentální retardace**

Mentální retardace je sice prokázána, ale není dostatek informací k zařazení do některé z výše uvedených kategorií.

Obrázek č. 1: Průvodní jevy mentální retardace (Švarcová 2011, str. 46).

Mentální retardace				
	<b>Lehká</b> (IQ 50 – 69)	<b>Středně těžká</b> (IQ 35 – 49)	<b>Těžká</b> (IQ 20 – 34)	<b>Hluboká</b> (IQ nižší než 20)
<b>Neuropsychický vývoj</b>	Omezený, opožděný	Omezený, výrazně opožděný	Celkově omezený	Výrazně omezený
<b>Somatická postižení</b>	Ojedinelá	Častá, častý výskyt EPI	Častá, neurologické příznaky EPI	Velmi časté, neurologické příznaky, kombinované vady tělesné a smyslové
<b>Poruchy motoriky</b>	Opoždění motorického vývoje	Výrazné opoždění, mobilní	Časté stereotypní automatické pohyby, výrazné porušení motoriky	Většinou imobilní nebo výrazné omezení pohybu
<b>Poruchy psychiky</b>	Snížení aktivity psychických procesů, nerovnoměrný vývoj, funkční oslabení, převládají konkrétní, názorné a mechanické schopnosti	Celkové omezení, nízká koncentrace pozornosti, výrazně opožděný rozvoj chápání, opožděný rozvoj dovedností sebeobsluhy	Výrazně omezená úroveň všech schopnosti	Těžké poruchy všech funkcí
<b>Komunikace řeč</b>	Schopnost komunikovat většinou vytvořena, opožděný vývoj řeči, obsahová chudost, časté poruchy formální stránky řeči	Úroveň rozvoje řeči je variabilní, někteří jedinci jsou schopni sociální interakce a komunikace, verbální projev často bývá chudý, agramatický a špatně artikulovaný	Komunikace převážně nonverbální, neartikulované výkřiky, případně jednotlivá slova	Rudimentární nonverbální komunikace nebo nekomunikují vůbec
<b>Poruchy citů a vůle</b>	Afektivní labilita, impulzivnost, úzkostnost, zvýšená	Nestálost nálady, impulzivita,	Celkové poškození afektivní sféry,	Těžké poškození afektivní sféry,

	suggestibilita	zkratkovité jednání	časté sebepoškozování	potřebují stálý dohled
<b>Možnosti vzdělání</b>	Vzdělání na základě speciálního vzdělávacího programu	Na základě speciálního Programu PŠ	Vytváření dovedností a návyků, rehabilitační třídy	Velmi omezené (individuální péče)

## **1.2 Psychické vlastnosti lidí s mentálním postižením, které snižují možnosti jejich pracovního uplatnění**

### Porucha myšlení

Stupeň myšlení mentálně retardovaných dospívá nanejvýš do fáze určitých logických operací a to pouze u osob s lehkým mentálním postižením. Tito lidé se nedokážou odpoutat od osobních emocí a pohledů, které zkreslují jejich poznávání. Brání se novým, pro ně nesrozumitelným podnětům, jsou často pasivní a očekávají pomoc od druhých.

### Postižení řeči

Řeč mentálně retardovaných se projevuje jednoduchostí v omezené slovní zásobě a nepřesnou výslovností. Složitější slovní obraty, žerty, metafory a ironie nejsou schopni pochopit.

### Omezená schopnost učení

Schopnost učení je značně omezena a to především na základní školní trivium. Výsledky učení často snižuje neochota mentálně retardovaných.

### Emoční prožívání

Velmi zřetelná je u mentálně retardovaných osob potřeba citové jistoty a bezpečí. Tyto osoby jsou velmi fixované na členy rodiny a osoby jim blízké. Mentálně retardovaní mají větší sklony k afektivním reakcím, kolísání nálad a zvýšenou dráždivost.

### Odlišnost motivace a stimulace poznávání

Mentálně postižení mají tendenci se učit novým věcem pouze za podpory člověka, ke kterému mají blízký vztah nebo s příslibem odměny. Míra stimulace by měla být přiměřená

možnostem mentálně postiženého, příliš pestrý či nadměrný přísun podnětů by mohl způsobit až afektivní reakci.

### Nápadnosti v chování

V chování mentálně retardovaných osob je viditelný sklon k bezprostřednímu způsobu reagování. Nemají natolik rozvinutou schopnost sebeovládání což vede často k afektivním a impulzivním reakcím.

### Sebehodnocení a seberealizace

Sebehodnocení je značně ovlivněno okolím, je závislé na názorech druhých. Je charakteristické značnou nekritičností a je tedy velice zkreslené. Postižený člověk velmi těžce odhaduje své nové možnosti. V okruhu seberealizace se uspokojí s pozitivními názory a reakcemi druhých lidí.

(Vágnerová, 2003)

## 2 Vzdělávání osob s mentální retardací

*„Má-li se člověk stát člověkem, musí být vzděláván ... Řekneš: Nicméně jsou lidé velmi tupého ducha, do nichž se nemůže vpraviti nic. Odpovídám: Sotva může být tak zašpiněné zrcadlo, aby aspoň nějakým způsobem nezachycovalo obraz, sotva může být tak drsná tabule, aby se přece něco a nějak nemohlo na ni napsat. Ostatně, je-li zrcadlo znečištěno prachem nebo skvrnami, má se nejdříve otřít a je-li tabule drsná, má se uhladit, tak jich bude možné užívat. Tak i mladí lidé, jen když budou hlazeni a broušení, budou vybroušeni a uhlazeni jedni od druhých, takže konečně všichni budou chápat všechno.“*

*J. A. Komenský*

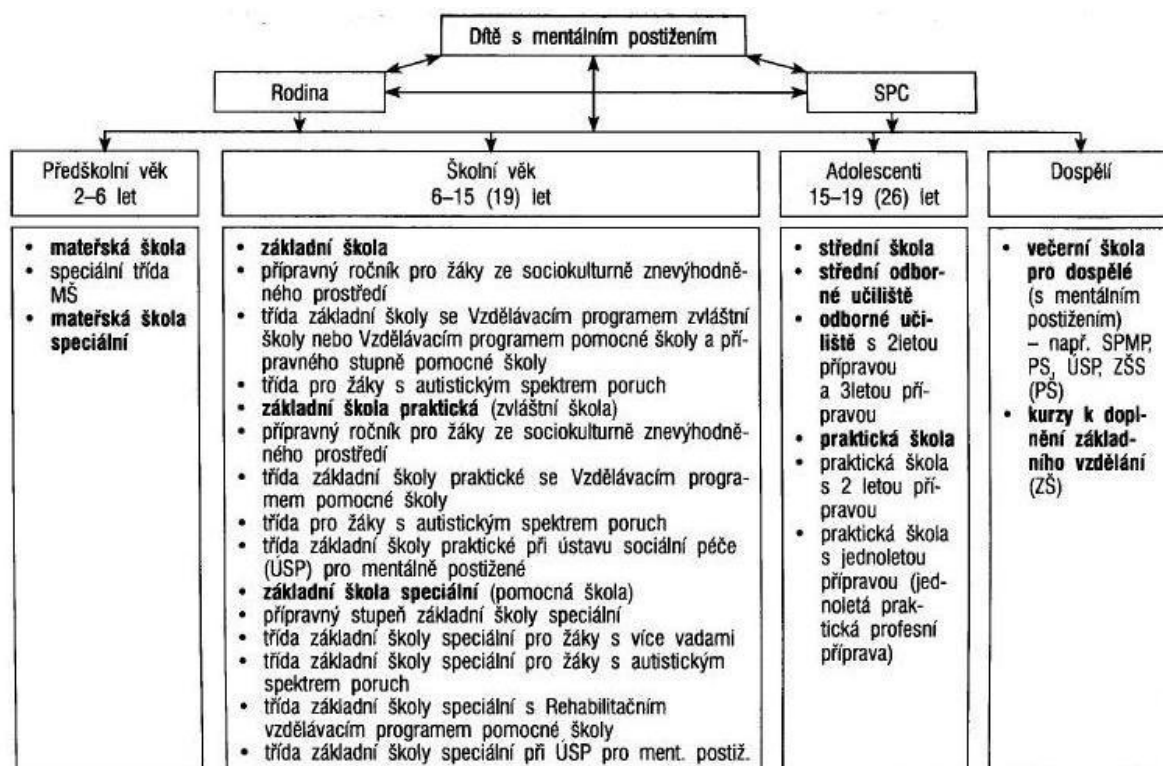
Ústava České republiky garantuje možnost vzdělání všem občanům, bez jakékoli výjimky, tedy i mentálně postiženým. Vzdělávání všech žáků v období povinné školní docházky se v České republice řídí zákonem 561/2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání.

*„Důležitými dokumenty v této oblasti je Národní program rozvoje vzdělávání v ČR, tzv. Bílá kniha a dlouhodobé záměry vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy. Jedná se o strategické dokumenty, prosazují ve vzdělávání osob se speciálními vzdělávacími potřebami tři základní tendence: humanizace, integrace a normalizace.“ (Housarová, 2011, str. 9)*

Výchova a vzdělávání dětí s mentální retardací není jednoduchou záležitostí. Proces vzdělávání mentálně postižených probíhá jinak než v běžné škole – vyžaduje speciální učební metody, vhodný výběr učiva a individuální přístup učitele, tyto nároky podmiňuje také snížení počtu žáků ve třídě. (Krejčířová, 2002)

Vzdělávání lidí s omezenými mentálními procesy vyžaduje vypracování speciálních postupů. U mentálně retardovaných s výrazně pomaleji probíhajícími kognitivními procesy je nutný permanentní rozvoj, neustálé opakování, soustavného prohlubování veškerých znalostí a dovedností jako jeden ze zásadních předpokladů pro integraci do společnosti.

Obrázek č. 2 Vzdělávání osob s mentálním postižením (Franiok, 2008, str. 51)



## 2.1 Předškolní vzdělávání

Děti s mentální retardací mohou navštěvovat:

- mateřské školy speciální
- mateřské školy
- speciální třídy při mateřských školách

Předškolní věk představuje velice důležité období v lidském životě pro utváření budoucí osobnosti každého člověka - jeho psychické i fyzické schopnosti. U dětí s mentálním postižením má poskytnutí včasné speciálně pedagogické péče výjimečnou váhu.

*„Úkolem institucionálního předškolního vzdělávání je podle Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání (RVP PV; Praha, Výzkumný ústav pedagogický, 2004) doplňovat rodinnou výchovu a v úzké vazbě na ni pomáhat zajistit dítěti prostředí s dostatkem mnohostranných a přiměřených podnětů k jeho aktivnímu rozvoji a učení. Předškolní vzdělávání má obohacovat denní program dítěte v průběhu jeho předškolních let a poskytovat*

*dítěti odbornou péčí. Jeho úkolem je rozvíjet osobnost dítěte, podporovat jeho tělesný rozvoj a zdraví, jeho osobní spokojenost a pohodu, napomáhat mu v chápání okolního světa a motivovat je k dalšímu poznávání a učení, stejně tak i učit dítě žít ve společnosti ostatních a přibližovat mu normy a hodnoty touto společností užívané.“ (Švarcová, 2011, str. 79-80)*

Rámcové cíle a záměry předškolního vzdělávání jsou pro všechny děti společné, vzdělávání dětí se speciálními vzdělávacími potřebami se však uskutečňuje na základě programů upravených podle individuálních potřeb a možností.

## **2.2 Základní vzdělávání**

- Základní škola praktická
- Základní škola speciální

### **2.2.1 Základní škola praktická**

*„Výchova a vzdělávání v základní škole praktické (dříve zvláštní škole) je zaměřeno na rozvíjení a kultivaci osobnosti žáků s mentálním postižením, na nabývání vědomostí, dovedností a návyků potřebných k uplatnění absolventů základní školy praktické (zvláštní školy) v praktickém životě.“ (Vzdělávací program zvláštní školy, 1997, str. 6)*

*„Posláním základní školy praktické je vybavit absolventy takovými vědomostmi, dovednostmi a návyky, které je připraví po absolvování na přijetí (a absolvování) odborného učiliště, praktické školy a v současnosti již také středního odborného učiliště, eventuálně dalších typů středních škol.“ (Franiok, 2008, str. 52)*

Učební plán tvoří český jazyk, matematika, prvouka, vlastivěda, přírodověda, občanská výchova, dějepis, zeměpis, přírodopis, fyzika, chemie, hudební výchova, výtvarná výchova, pracovní vyučování, tělesná výchova, řečová výchova. Základní škola praktická trvá 9 let. Základní školy praktické vyučují v současnosti dle Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání - přílohy upravující vzdělávání žáků s lehkým mentálním postižením (Praha, VÚP, 2005)

*„Mezi žáky základních škol praktických nacházíme děti s různými typy postižení a s různou mírou mentální retardace. Mezi žáky základních školy praktické se můžeme setkat s dětmi s poruchami koncentrace pozornosti, s dětmi hyperaktivními, s dětmi psychicky*



*labilními či nemocnými, s dětmi se specifickými poruchami učení a někdy i se žáky s více vadami, v kombinaci mentálního postižení s tělesnou či smyslovou vadou. Všichni tito žáci patří mezi žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, a pokud nejsou schopni prospívat v běžné základní škole, musí je v souladu se školským zákonem, vzdělávat základní školy praktické.“ (Švarcová, 2011, str. 87)*

*„Zařazení žáka se speciálními vzdělávacími potřebami do základní školy praktické provádí ředitel školy na základě doporučení školského poradenského zařízení a souhlasu zákonného zástupce žáka. Vzdělávají se pod vedením kvalifikovaných učitelů, speciálních pedagogů zpravidla s psychopedickým zaměřením.“ (Švarcová, 2011, str. 87)*

### **2.2.2 Základní škola speciální**

*Základní škola speciální (pomocná škola) vychovává a vzdělává obtížně vzdělavatelné žáky se speciálními vzdělávacími potřebami s takovými nedostatky rozumového vývoje, pro které se nemohou vzdělávat v běžné škole. Jsou však schopni osvojit si alespoň některé prvky vzdělání. Obsah výchovně vzdělávací činnosti se zaměřuje na vypěstování návyků sebeobsluhy, osobní hygieny, rozvíjení přiměřených poznatků a pracovních dovedností s předměty denní potřeby. V základní škole speciální se vzdělávají zpravidla žáci s mentálním postižením středně těžkého stupně. Vzdělání v základní škole speciální je desetileté. V základní škole speciální se vzdělávají žáci s takovou úrovní rozumových schopností, které jim nedovolují prospívat pro svůj deficit intelektových schopností a další vnější okolnosti v základní škole nebo v základní škole praktické. (Franiok, 2008, str. 57-58)*

Pomocná škola má připravit žáky pro zapojení se do praktického života, důraz je kladen na výchovnou oblast, především na rozvoj smyslové, rozumové, pracovní složky. Žáci si osvojují základy vzdělání – trivium, absolvent pomocné školy by měl být schopen přečíst jednoduchý text, zvládnout přepis jednoduchého textu a základy počítání do 100. Zvýšená hodinová dotace pracovního vyučování umožňuje připravit žáky na systematickou práci, kterou později mohou vykonávat např. v chráněných dílnách. (Kubíče, Kubíčová, 1997)

*„V základní škole speciální se žáci vzdělávají podle Vzdělávacího programu pomocné školy a přípravného stupně pomocné školy, který vešel v platnost 1. září 1997. V současné době se přechází na nový Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělávání základní škola*

*speciální (RVP ZŠS), podle něhož si školy vytvářejí své školní vzdělávací programy.“*  
(Housarová, 2011, str. 30)

*Vzdělávání žáků s těžkým mentálním postižením se uskutečňuje podle Rehabilitačního vzdělávacího programu pomocné školy. Zde jsou vzděláváni žáci, kteří ani po absolvování přípravného stupně, nebyli schopni nastoupit a úspěšně zvládnout požadavky vzdělávacího programu základní školy speciální. (Švarcová, 2006, str. 86) Žákům se závažným mentálním postižením, pro které se nemohou vzdělávat ani ve zvláštní či pomocné škole, jsou určeny rehabilitační třídy pomocné školy. Zde si v přizpůsobených podmínkách osvojují alespoň základní znalosti, dovednosti a návyky k rozvoji jejich motoriky, nalezení vhodné formy komunikace s okolím a umožnění částečné soběstačnosti. (Krejčířová, 2002)*

Mnohaletá práce speciálních škol v ČR dokazuje, že i děti se vyšším stupněm mentálního postižení si mohou dokázat během školní docházky osvojit řadu poznatků a dovedností. Ty zesílí jejich soběstačnost a samostatnost, zpestří jejich život a možná i pomůžou v uplatnění v jednoduchých pracovních činnostech.

## **2.3 Vzdělávání v rámci profesní přípravy**

### **2.3.1 Odborné učiliště**

Odborná učiliště jsou určena pro žáky, kteří řádně splnili povinnou školní docházku a absolvovali tak zvláštní školu. Po ukončení zvláštní školy mají možnost se ucházet o přijetí na učiliště.

Školní docházka na odborná učiliště jsou obvykle 2-3 roky a zakončení umožňuje splnění závěrečné zkoušky. Toto zařízení poskytuje přípravu pro žáky, kteří nejsou schopni pracovat samostatně, ale potřebují, aby jejich pracovní uplatnění bylo řízeno jinými osobami.

*„Střední odborná učiliště a odborná učiliště poskytují poměrně široký rejstřík možností výběru profesní přípravy, z nichž si žáci mohou volit učební obor podle svých zájmů a schopností. Těžiště odborného učiliště spočívá v přípravě žáků na profesní uplatnění s akcentem na předávání praktických dovedností.“* (Švarcová, 2011, str. 105)

### 2.3.2 Praktická škola

*„Značné problémy při své přípravě na pracovní uplatnění donedávna měli absolventi základních škol speciálních a někteří absolventi základních škol praktických (pomocných škol a někteří žáci zvláštních škol), kteří ukončili školní docházku v nižším než posledním ročníku. Proto byl vytvořen model praktické školy jako vzdělávací nabídky dalšího vzdělávání pro mentálně postižené a jinak znevýhodněné mládeže, jež se vzhledem k úrovni svých rozumových schopností, případně z důvodu dalších vad a onemocnění, nemůže vzdělávat v odborných učilištích ani v jiných středních školách.“ (Franiok, 2008, str. 68)*

#### Praktická škola dvouletá

*„Praktická škola dvouletá je určena žákům se speciálními vzdělávacími potřebami, plynoucími ze snížené úrovně rozumových schopností, případně žákům s více vadami, kteří ukončili povinnou školní docházku v základní škole praktické, v základní škole speciální, v nižším než devátém ročníku základní školy.“ (Bartoňová, Bazalová, Pipeková 2007, str. 79)*

*„Vzdělávání v praktické škole dvouleté se uskutečňuje v denní formě. Vzhledem ke speciálním vzdělávacím potřebám žáků je vhodné organizovat výuku tak, aby byly respektovány individuální zvláštnosti a schopnosti žáků po stránce psychické, fyzické i sociální.“ (Švarcová, 2011, str. 106)*

#### Praktická škola jednoletá

Jednoletá praktická škola je určena pro absolventy pomocné nebo zvláštní školy. Cílem tohoto zařízení je doplnit a rozšířit jejich vzdělání, tak aby byli připraveni k vykonávání určité profesní činnosti. Od absolventa této školy se očekává, že je schopen komunikace ústní a písemnou formou, osvojil si pracovní postupy, chápe význam práce, rozumí smyslu sdělení a dokáže na ně reagovat, je schopen spolupráce, dodržuje základní pravidla společenského chování, uvědomuje si možné důsledky za nevhodné chování a je seznámen se základními občanskými právy a povinnostmi a podstatou fungování demokracie. (Franiok, 2008)

Osvojení manuálních dovedností a činností, které se využívají v běžném životě, značně umožňuje absolventům v lepší integraci do společnosti.

*„Cílem vzdělávání v jednoleté praktické škole je především zvýšení kvality života absolventů, kterým se v rámci jejich individuálních schopností nabízí možnost uplatnit se*

*přiměřeným způsobem v chráněných pracovištích a při jednoduchých pomocných pracích v různých profesních oblastech.“ (Švarcová, 2011, str. 108)*

### **2.3.3 Závčikové kurzy**

*Cílovou skupinou závčikových kurzů jsou absolventi základní školy praktické a speciální nebo ti, kteří nedokončili přípravu na povolání v rámci praktických škol. Žáci závčikových kurzů jsou cíleně připravováni pro výkon pomocného pracovníka v oborech zahradnictví, úklidové práce, prádelny, v administrativních pomocných činnostech. Závčikový kurz trvá jeden školní rok a je ukončen osvědčením o absolvování. (Housarová, 2011, str. 50)*

### **2.3.4 Speciální pedagogická poradna**

V oblasti profesní orientace a pracovního zařazení mládeže s mentálním postižením do povolání sehrává důležitou úlohu SPP (speciálně pedagogická poradna).

Okruhy činností, kterými se SPP zabývá, jsou:

- vypracování návrhu na správné zařazení do škol, učilišť a ústavů (tj. poradna průběžně sleduje žáky ve zvláštních školách, odborných učilištích prostřednictvím výchovných poradců, mistrů, učitelů; v úvahu bere také rodinnou anamnézu)
- pomoc výchovným poradcům na školách při diagnostikování a výchovném vedení z hlediska profesní orientace
- zpracování statistických údajů o osobách zařazených do různých povolání a jejich následné sledování z hlediska vhodnosti zařazení
- plní náborové plány do odborných učilišť a do pomocných prací
- spolupracují s výrobními podniky, dorostovými lékaři a odbory sociální péče
- pořádají besedy s mistry a pracovníky přicházejícími do styku s mentálně postiženými
- zjišťují pracovní náplň (profesiogramy) různých prací a oborů, které by mohly být vhodné také pro lidi s mentálním handicapem
- vedou seznamy různých povolání jak pro normální, tak pro zdravotně postiženou mládež

- ve spolupráci s výchovnými poradci provádí propagaci pracovních možností v podnicích a regionech (Langer, 1996)

## **2.4 Asistent pedagoga**

Asistent pedagoga je pedagogický pracovník s posláním co nejvíce podpořit integraci žáků se zdravotním nebo mentálním postižením. Funkce asistenta umožňuje kvalitnější vzdělávání žákům se speciálními vzdělávacími potřebami. Podrobné stanovení podmínek vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami upravuje vyhláška č. 73/2005 Sb.

Finanční zabezpečení asistentů pedagogů spadá nejčastěji do působnosti příslušného krajského úřadu. Zřízení místa asistenta mnohdy převyšuje finanční možnosti zřizovatelů, avšak krajské úřady jsou povinny vyčlenit finanční prostředky do rezervního fondu a věnovat přitom zvláštní pozornost funkci asistenta pedagoga podle §16, odst. 9 školského zákona. (Housarová, 2011)

### 3 Možnosti zaměstnávání mentálně postižených

„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“ (Buchtová, 2002, str.75)

Vágnerová (2004) uvádí, že hlavní motivy k práci jsou:

- Peníze - cílem je spotřeba, uspokojení řady potřeb prostřednictvím hodnot a požitků, které lze za peníze pořídit. Opakem je chudoba, omezení možností, především v oblasti spotřeby.
- Aktivita - pracovní činnost může uspokojovat potřebu smysluplné aktivity. Opakem je nuda a nedostatek životní náplně.
- Seberealizace - hlavním cílem je úspěch, získání žádoucí sociální pozice, potřeba ukázat, že člověk něco umí. Práce může být smyslem života. Opakem je pocit zbytečnosti, neúspěchu, vyřazení ze skupiny zaměstnaných.
- Sociální kontakt - v zaměstnání má člověk možnost navázat celou řadu kontaktů, stýká se s různými lidmi. Opakem je osamělost a sociální izolace.
- Samostatnost a nezávislost - ekonomická soběstačnost a nezávislost na společnosti či rodině je potvrzením dospělosti. Opakem je závislost a nesoběstačnost, která má generalizovaný negativní význam.

Okolo 87% lidí s mentální retardací je postiženo pouze lehkou retardací, při přijímání nových informací a zvládnání nových dovedností jsou sice výrazně pomalejší než je průměr, v dospělosti jsou však schopni se uplatnit v mnoha zaměstnání.

Mentálně retardovaný člověk potřebuje delší čas ke zvládnutí úkolů, které jsou k dané práci zapotřebí. Z počátku je v novém zaměstnání potřeba věnovat takovému pracovníkovi více času pro zaškolení. Postupem času však produktivita práce lidí s mentální retardací stoupá a po čase se efektivita vyrovná průměru.

Lidé s mentálním handicapem jsou většinou stálí zaměstnanci, kteří nemění své zaměstnání. Jsou loajální a snaživí. (*Společenství Dobromysl, 2002, dostupné z: <http://www.dobromysl.cz>*)

Pro zaměstnavatele je výhodné zaměstnávat mentálně postižené, protože mentálně retardovaným většinou vyhovuje stereotyp a méně náročné práce. Proto jsou zaměstnávání do spíše pomocných činností, které nejsou tak atraktivní pro běžné uchazeče a zaměstnavatelé tak mohou jiné - více kvalifikované zaměstnance využít na produktivnější a efektivnější posty.

Pracovní zapojení je pro mentálně postižené velice důležité. Rozvíjí se tak jejich schopnosti a dovednosti a především to napomáhá k jejich lepší integraci do společnosti a k jejich alespoň částečnému osamostatnění.

Pro mnoho lidí má práce vysokou hodnotu. Zvláště osobám s mentálním postižením zprostředkovává i přes určitá omezení společenskou spoluúčasť. Při odstranění problematických překážek, které se mohou vyskytnout při přechodu škola - vzdělání - povolání - vstup do světa práce, je společenským cílem rovnoprávná šance na profesní integraci. Ta vychází z morální povinnosti celé společnosti. (Bartoňová, Pipeková, Vítková, 2005)

### **3.1 Osoba se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti**

Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb., § 67) říká, že osobou se zdravotním postižením je člověk, který:

- byl orgánem sociálního zabezpečení uznán plně invalidním, tedy pobírá plný invalidní důchod (zákon používá termín „osoba s těžším zdravotním postižením“),
- byl orgánem sociálního zabezpečení uznán částečně invalidním, tedy pobírá částečný invalidní důchod,
- byl rozhodnutím úřadu práce uznán zdravotně znevýhodněným, tedy jeho možnosti vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci či získat novou jsou podstatně omezeny z důvodu jeho dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, který je definován jako nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění (zákon používá termín „osoba zdravotně znevýhodněná“ - OZZ).

### **3.2 Volba budoucího zaměstnání pro mentálně postižené**

Volba povolání u postižených je složitější než u zdravých jedinců. Ze zdravotního důvodu jsou reálně omezeny možnosti výběru budoucího povolání. Některá povolání postižení nemohou vykonávat vůbec. Velmi důležitá je příprava na povolání. Postižený by měl mít možnost vyzkoušet si konkrétní činnosti a hledat takovou aktivitu, která mu bude nejlépe vyhovovat a které se nejlépe přizpůsobí. (Vágnerová, 2004)

Při volbě budoucího povolání u postižených osob často dochází k tomu, že ti, kteří rozhodují, přistupují k problému z hlediska zdravých lidí, tj. nedokážou připustit, že by se postižený mohl adaptovat na výkon profese, která je z hlediska zdravých pro postižené nedostupná. Postižený jedinec má obvykle rozvinuté kompenzační postupy, které nahrazují chybějící smysly či údy. Může najít vlastní řešení pracovních postupů, které si zdravý často neumí ani představit. Postižený však musí dostat k této adaptaci příležitost. (Šesták, 2007)

### **3.3 Osoby s mentální retardací - riziková skupina nezaměstnaných**

Při integraci člověka s mentálním postižením na běžné pracoviště nelze nevízt v úvahu postoje zaměstnavatelů, které vůči této skupině lidí mají. Zaměstnavatelé hrají klíčovou roli v určování míry nezaměstnanosti lidí s postižením. Rada výzkumu prokázala, že negativní postoje zaměstnavatelů k lidem s postižením jsou v úzké souvislosti s jejich vysokou mírou nezaměstnanosti (Unger, 2002).

Ve společnosti neustále přetrvávají předsudky vůči lidem s postižením, protože není zcela obvyklé se s těmito lidmi běžně setkávat. Panuje zde oboustranná nedůvěra, strach a tendence k vytváření stereotypů. Jedinci s postižením vyvolávají soucit, na druhé straně ale i hrůzu a odpor. K tomu nastává, protože postižení patří k tabuizovaným tématům a informovanost ve společnosti o tomto tématu je velice malá.

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

*„Na trhu práce jsou mentálně postižení výrazně znevýhodněni. Absolventi s mentálním postižením se tak ocitají na trhu práce v nerovné konkurenci s lépe vybavenými vrstevníky. K*



*řešení faktické diskriminace lidí s postižením v oblasti zaměstnávání se uplatňují rozmanité (převážně v západoevropských zemích) strategie podpory zaměstnanosti a antidiskriminační zákony. Jejich implementace, která by vedla ke zvýšení zaměstnanosti lidí s mentálním postižením, má však řadu úskalí. Příkladem je systém pobídek pro zaměstnavatele, do kterého patří uváděný povinný podíl zaměstnanců s postižením na celkovém počtu zaměstnanců. Povinnou kvótu bude zaměstnavatel plnit vyhrazením pracovního místa pro člověka spíše s jiným než mentálním postižením. Mezinárodní zkušenost ukazuje, že pozitivní dopad kvót je stejně jako u nás zanedbatelný.“ (Šiška, 2005, str. 50)*

Například v USA, existuje antidiskriminační zákon, k jehož uplatnění dochází v případech, že je upřednostněn uchazeč se stejně vysokým vzděláním, ovšem bez postižení. Mentálně postižení v těchto případech, ale skoro vždy přicházejí o šanci uspět, protože bývají méně kvalifikovaní než průměrný člověk bez postižení.

Absence příležitostí pracovního uplatnění pro mentálně retardované ovlivňuje velice nepříznivě sociální status člověka s mentální retardací. Tito lidé jsou následně vnímány jako neužiteční a jako zátěž pro společnost. (Šiška, 2005)

### **3.4 Podporované zaměstnávání**

*„Podporované zaměstnávání je časově omezený komplex služeb, jejichž cílem je poskytnout člověku takovou podporu, aby si našel a udržel místo na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek. Je určeno pro osoby znevýhodněné na trhu práce natolik, že pro získání a udržení pracovního místa potřebují dlouhodobou podporu přímo na pracovišti. Podpora je poskytována podle individuálních schopností a potřeb konkrétního člověka.“ (Johnová a kol., 1999, str. 5)*

Hlavním cílem podporovaného zaměstnávání je plnohodnotná integrace člověka s mentální retardací na trhu práce, zahrnující pracovní i společenské začlenění. Službám podporovaného zaměstnávání se v ČR věnují neziskové organizace, jako jsou např. občanská sdružení Rytmus v Praze a občanské sdružení Spolu v Olomouci. (Pipeková, 2006)

Filozofie podporovaného zaměstnávání spočívá podle Vitákové a kol. (2005) na pěti základních principech:

- 1) Princip uplatnění práva na práci – právo na uspokojivou práci a ochranu protiv nezaměstnanosti má každý člověk bez ohledu na postižení.
- 2) Občanský princip – člověk znevýhodněný na trhu práce má stejná práva a stejné povinnosti jako každý jiný občan.
- 3) Princip konstruktivního přístupu – vyhnout se kategorizaci lidí na „práce schopné“ a „práce neschopné“ a hledat cestu, jak propojit možnosti člověka s požadavky zaměstnavatele.
- 4) Princip individuálního přístupu – respekt k jedinečnosti každého člověka, respekt k přání a zájmům.
- 5) Princip aktivního přístup uživatele služby – přesun zodpovědnosti za vlastní život a její posilování u klienta podporovaného zaměstnávání.

Kritéria získané práce, díky podporovanému zaměstnání:

- Pracovní místo je na otevřeném trhu práce.
- Práce má stabilní charakter.
- Velikost pracovního úvazku zohledňuje specifické potřeby zaměstnance-uživatele PZ.
- Druh práce odpovídá potřebám, dovednostem a možnostem zaměstnance-uživatele sužeb a současně umožňuje jeho profesní rozvoj.
- Zaměstnanec-uživatel PZ pracuje za rovných pracovních podmínek, které odpovídají jeho potřebám i nárokům na vykonávání práce.
- Jde o hodnotnou a smysluplnou práci.
- Zaměstnanec-uživatel PZ má na pracovišti příležitost nejen k pracovnímu, ale i sociálnímu uplatnění.

(<http://www.unie-pz.cz/>)

Cílová skupina

Cílovou skupinu podporovaného zaměstnávání tvoří lidé, jejichž schopnosti jsou sníženy v oblasti získání a zachování vhodného zaměstnání, a proto potřebují odbornou individuální podporu. (Zelenková, Rytmus Chrudim, 2005, in: VI. Mezinárodní konference k problematice osob se specifickými potřebami)

### **3.4.1 Pracovní asistence**

V podporovaném zaměstnávání má nezastupitelnou roli pracovní asistent. Ten poskytuje podporu zájemci při nábízení potřebných dovedností. Jedná se o podporu přímo na pracovišti. Pracovní asistent pomáhá svému klientovi například v docházce na pracoviště (naučení se cesty do práce a zpět), se začleněním do kolektivu, zorientovat se na pracovišti nebo si umět říci o pomoc.

Slouží také ke kontaktům mezi zprostředkovatelem zaměstnání (agentura podporovaného zaměstnávání nebo jiná organizace poskytující podobné služby), zaměstnavatelem, zaměstnancem a jeho spolupracovníky. (Valenta, Müller, 2003)

### **3.4.2 Vývoj podporovaného zaměstnávání**

Podporované zaměstnávání vzniklo v sedmdesátých letech 20. století ve Spojených státech amerických a o něco později v Kanadě. Podmětem k tomu byl celkový myšlenkový vývoj společnosti v tomto období a také probíhající revize tradičního modelu připravenosti. V tomto modelu se kladl důraz na to, aby se člověk, dříve než přijde na pracoviště, předem v modelovém prostředí učil dovednosti potřebné k výkonu určité práce. Předpokládalo se, že lidé, kteří takovýto postup využijí, si přenesou naučené dovednosti ze cvičného prostředí na pracoviště. Podporované zaměstnávání vzniklo původně jako možnost integrace pro lidi s mentálním postižením. Při hodnocení modelu připravenosti se ukázalo, že právě pro lidi s mentálním postižením není tento způsob efektivní, protože nejsou schopni si přenést získané dovednosti na skutečné pracoviště. A tak vznikla myšlenka podporovaného zaměstnávání s tréninkem dovedností přímo na pracovišti. (Krejčířová a kol., 2005)

Tato myšlenka se dále rozšiřovala do Evropy. Do České republiky přišla na začátku devadesátých let minulého století. Odborníci získávali inspiraci v kurzech americko - židovské nadace JDC. Na základě těchto kurzů a s vědomím evidentní potřeby lidí s postižením se začalo podporované zaměstnávání zanedlouho realizovat. V současné době existuje Česká unie pro PZ, která je členem Evropské unie pro PZ (EUSE) a zabývá se strategickými otázkami dalšího vývoje podporovaného zaměstnávání. (Krejčířová a kol., 2005)

### 3.5 Chráněné pracovní místo

Chráněnou prací se rozumí pracovní činnost ve vhodně zvoleném nebo upraveném výrobním programu, popř. vybrané pracovní náplni, kterou obvykle vykonává zaměstnanec s těžším zdravotním postižením za pracovních podmínek upravených podle jeho fyzických a psychických schopností. (Jouza, 2003, dostupné z: [http://modernizirizeni.ihned.cz/1-10005770-13534450-600000\\_detail-1e](http://modernizirizeni.ihned.cz/1-10005770-13534450-600000_detail-1e))

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti je v části III., §75, odst. 1 je charakterizuje Chráněné pracovní místo takto:

*„Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě.“*

### 3.6 Chráněná dílna

*„Chráněná dílna je zvláštní termín. Ve své podstatě na ní vlastně není nic chráněného. Budeme - li se držet legislativy, jde spíše o místo pro zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, které je finančně podporováno a zvýhodněno daňovými odpočty a „přidanou hodnotou“ v podobě možnosti nahrazovat běžným podnikatelům, institucím a organizacím svou výrobou a službami jejich povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením (náhradní plnění). Chráněné dílny však svými aktivitami především významně napomáhají zvyšování kvality života lidí se zdravotním postižením, podílejí se na jejich schopnosti žít samostatný, soběstačný a důstojný život s odpovídajícím sociálním postavením a naplněnými potřebami užitečnosti a potřebnosti. Zároveň plní nezastupitelnou úlohu příspěvku k proměně pohledu majoritní společnosti na soužití a začlenění lidí se zdravotním postižením.“ (Šesták, 2007, str. 5)*

Chráněnou pracovní dílnu vymezuje zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v § 76.

*„Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek.“ (Zákon č. 435/2004 Sb.)*

Chráněné dílny jsou určeny pro:

- s těžším zdravotním postižením,
- s kombinovanými vadami / mentální retardace,
- s nízkou nebo žádnou kvalifikací. (Opatřilová, Zámečnicková, 2005)

Chráněné dílny představují širokou škálu firem a podniků od malých dílen rodinného typu, až po velké moderní podniky. Zastoupení mají v mnoha odvětvích hospodářské činnosti, převážně však v lehkém průmyslu. Jedná se spíše o odvětví řemeslného charakteru nebo oblast služeb. (Faltínová, 2007)

Provozovatelé chráněných dílen jsou:

- Podnikatelský subjekt
  - Fyzická osoba
  - Právnícká osoba podle obchodního nebo občanského zákoníku (společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost, akciová společnost, komanditní společnost, družstvo, sdružení)
- Nestátní neziskové organizace (Občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, církevní právnické osoby)

(Šesták, 2007)

### **3.6.1 Sociální pracovník**

*„Sociální pracovník provází zaměstnance se zdravotním postižením nebo uživatele sociální služby od jeho vstupu do chráněné dílny či zahájení služby až do jeho odchodu a je pro něj jedním z klíčových pracovníků. Musí to být kvalifikovaný odborník. Většina zaměstnanců se zdravotním postižením jsou lidé, kteří nemívají omezenou způsobilost k právním úkonům, mají řádnou pracovní-právní smlouvu, která respektuje zákoník práce, a jsou tudíž zodpovědní za svůj život. Sociální pracovník mu nabízí konkrétní, pokud možno na míru uzpůsobené služby podporující jeho úspěšný návrat do pracovního procesu a tím i plnějšího občanského života.“ (Šesták, 2007, str. 55)*

### 3.7 Pracovní rehabilitace

Pro osoby se zdravotním postižením jsou uskutečňovány na základě dohody s úřadem práce a ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo jinou formou, pracovní rehabilitace. Jde o činnost, která je zaměřená na získání a udržení zaměstnání, které je vhodné pro zdravotně postiženou osobu. Zahrnuje především poradenskou činnost pro volbu povolání spolu s teoretickou a praktickou přípravou. Úřad práce sestavuje individuální plán pracovní rehabilitace. (Opatřilová, Zámečnicková, 2005)

*„Významnou složkou pracovní rehabilitace je teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením, jež zahrnuje:*

- *Přípravu na budoucí povolání podle zvláštních předpisů o soustavě základních a středních škol*
- *Přípravu k práci*
- *Specializované rekvalifikační kurzy“*

(Krejčířová a kol., 2005, str. 42)

### 3.8 Výhody pro zaměstnavatele zaměstnávající zdravotně postižené

- Sleva na dani  
Podle § 35 zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, si zaměstnavatelé zaměstnávající osoby se zdravotním postižením mohou daň z příjmu snížit. Za každého zaměstnance se zdravotním postižením může zaměstnavatel uplatnit slevu na dani ve výši 18 tisíc ročně, za pracovníka s těžším zdravotním postižením 60 tisíc korun ročně (podle předpisů platných v roce 2005).
- Příspěvky úřadu práce
  - pro zaměstnavatele zaměstnávající zdravotně postižené
  - na zřízení chráněného pracoviště
  - na zřízení chráněné pracovní dílny
  - na provoz chráněné pracovní dílny
  - na částečnou úhradu provozu chráněného pracoviště
  - příspěvek na zapracování postiženého zaměstnance

### **3.9 Povinnost zaměstnavatele zaměstnávat zdravotně postižené**

Zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci je povinen zaměstnat nejméně 4% osob se zdravotním postižením, tj. na 25 zaměstnaných osob připadá 1 osoba se ZP. Do povinného podílu se započítává každý těžce zdravotně postižený zaměstnanec třikrát. (§81 zák. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

Povinnost zaměstnávat tyto občany zaměstnavatel splní:

- jejich zaměstnáním v pracovním poměru ve výši uvedeného podílu
- odebíráním výrobků nebo zadáváním výrobních programů zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením nebo odebíráním výrobků či zadáváním výrobních programů chráněným dílnám (odebírání výrobků či zadávání zakázek je tzv. náhradním plněním, jeho výpočet upravuje zákon)
- odvodem do státního rozpočtu (výše činí za každého občana se ZP, o kterého nesplnil zaměstnavatel povinný podíl, 2,5 násobek průměrné mzdy)

(Jouza, 2005)

## **II Praktická část**



## 4 Výzkumné šetření

„Slova se nepočítají, ale váží“

(české přísloví)

### 4.1 Hlavní cíle výzkumu

Hlavním cílem mého výzkumného šetření v praktické části mé bakalářské práce bylo zjistit, jak jsou spokojeny osoby s mentálním postižením s možnostmi zaměstnání v České republice. Jelikož se jedná o mentálně retardované osoby, zvolila jsem kvalitativní výzkum, který mi umožní hlouběji nahlédnout do problematiky zaměstnávání mentálně postižených. Cílem je zjistit osobní zkušenosti, prožitky a názory mentálně postižených respondentů.

### 4.2 Výzkumné otázky

Protože není možné, aby jeden výzkumník prozkoumal všechny aspekty zkoumaného problému, musíme využít výzkumných otázek, které nám umožňují zúžit výzkumný problém na velikost, která je reálně zkoumatelná. (Strauss, Corbinová, 1999)

#### Hlavní výzkumná otázka

Co motivuje lidi s mentální retardací k zahájení pracovního života?

Tuto otázku jsem se rozhodla specifikovat to těchto podotázek:

- Co lidé s mentálním postižením získávají nebo ztrácejí díky svému zaměstnání?
- Kdo jim pomohl najít práci?
- Jaké jsou vztahy na pracovišti mezi mentálně postiženým i a ostatními pracovníky?

### 4.3 Metodologie

Pro svou práci jsem si zvolila kvalitativní šetření. Právě tento typ výzkumu jsem si vybrala, protože mi umožní hlouběji proniknout do dané problematiky a lépe ji tak

porozumět. Díky této metodě se lépe obeznámím se svými respondenty a zjistím jejich osobní životní zkušenosti, které se týkají daného tématu - zaměstnávání.

*„Podstatou kvalitativního výzkumu je do široka rozprostřený sběr dat bez toho, že by na počátku byly stanoveny základní proměnné. Stejně tak nejsou předem stanoveny hypotézy a výzkumný projekt není závislý na teorii, kterou již předtím někdo vybudoval. Jde o to do hloubky a kontextuálně zakotveně prozkoumat určitý široce definovaný jed a přinést o něm maximální množství informací.“* (Švaříček, Šed'ová, 2007, str. 24)

Podle Strausse a Corbinové (1999) se metody kvalitativního přístupu užívají k odhalení a porozumění tomu, co je podstatou jevů, o nichž toho ještě moc nevíme. Mohou být také použity k získání nových a neotřelých názorů na jevy, o nichž už něco víme.

*„U kvalitativního výzkumu používáme záměrný výběr respondentů, nikdy náhodný výběr, který je typický pro kvantitativní výzkum. Záměrný je potřebný proto, aby vybrané osoby byly vhodné - aby měly potřebné vědomosti a zkušenosti z daného prostředí. Díky tomu mohou tak podat informačně bohatý a pravdivý obraz o něm. Tyto osoby badatel vyhledává a podrobuje šetření. Výběr je vždy reprezentativní, i když ne z hlediska matematické statistiky - osoby dobře reprezentují dané prostředí.“* (Gavora, 2000, str. 144)

*„Hlavním cílem kvalitativního výzkumu je porozumět lidem a událostem v jejich životě. Proto se kvalitativní výzkumníci soustředí spíše na subjektivní svět zkoumaných osob.“* (Gavora, 2000, str. 148)

#### Použití kvalitativního výzkumu:

- Potřebujeme-li zjistit, jak populace prožívá studovaný problém.
- Studujeme-li takový problém, o kterém nemáme dostatečnou předběžnou znalost.
- Jako předvýzkum pro kvantitativní výzkumnou akci.

#### Výhody a nevýhody kvalitativního šetření podle Hendla:

- + problém je zkoumán v přirozeném prostředí
- + zohlednění místních či jiných zvláštností
- + počáteční prozkoumání problému

- + získává podrobný popis
- problematická generalizace výsledků
- výzkum časově náročný
- výsledky snadněji ovlivnitelné osobou výzkumníka

(<http://kisk.phil.muni.cz/wiki>)

#### **4.4 Design kvalitativního výzkumu**

Design výzkumu je rámcové uspořádání neboli plán výzkumu. Navrhujeme-li design výzkumu, znamená to, že přemýšlíme o základních podmínkách, ve kterých se bude naše šetření realizovat. (Švaříček, Šedřová, 2007)

Pro své výzkumné šetření jsem použila design případové studie.

Základem případové studie musí být sběr skutečných dat vztahujících se k objektu výzkum (případu). Podstatné je, že v případové studii badatel usiluje o celkové porozumění případu v jeho přirozeném prostředí. (Švaříček, Šedřová, 2007)

#### **4.5 Typ výzkumu**

Kvůli charakteru cíle výzkumu a výzkumných otázek jsem zvolila neexperimentální výzkumný plán. Hlavním cílem tohoto plánu šetření je deskripce a klasifikace zkoumaných jevů. Klíčovým těžištěm těchto výzkumů je pozorování a popis zkoumané reality.

Cílem tohoto šetření je získání pohledu a porozumění v nezcela prozkoumané oblasti, pojímáme tedy výzkum jako kvalitativní výzkum a vybíráme kvalitativní metody, které se používají k odhalení toho, co je základním principem jevů, o kterých víme velmi málo a pokouší se poukázat podstatu věci něčí zkušeností s určitým jevem. (Strauss, Corbinová, 1999)

#### **4.6 Metody získávání dat**

Pro tento výzkum jsem zvolila kvalitativní šetření s pomocí metody polostrukturovaného rozhovoru, ve kterém výzkumník podněcuje dotazovaného spíše

k vyprávění svého příběhu, týkajícího se daného tématu. Kvalitativní šetření jsem zvolila proto, že při šetření byl velice důležitý citlivý a individuální přístup k dotazovaným - mentálně postiženým zaměstnancům. Touto metodou, poskytneme mentálně postiženým větší pohodlí, méně stresu a především dostatek času na vyjádření.

*„Rozhovor je nejčastěji používanou metodou sběru dat v kvalitativním výzkumu. Používá se pro něj označení hloubkový rozhovor, jež můžeme definovat jako nestandardizované dotazování jednoho účastníka výzkumu zpravidla jedním badatelem pomocí několika otevřených otázek.“* (Švaříček, Šedřová, 2007, str. 159)

Tazatel se při rozhovoru stává také pozorovatelem, který by měl být schopný číst neverbální sdělení, měl by být citlivý k prostředí, ve kterém je rozhovor prováděn a také ke vztahu se samotným účastníkem výzkumného šetření. Porozumění pozorování a rozhovoru je základním krokem k uvědomění si podstaty tohoto typu šetření.

Proces získání dat prostřednictvím metody rozhovoru se skládá z:

- výběru metody
- přípravy rozhovoru
- průběhu vlastního dotazování
- přepisu rozhovoru
- reflexe rozhovoru
- analýzy dat
- napsání a prezentace výzkumné zprávy

#### **4.7 Charakteristika výzkumného vzorku**

V kvalitativním výzkumu se vždy používá záměrný výběr respondentů.

*„Záměrný výběr se uskutečňuje na základě určení relevantních znaků, tj. těch znaků základního souboru, které jsou důležité pro dané zkoumání.“* (Gavora, 2000, str. 64)

Záměrným výběrem si zajistíme respondenty, kteří se se svou charakteristikou přímo hodí pro naše šetření. Získáním informací přímo z daného prostředí si zajistíme pravdivý pohled do zkoumaného jevu.

Pro své šetření jsem si vybrala pět mentálně postižených respondentů, kteří jsou momentálně zaměstnaní. Tři tyto konkrétní osoby mi byly doporučeny od známých, kteří je

osobně znají, a tak věděli, že splňují kritéria pro můj rozhovor. Zbylé dva jsem kontaktovala přes vedení chráněných dílen, které jsem si našla na internetu. Svě respondenty jsem vybírala tak, aby splňovali má kritéria a to: být momentálně zaměstnaný a mít komunikační schopnosti na takové úrovni, aby samotný rozhovor bylo možné provést. Jsem velice ráda, že všichni oslovení, mou žádost o rozhovor přijali kladně, někteří dokonce s jakýmsi nadšením.

Účastníci mých rozhovorů byli seznámeni s účelem prováděných rozhovorů. Pro zachování soukromí respondentů, byla změněna jejich jména. Všechny rozhovory byly nahrávány. Nahrávky byly použity pro vytvoření souhrnu rozhovorů pro tuto práci.

#### **4.8 Realizace výzkumu**

Rozhovory byly prováděny na pracovišti nebo doma u mentálně postižených respondentů. S dotazovanými jsem se nejdříve seznámila a snažila se uvolnit atmosféru, především proto, aby se respondenti cítili dobře. Díky svým osobním zkušenostem s životem s mentálně postiženou osobou, jsem se dokázala s dotazovanými velmi brzy sblížit, zvyknout si na jejich styl komunikace a vytvořili jsme tak vzájemně velmi příjemnou a přátelskou atmosféru.

Po chvilce pouhého povídání, jsem začala se samotným rozhovorem. Rozhovor byl polostrukturovaný, takže jsem měla připravené některé otázky, kterých jsem se chtěla držet. Přesto odpovědi na mé připravené otázky motivovaly respondenty k samostatnému vyprávění svého vlastního příběhu. Proto byla část otázek spontánně přizpůsobena průběhu rozhovoru.

Předem připravené otázky, od kterých se rozhovor vyvíjel:

- Jaké je Vaše rodinné zázemí?
- Jaké je Vaše dosažené vzdělání?
- Kdo Vám pomohl s hledáním zaměstnání?
- Jste spokojen s Vaším finančním ohodnocením?
- Jak si rozumíte se svými kolegy?
- Jste spokojen ve svém zaměstnání?

## 4.9 Shrnutí rozhovorů

### ROZHOVOR Č. 1

Jméno: Petr

Věk: 47 let

Petr vyrůstal po úmrtí matky se svým otcem a mladším bratrem v Pardubickém kraji. Stupeň jeho mentálního postižení je na střední úrovni. Úspěšně dokončil základní vzdělání na zvláštní (dnes praktické) škole, přestože musel dva ročníky opakovat. Na školu nemá nejlepší vzpomínky, nechodil tam rád a vždy když to jen trochu šlo, se snažil ze školní výuky ulít. Místo školy často chodil do přírody, pozorovat zvířata, které má, jak říká moc rád. Z těchto chvil v přírodě si výrazně pamatuje zážitky jako chytání a následné topení žab u potoka, trhání nožiček mouchám a kobyolkám, trhání křídel motýlům, překusování žízal a zašlapávání housenek. Tohle všechno považoval za zajímavější poznávání přírody a získávání vědomostí než v samotné, nudné škole.

Po ukončení školní docházky, se jeho otec rozhodl, že sám nezvládá dva své syny, z toho jednoho mentálně postiženého a Petra tak umístil do ústavu. Bohužel si Petr již nevzpomíná, v jakém městě onen ústav byl. V průběhu jeho pobytu Petrův otec zemřel. Nikdy nezapomene na své pětatřicáté narozeniny, protože od svého bratra dostal ten nejkrásnější dárek, a to, že si ho vzal k sobě domů, kde do dnes bydlí. „*Mě se v ústavu nikdy moc nelíbilo, ale věděl jsem, že tatínek toho má moc a že když jsem tady, tak nemusí mít tolik starostí. Ale když si mě Pepa vzal zpátky domů, měl jsem strašnou radost. Byl to ten nejkrásnější dárek na celém světě! I když v ústavu na mě byli moc hodný, doma jsem mnohem raději.*“

Petr od odchodu z ústavu bydlí se svým bratrem, který se nikdy neoženil a po smrti otce žil sám ve zděděném domě. „*Pepa mi říkal, že nemáme moc penízků a že všechno je moc drahé a že bych mohl zkusit chodit do práce, tak jako chodí on.*“ Petrův bratr je zaměstnán jako truhlář a dohodl svému bratrovi, že může chodit do té samé firmy jako pomocná uklízeč síla. Petrovi se tato práce líbila, protože nebyla nijak fyzicky náročná a celý den mohl trávit se svým milovaným bratrem.

Na otázku týkající se úřadů, se Petr vyjádřil, že tam nechodí vůbec rád, že vše zařizuje jeho bratr. Zaměstnanci úřadu jsou podle Petra: „zlí, nepříjemní a oškliví“.

Oba dva v truhlářské firmě pracují dodnes a Petr se chválí, že už nemusí jenom uklízet, protože je velice šikovný a tak občas může lakovat, balit hotové výrobky a pomáhat s dalšími činnostmi, na které stačí.

*„Jsem velice rád, že můžu pracovat, protože za to s Pepou máme víc korunek, který jsou moc důležité. Teď už dokonce nemusíme chodit do práce pěšky, protože můj brácha koupil auto. V tom se vozím moc rád. Jo a taky loni mě vzal Pepa na dovolenou k moři do Chorvatska! Tam to bylo super! A tak budu dál rád chodit do práce, protože mě to baví a pak budeme moct jet zase k moříčku.“*

Petrův bratr Josef ke všemu dodává, že bylo štěstí, že vedení vzalo Petra jako pomocnou sílu do truhlárny. Jiné zaměstnání by pro něho nebylo možné. *„Není v mých silách Péťu vozit někam do města, do těch chráněnejch dílen. A tady jinde by ho nikde nevzali. Je tu spousta jinejch lidí bez práce a to jsou zdraví.“*

## ROZHOVOR Č. 2

Jméno: Jan

Věk: 21

Jan je středně těžce mentálně postižený. Jeho mentální postižení je kombinované se zdravotním a Jan je tak od malička upoután na invalidní vozíček.

Žije se svou matkou v malém rodinném domě ve Středočeském kraji. Jeho otec rodinu opustil, když bylo Janovi 5 let. *„Táta odešel kvůli mně no, neměl mě rád, nelíbilo se mu, že nejsem zdravěj. Ale to nevadí, já mam maminku a ta mě má moc ráda a já ji taky.“* O své matce mluvil Jan během rozhovoru velice často. Je mezi nimi velmi hluboká citová vazba.

Jan vychodil základní školu speciální. Říká, že na školní léta má příjemné vzpomínky. Vyprávěl o několika humorných zážitcích, o hodných učitelkách a o hrách, při kterých se učili. Po ukončení docházky, se o něho starala dále matka. Vzdala se svého zaměstnání, aby mohla svému synovi poskytnout tu nejlepší péči.

U rozhovoru byla přítomná i Janova matka, z důvodu ne zcela dobrých komunikačních schopností Honzy. *„Nikdy by mě ani nenapadlo, že by můj Honzík mohl chodit do práce, myslela jsem si, že na to je moc postižený. A tak jsem to s úřady nikdy neřešila.“*

Janova matka se na internetu dozvěděla o fungování chráněné dílny v jejich městě a zjistila, že zde pracují stejně nebo i více mentálně postižení, než je její Jan. Chráněnou dílnu navštívila, zjistila všechny potřebné informace a byla velice nadšená, když jí vedení dílny potvrdilo, že by Honza u nich mohl být zaměstnán. Další den, jela do chráněné dílny, tentokrát již s Janem, zjistit, jestli jemu by se tam líbilo. Tato chráněná dílna se specializuje na výrobu dárkových předmětů, jako jsou svíčky, polštářky, nebo různé dekorace. Janovi se zde velice líbilo a ještě ten den, tam zůstal a zapojil se do výrobního procesu.

Jan v této dílně pracuje dodnes a práce ho velice baví. Jeho matka si tak mohla najít opět zaměstnání, i když jen na poloviční úvazek. Jejich finanční situace se tak zlepšila, což velice zpříjemnilo celou rodinnou atmosféru.

### ROZHOVOR Č. 3

Jméno: Karolína

Věk: 29

Karolína bydlí v Jihočeském kraji, ve větším městě, v bytě se svými rodiči. Narodila se jako jedináček, jako vymodlené dítě a její rodiče se na ni velice citově upnuli. Od útlého dětství na ni rodiče kladli velké nároky a praktikovali tvrdou a důslednou výchovu. Nikdy u nich nepadlo slovo mentální retardace ani nic podobného. Jejich dcera byla prostě normální jako všichni ostatní děti. Když Karolína nastoupila do první třídy, nastaly okamžitě problémy. Ve třídě byla sice velice oblíbená a měla mnoho kamarádů, učení jí přes veškerou snahu nešlo. Špatné známky vyvolaly řadu konfliktů s rodiči a ještě větší nároky z její strany. Karolína s velkými problémy, s řadou probrečených nocí dostala až do třetí třídy. Zde již byly nároky bohužel nad její síly a propadla. V tu chvíli se o ni začala zajímat více její třídní učitelka a doporučila jí k vyšetření, zda nemá nějakou poruchu. Její rodiče zprvu odmítali jakákoli vyšetření, ovšem na nátlak pedagogů Karolínu vyšetřit nakonec opravdu nechali. Testy prokázaly, že Karolína má mírný stupeň mentální retardace a bylo navrženo její přeložení do zvláštní (dnes praktické) školy. To ovšem její rodiče zásadně odmítli, protože se nemohli smířit s diagnózou své dcery. Matka i otec od teď věnovali Karolíně veškerý svůj volný čas, učili se s ní, jen aby zvládla základní školu. „*Tu jsem nakonec opravdu vychodila, i když teda se samýma čtyřkami. Když naši viděli že jsem tu základku zvládla i když učitelky chtěli abych šla do zvláštní, chtěli pak abych šla ještě dál. Chtěla jsem jim udělat radost a tak*



*jsem šla se ještě vyučit švadlenou. Naši mi ale museli slíbit, že mi budou hodně pomáhat.“* Nakonec Karolína doopravdy i střední odbornou školu zvládla a nakonec se i pokusila o nástavbové studium, to už však nedokončila.

*„Rodiče chtěli, abych hned po ukončení školy šla pracovat, jako každé normální člověk. Jenže to nebylo moc jednoduchý. Já hlavně musím přiznat, že vždycky se vším mi pomáhali rodiče a sama jsem byla skoro bezmocná. Ale řekla jsem si, že se musím osamostatnit, že je nemůžu mít pořád za zadkem.“* Jednou se konal ve městě trh a měla tam stánek s výrobky chráněná dílna, která byla otevřená ve městě pouze chvíli. Karolína okamžitě vycítila svou šanci a domluvila se s vedením této dílny a začala tam docházet. Jelikož byla vyučená jako švadlena a tato dílna se specializovala na ručně šité výrobky, byla zde Karolína ve svém živlu. V této chráněné dílně pracuje již čtyři roky a je tu velmi spokojená. *„Máme tu skvělejší kolektiv, všichni si rozumíme, jsem tu moc šťastná. Děláám něco, co mě baví a přitom jsem mezi kamarádama.“*

*„Já nepracuju kvůli penězům, rodiče se o mě vždy postarali a zajistili mě. Chodím sem, protože mě to tu moc baví. A hlavně chodit do práce je normální, takže mi rodiče jsou spokojení a to pro mě hodně znamená.“*

#### ROZHOVOR Č. 4

Jméno: Ivana

Věk: 26

Ivana žije se svými rodiči a mladší sestrou v jednom nevelkém městě v Královéhradeckém kraji v rodinném domě. V první třídě základní školy jí byla zjištěna lehká mentální retardace a byla tedy přeřazena do zvláštní školy. Sama přiznává, že si své postižení uvědomovala, především tím, že byla velmi pomalá, nešlo jí tak dobře číst a celkově učení pro ni bylo těžší než pro ostatní. *„Jsem ráda, že mě tenkrát naši nechali přeřadit do zvláštní školy. Bylo to tam pro mě mnohem jednodušší, děti se mi tam neposmívaly jako v normální škole.“* Zvláštní školu Ivana absolvovala bez jakýchkoli problémů a po ukončení šla studovat tříletý učební obor Pečovatelské služby. *„Nebyla jsem jedničkářka, ale myslím, že ani na učňáku jsem nějak větší problémy neměla.“* Ivana si především chválí perfektní rodinné zázemí, které měla. S její pomocí bylo vše mnohem snazší.

Následné hledání práce bylo bez kladného výsledku. Oba rodiče Ivany mají náročný zaměstnání, a tak jim Ivana pomáhala v domácnosti. Jelikož se jí několik měsíců nedařilo najít si své zaměstnání, rozhodla se Ivana vystudovat ještě jeden učební obor, aby si tak rozšířila své dovednosti. Tentokrát si vybrala obor Cukrář a i ten úspěšně dokončila. „*Tehdy jsem se hodně naučila, i když jsem stálou práci neměla, občas jsem si přivydělávala tím, že jsem pekla různé dorty, nebo cukroví lidem na objednávku.*“

Po nějaké době se jí podařilo, přes rodinné známé sehnat práci v místní restauraci jako pomocná síla do kuchyně. „*Tak nebyla to žádná bůhvíjaká práce a peníze taky nic moc, ale bavilo mě to tam. Myslím, že jsem hodně pracovitá a že pracuju dobře, takže tam byli se mnou spokojení. Měli sme tam dobrý lidi, se všema jsem si rozuměla, tak tam čas rychle ubýval.*“ Ivanina náplň práce bylo umývání nádobí, připravování zeleninových příloh, úklid sociálních zařízení a tak dále.

Přestože byla Ivana v práci spokojená a i vedení restaurace si ji chválilo, po dvou letech byla propuštěna z důvodu nadbytečnosti. Pro Ivanu to znamenalo další nepříjemnosti s hledáním práce. „*Haha úřad práce se teda nesnažil mi nijak pomoc, dneska hledá práci spoustu lidí a jsou chytřejší lidi a bez nějakýho hendikepu, takže já měla smůlu. Mam štěstí že můžu bydlet u rodičů. Nevím, jak bych si sama všechno platila.*“

Po několika měsících na úřadu práce se Ivaně podařilo sehnat práci ve firmě vyrábějící matrace, v nedaleké obci. Jak Ivana říká, tuto práci si našla svépomocí a to díky své vytrvalosti. „*Chodila jsem se ptát na práci sama, osobně do všech firem okolo a to každou chvíli, až jednou řekli, že mě teda vezmou.*“ Ivana je ve své práci spokojená: vydělává si, rodiče na ni jsou pyšní, v práci mají dobrý kolektiv, kde ji mají rádi. „*Co víc si můžu přát? Snad už jen nějakýho přítele, kterej mě bude mít rád.*“

## ROZHOVOR Č. 5

Jméno: Marcel

Věk: 35

Můj další respondent se jmenuje Marcel a bydlí stejně jako Petr, v malé vesničce, ovšem v Podkrkonoší. Marcel má pouze lehkou mentální retardaci. Jeho otec, bohužel již nežije, ale stále má matku a dvě sestry, které mentálně postižené nejsou. Marcel žije na statku se svou maminkou, manželkou a dvěma dětmi. Jak sám přiznává, jeho manželka Anna, má

také lehké mentální postižení a jejich dcera Lucie právě nastoupila do první třídy základní školy speciální.

Sám Marcel absolvoval základní školu, jako všechny ostatní děti, i když sám přiznal, že s velkými obtížemi. I přes nelehké zkušenosti ze základní školy, se chtěl vyučit nějakému oboru. S pomocí rodiny si zvolil učební obor zedník a opravdu tříleté studium úspěšně dokončil. Marcel se snažil si najít zaměstnání svépomocí, bohužel se mu nedařilo a dlouhou dobu byl závislý pouze na sociálních dávkách od státu. Úřad práce pro něho taky žádnou práci nenašel, proto byl nezaměstnaný několik let. Po čase se zamiloval, ženil se a výdaje na domácnost byly čím dál větší.

*„Jednou mi paní na pracovním úřadě vynadala, po mém neustálém ptaní po práci, že bez práce je prý spousta i normálních lidí, tak co čekám.“* V místě bydliště Marcela je v provozu kravín a jeden zaměstnanec musel neodkladně nastoupit na nemocenskou a tak se našemu respondentovi podařilo začít pracovat jako záskok, i když načerno a ne na dlouho. *„Nejdříve mi řekli, že mě vezmou asi na dva měsíce, dokud se Franta neuzdraví, ale jeho stav se nelepšil tak rychle, a tak jsem nakonec tam mohl zůstat celý rok a půl. Byl jsem rád, protože jsem si konečně hodně vydělal.“* V době, kdy Marcel pracoval v místním kravíně, jeho manželka Anna otěhotněla a narodila se dcera Lucie, kterou lékaři krátce po narození diagnostikovali středně těžkou mentální retardací. Marcel si uvědomil, že musí svou rodinu řádně zabezpečit po finanční stránce. Ač měli prý nárok na řadu sociálních dávek, nikdy si nešel zjistit o co vše si může zažádat a chtěl si raději řádně vydělávat a ne být závislý na státu. Marcel přiznává, že velice vděčí za velkou podporu svým sestrám, které mu vždy v případě potřeby pomohly. Když se nemocný kolega vrátil z nemocenské, začal si Marcel opět hledat nové zaměstnání. Během několika dní dostal nabídku na pozici přidavače do jedné nejmenované stavební firmy. V této firmě pracuje Marcel do dnes, ač přiznává, že zde spokojen vůbec není. *„Velmi často mám pocit, že mě kolegové mají za méněcenného, chtějí ode mě více odvedené práce a často na mě přehazují svoje vlastní povinnosti. Dokonce jednou na mě shodili to, že jsem prý rozbil velmi drahou vodováhu, i když ten den jsem ji v ruce vůbec neměl.“* Marcela nedobré vztahy na pracovišti trápí, ale ví jak těžké je sehnat práci a je si vědom svých povinností vůči rodině. *„V práci to musím přetrpět, ty peníze, které donesu domů svým dětem mi za to stojí.“*

## 4.10 Vyhodnocení výzkumného šetření

Při analýze dat jsem použila metodu otevřeného kódování. Kódování obecně představuje operace, pomocí nichž jsou údaje rozebrány, konceptualizovány a složeny novým způsobem. Při otevřeném kódování je text jako sekvence rozbit na jednotky, těmto jednotkám jsou přidělena jména a s takto nově označenými fragmenty textu výzkumník dále pracuje. (Švaříček, Šed'ová, 2007)

Každý doslova přepsaný rozhovor jsem rozdělila podle Švaříčka a Šed'ové (2007) na menší celky - tak mi vznikly jednotlivé jednotky. Ke každé jednotce jsem přiřadila kód. Kód charakterizuje a vystihuje obsah datové jednotky ve vztahu k výzkumné otázce. Ze vzniklých kódů jsem utvářela seznam těchto kódů. Následně jsem začala s kategorizací a seskupováním podle podobností nebo jiných vnitřních souvislostí.

## 4.11 Srovnání případů

Srovnávané oblasti:

- Rodina
- Vzdělání
- Pracovní zkušenosti

### Rodina:

Všichni respondenti podstatnou část dětství strávili v pěkném rodinném prostředí. Jen Petr, byl po ukončení své školní docházky umístěn do ústavu, ostatně to možná vyplynulo ze samotné doby, ve které Petr vyrůstal, kdy bylo umístování mentálně retardovaných do ústavů zcela běžné.

Ve všech případech se nám rodina jeví jako nejdůležitější opora života mentálně retardovaných. A to jak v samotné péči a výchově, tak i jako pomoc nebo zprostředkovatel při hledání zaměstnání.

### Vzdělání

Všichni dotazovaní získali kompletní vzdělání na základní úrovni. Někteří se dokonce vyučili na odborných učilištích. Jedna respondentka se pokusila o získání maturity na nástavbovém studiu, bohužel to již bylo nad její síly. Další z dotazovaných se dokonce

vyučila dvěma odborným oborům. Účastníci rozhovoru přiznali, že k vystudování svých škol jim velice pomohla podpora rodiny a blízkého okolí. Zaměstnání některých z nich přímo navazuje na učební obory, jež vystudovali a kde tak mohou uplatnit získané poznatky z dob studií. Nikdo ze čtyř respondentů, jež získali vzdělání na základních školách praktických a speciálních, to nepovažují za svůj hendikep. Naopak dotazovaná Karolína, je velice pyšná, na to, že zvládla základní školu i odborné učiliště, jako „normální“ studentka, přestože to stálo mnoho sil a přemáhání, nejen ji, ale i její rodinu.

### Pracovní zkušenosti

V dnešní době není jednoduché najít práci pro kohokoli, natož pak pro lidi s hendikepem, jako je mentální retardace. V případě mých respondentů se při hledání práce opět projevil jako nejdůležitější faktor rodina a blízké okolí. Dalším usnadněním pro takto znevýhodněné občany tvoří chráněné dílny (viz kapitola Chráněné dílny).

Všichni dotazovaní jsou vděční za každou pracovní příležitost. I přes svůj hendikep projevují značnou pracovní morálku a zájem pracovat jako ostatní. Jeden z dotazovaných má svou ženu a děti, kteří jsou na něm finančně závislí a on si velice dobře uvědomuje svou zodpovědnost a neodmyslitelnou vazbu mezi zaměstnáním a finančním ohodnocením.

Ne každý z respondentů má osobní zkušenost s pracovním úřadem, ale dva z dotazovaných s tímto úřadem mají zkušenost velmi negativní. Je otázkou, zda se dá pracovní úřad jakkoli kritizovat, když i spousta „normálních“ lidí má v dnešní době problém najít pracovní místo. Pro zařazení mentálně postižených do pracovního života je vznik a rozvoj chráněných míst a chráněných dílen velice pozitivní.

## **4.12 Závěr výzkumného šetření**

Hlavním cílem výzkumného šetření bylo proniknout hlouběji do problematiky zaměstnávání mentálně postižených. Především jsem se soustředila na osobní zkušenosti a zážitky pěti konkrétních mentálně postižených osob. Na začátku výzkumu jsem si stanovila výzkumné otázky, na které jsem během šetření hledala odpovědi.

### Hlavní výzkumná otázka:

- Co motivuje lidi s mentální retardací k zahájení pracovního života?

Z rozhovorů vyplývá, že každý dotazovaný je něčím motivován k tomu, být zapojen do pracovního procesu.

Petr - I přes své středně těžké mentální postižení si plně uvědomuje hodnotu a potřebu financí pro běžný život. Nedá se předpokládat, že k takovému tvrzení došel sám, nýbrž život se zdravým bratrem ho naučil k vnímání potřeb běžného života. Petr je velmi vděčný svému bratrovi za jeho péči a snaží se mu tak ulehčit, alespoň po té finanční stránce.

Jan - Janova motivace k práci v chráněné dílně je především kolektiv, ve kterém se cítí velice dobře. Janovo postižení mu nedovoluje si plně uvědomit váhu zaměstnání. To si ovšem naopak uvědomuje jeho matka, která díky tomu, že Jan je zaměstnán, může ta i ona alespoň na částečný úvazek pracovat.

Karolína - Karolína přiznala, že si váhu peněz plně uvědomuje, ale není to její hlavní priorita, díky rodičům je totiž finančně velice dobře zajištěna. Hlavní motivací k zaměstnání je zde touha po plném začlenění se do společnosti, protože být zaměstnaná je normální a na tom Karolíně a jejím rodičům velice záleží.

Ivana - Jako v předešlém případě u Karolíny je i zde hlavní motivací k zaměstnání snaha o co nejlepší integraci do společnosti.

Marcel – V tomto případě je motivace k zaměstnání nejjednoznačnější. Marcel má vlastní rodinu, o kterou se musí postarat. Přestože v práci spokojen zcela není, být zaměstnán znamená dostávat výplatu, kterou on a jeho rodina nutně potřebují.

### Výzkumné podotázky:

- Co lidé s mentálním postižením získávají nebo ztrácejí díky svému zaměstnání?
- Kdo jim pomohl najít práci?
- Jaké jsou vztahy na pracovišti mezi mentálně postiženým i a ostatními pracovníky?

Z mého výzkumného šetření vyplývá, že zaměstnáním naši respondenti více získávají a to především větší zapojení do majoritní společnosti, pocit „normálnosti“, větší kontakt s dalšími lidmi, a v neposlední řadě finanční příjem. Všechny tyto faktory jsou pro jejich životy velice důležité. Jeden z dotazovaných přiznal, že se v práci cítí šikanován a tím ztrácí

jakousi důstojnost. Protože ale ví, jak je těžké najít práci, své ponižování trpí, kvůli povinnostem vůči své rodině.

Odpověď na další podotázku z rozhovorů vyplynula zcela jasně. Ve většině případů vyšlo najevo, že práci těmto mentálně postiženým pomohla najít rodina, nebo známí z blízkého okolí. Dalším důležitým faktorem v hledání práce pro mentálně postižené je čím dál větší povědomí o existenci chráněných dílen.

Na otázku ohledně vztahů na pracovišti s ostatními pracovníky, odpověděli čtyři postižení velice kladně. V těchto čtyřech případech respondenti byli z pracovního kolektivu velice nadšení a uváděli to i jako nemálo důležitý důvod, proč do zaměstnání chodí. V jednom případě jsem se naopak setkala se zápornou odpovědí na tuto otázku. Jeden respondent bohužel na svém pracovišti s pracovním kolektivem spokojen vůbec není. Přiznává, že ostatní spolupracovníci výrazně zneužívají jeho hendikepu. Dotazovaný si je bohužel vědom svých povinností, vůči své rodině a dál tak snáší nedobré vztahy, aby mohl vydělávat peníze především pro své děti.

## Závěr

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání mentálně postižených osob v České republice. Celkově téma mentální retardace bývalo ještě donedávna téma velmi tabuizováno, stejně tak jako osoby s mentálním postižením, které byli před majoritní společností uzavíráni do ústavů, a tak tuto problematiku nikdo neřešil, protože pro společnost nebyla známa a tudíž neexistovala. V poslední době ovšem dochází ke změně k lepšímu. O problému mentálně postižených se více mluví a především se řeší. Oproti dřívějším dobám jsou naopak mentálně postižení čím dál více integrováni do společnosti, je kladen důraz na rozvoj jejich dovedností, schopností a seberealizaci.

Osoby s mentální retardací mají stejné základní potřeby jako lidé bez nějakého hendikepu a to mít rodinu a přátele, chodit do školy, být zaměstnán nebo být prostě a jednoduše šťastný a spokojený. Dnešní společnost se integrací mentálně retardovaných do společnosti snaží právě o respektování takto postižených osob rodinou, učiteli, zaměstnavateli, každým ze společnosti.

Práci jsem rozdělila do dvou hlavních částí: teoretickou a praktickou. V teoretické části jsem se snažila o charakteristiku mentálního postižení, jeho definici a klasifikaci. Dalším bodem, kterým jsem se zde zabývala, bylo vzdělávání mentálně retardovaných. Vzdělání je velice důležité pro každého člověka, tedy i pro mentálně postižené. Vzdělávání znamená přípravu pro další profesní život, bylo tedy důležitou kapitolou v této práci. Na téma o vzdělávání jsem navázala nejdůležitější částí a to oddílem o možnostech zaměstnávání osob s mentální retardací. Zde jsem se snažila uvést všechny možnosti zaměstnávání, které mentálně postiženým česká legislativa umožňuje. Byla jsem velice potěšena, že k této problematice, byl k dispozici dostatek odborné literatury.

Ve druhé části - praktické, jsem prováděla kvalitativní výzkumné šetření, formou polostrukturovaného rozhovoru. Výzkum proběhl s pěti mentálně postiženými zaměstnanci. Cílem tohoto výzkumu bylo získat osobní zkušenosti a názory na možnosti zaměstnání právě od těch osob, kterých se tato problematika týká. To se, myslím, v těchto rozhovorech podařilo.



Jako hlavní výzkumnou otázku jsem si zvolila: Co motivuje lidi s mentální retardací k zahájení pracovního života? Na tuto otázku nejčastějšími odpověďmi byly finance, jejichž hodnotu si zcela uvědomují i osoby s mentální retardací. Dalším důvodem bylo plné zapojení do běžného života v majoritní společnosti, pocit normality a zapadnutí do pracovního kolektivu.

Z mého výzkumného šetření vyšlo najevo, že najít práci pro zdravotně hendikepované není vůbec jednoduché. Možností tedy jistě není mnoho a na výběr už vůbec ne. Z výzkumu především vyplývá jak důležitou roli má v životě mentálně postižených osob rodina a to nejen z pohledu citových vazeb, péče, výchovy, ale také v těchto případech jako zprostředkovatel při hledání zaměstnání. V mém šetření se také ukázalo, že existence chráněných dílen má své velké opodstatnění.

..

## Seznam použité literatury

1. BARTOŇOVÁ, M., BAZALOVÁ, B., PIPEKOVÁ, J. *Psychopedie*. Brno: Paido, 2007. ISBN 978-80-7315-161-4.
2. BARTOŇOVÁ, M., PIPEKOVÁ, J. VÍTKOVÁ, M. (ed.) *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. Brno: MSD, 2005. ISBN 80-86633-31-4.
3. BUCHTOVÁ, B a kolektiv: *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický, a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.
4. FALTÍNOVÁ, M. *Efektivnost chodu chráněných dílen*. [s. l.], 2007. 119 s. Diplomová práce. Masarykova universita.
5. FRANIOK, P., *Vzdělávání osob s mentálním postižením (Inkluzivní vzdělávání s přihlédnutím k žákům s mentálním postižením)*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. ISBN 9788073686222.
6. GAVORA, P., *Úvod do pedagogického výzkumu*, Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6
7. HOUSAROVÁ, B., *Edukace žáků s mentálním postižením a poruchami autistického spektra*. Liberec: TU v Liberci, 2011. ISBN 9788073727918
8. JOHNOVÁ, M. a kol., *Podporované zaměstnávání*. Praha: APZ RYTMUS, 1999.
9. JOUZA, L. *Zaměstnávání zdravotně postižených. Právní rádce - měsíčník Hospodářských novin*. 2005, č.1.
10. KREJČÍŘOVÁ, O. in kolektiv autorů. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002. ISBN 80-238-8729-7
11. KREJČÍŘOVÁ O. a kol., *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7
12. KUBÍČE, J., KUBÍČOVÁ, Z. *Máme mnoho společného*. 1.vyd. Praha: Tech-Market, 1997. ISBN 8086114082.
13. KVAPILÍK, J., ČERNÁ, M. (1990). *Zdravý způsob života mentálně postižených*. Praha: Avicenum.
14. LANGER, S. *Mentální retardace: etiologie, diagnostika, profesiografie, výchova*. 3. vyd. Hradec Králové: Kotva, 1996. ISBN 809002548x.
15. OPATŘILOVÁ, D., ZÁMEČNÍKOVÁ, D. *Možnosti speciálně pedagogické podpory u osob s hybným postižením*. Masarykova univerzita Brno, 2008. ISBN 978-80-210-4575-0.

16. PIPEKOVÁ, J. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů*. Brno: MSD, 2006. ISBN 80-86633-40-3
17. PIPEKOVÁ, J. a kol. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 1.vyd. Brno: Paido,1998. ISBN 8085931656
18. STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. (1999). *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Nakladatelství Albert.
19. ŠESTÁK, J. *Chráněná dílna – nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, 2007. ISBN 978-80-254-0108-8.
20. ŠIŠKA J., *Mimořádná dospělost, edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti*. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0992-4
21. ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-060-7.
22. ŠVARCOVÁ, I., *Mentální retardace*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-889-0
23. ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K., *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0
24. UNGER, D. D. (2002). Employers attitudes toward persons with disabilities in workforce: myths or realities? [Electronic version]. *Focus on autism and Other Developmental Disabilities*, 17, číslo 1.
25. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. vyd. 3. Praha: Portál, 1999. ISBN 8071786780.
26. VALENTA, M., MÜLLER, O. *Psychopedie: teoretické základy a metodika*. 1. vyd. Praha: Parta, 2003. ISBN 8073200392.
27. VÁGNEROVÁ, M., *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004. ISBN 8071788023
28. VÁGNEROVÁ, M. *Úvod do vývojové psychopatologie III. Vzdělávací handicap – postižení schopností k učení*. Liberec: TU v Liberci, 2003. ISBN 8070836695.
29. VITÁKOVÁ, P. (Eds.) a kol. (2005). *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus.
30. VÍTKOVÁ, M. a kol.: *Integrativní speciální pedagogika: Integrace školní a sociální*. Brno:Paido, 2004. ISBN 80-7315-071-9

## **Právní předpisy**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu

## **Internetové zdroje**

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: [www.msmt.cz](http://www.msmt.cz)

Ministerstvo práce a sociálních věcí: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

Národní rada osob se zdravotním postižením ČR: [www.nrzp.cz](http://www.nrzp.cz)

Metodický portál: [www.rvp.cz](http://www.rvp.cz)

Dobromysl: [www.dobromysl.cz](http://www.dobromysl.cz)

Česká unie pro podporované zaměstnávání: [www.unie-pz.cz](http://www.unie-pz.cz)

Rytmus o.s.: [www.rytmus.org](http://www.rytmus.org)

Moderní řízení: [www.modernirizeni.ihned.cz](http://www.modernirizeni.ihned.cz)

Kabinet informačních studií a knihovnictví: <http://kisk.phil.muni.cz/wiki>

## **PŘÍLOHA:**

**435/2004 Sb.**

### **ZÁKON**

ze dne 13. května 2004

#### **o zaměstnanosti**

### **ČÁST TŘETÍ**

#### **ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM**

##### **§ 67**

(1) Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen „osoby se zdravotním postižením“) se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

(2) Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními

a) ve třetím stupni<sup>32a</sup>) (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“), nebo

b) v prvním nebo druhém stupni<sup>88</sup>).

(3) Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2, dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.

(4) Za osoby se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. b) se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

##### **§ 68**

(1) Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby podle tohoto zákona. Evidence obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace.

(2) Údaje z evidence osob se zdravotním postižením jsou určeny výhradně pro účely začlenění a setrvání těchto osob na trhu práce a pro statistické účely.

(3) Krajská pobočka Úřadu práce je povinna po ukončení poskytování služeb podle tohoto zákona nebo poté, co fyzická osoba přestane být osobou se zdravotním postižením, údaje týkající se této fyzické osoby učinit nepřístupnými do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování.

## **Pracovní rehabilitace**

### **§ 69**

(1) Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.

(2) Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Žádost osoby se zdravotním postižením obsahuje její identifikační údaje; součástí žádosti je doklad osvědčující, že je osobou se zdravotním postižením.

(3) 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.

(4) Krajská pobočka Úřadu práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce; přitom vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny (§ 7 odst. 3).

(5) Na pracovní rehabilitaci mohou být na základě doporučení ošetřujícího lékaře vydaného jménem poskytovatele zdravotních služeb zařazeny fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce, a na základě doporučení okresní správy sociálního zabezpečení vydaného v rámci kontrolní lékařské prohlídky též fyzické osoby, které přestaly být invalidními. Zařazení těchto fyzických osob na pracovní rehabilitaci nesmí být v rozporu s jejich zdravotní způsobilostí; krajská pobočka Úřadu práce je povinna zařazení písemně oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení s uvedením data zahájení, místa

výkonu, denního rozsahu a celkové délky trvání pracovní rehabilitace, a do 5 kalendářních dnů písemně oznámit její ukončení.

(6) Na osoby se zdravotním postižením, které se účastní pracovní rehabilitace mimo zaměstnání, se vztahuje § 101, 245 a 246 zákoníku práce; ustanovení § 103 až 106 zákoníku práce a § 2 až 8 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>42a</sup>) se použijí přiměřeně.

(7) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace, druhy nákladů spojených s prováděním pracovní rehabilitace a způsob jejich úhrady.

## § 70

Dohoda o zabezpečení pracovní rehabilitace podle § 69 odst. 1 mezi Úřadem práce a právnickou nebo fyzickou osobou obsahuje

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) identifikační údaje osoby se zdravotním postižením, pro kterou je pracovní rehabilitace určena,
- c) obsah a délku pracovní rehabilitace,
- d) místo a způsob provedení pracovní rehabilitace,
- e) způsob, výši a podmínky úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace,
- f) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- g) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- h) podmínky a termín zúčtování poskytnuté úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace,
- i) závazek právnické nebo fyzické osoby vrátit poskytnutou úhradu nákladů nebo její poměrnou část, pokud nedodrží sjednané podmínky nebo pokud jí byla jejím zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu pro vrácení,
- j) ujednání o vypovězení dohody.

## § 71

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje

- a) přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů,<sup>43)</sup>
- b) přípravu k práci,
- c) specializované rekvalifikační kurzy.

## § 72

(1) Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.

(2) Příprava k práci osoby se zdravotním postižením se provádí

- a) na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby; příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta,
- b) na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby, nebo
- c) ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob.

(3) O přípravě k práci uzavírá Úřad práce s osobou se zdravotním postižením písemnou dohodu, která obsahuje

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) obsah přípravy k práci,
- c) dobu a místo konání přípravy k práci,
- d) způsob jejího zabezpečení a způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- e) ujednání o vypovězení dohody.

(4) Dokladem o absolvování přípravy k práci je osvědčení vydané právnickou nebo fyzickou osobou, u níž byla příprava k práci prováděna.

(5) Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží po dobu účasti na přípravě k práci na základě rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce podpora při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

## § 73

(1) Zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může Úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. O přípravě k práci prováděné na pracovišti zaměstnavatele [§ 72 odst. 2 písm. a)] uzavírá Úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu, která obsahuje

- a) identifikační údaje účastníků dohody,



- b) identifikační údaje osoby se zdravotním postižením, pro kterou je příprava k práci určena,
- c) obsah a délku přípravy k práci,
- d) způsob, výši a podmínky úhrady nákladů na přípravu k práci,
- e) dobu, po kterou bude příprava k práci prováděna s podporou asistenta,
- f) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- g) podmínky a termín zúčtování poskytnuté úhrady nákladů na přípravu k práci,
- h) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- i) závazek zaměstnavatele vrátit poskytnutou úhradu nákladů nebo její poměrnou část, pokud nedodrží sjednané podmínky  
nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu pro vrácení,
- j) ujednání o vypovězení dohody.

(2) O přípravě k práci prováděné u právnické nebo fyzické osoby [§ 72 odst. 2 písm. b) a c)] uzavírá Úřad práce s touto osobou písemnou dohodu, která kromě údajů uvedených v odstavci 1 dále obsahuje

- a) označení pracovní činnosti, na kterou se příprava k práci provádí,
- b) základní kvalifikační a zdravotní předpoklady potřebné pro přípravu k práci,
- c) místo a způsob provedení,
- d) rozsah teoretické a praktické přípravy.

(3) Náhrada škody náležející v souvislosti s přípravou k práci, která je prováděna podle § 72 odst. 2 písm. b) a c), se řídí občanským zákoníkem.

#### § 74

(1) Pro osoby se zdravotním postižením mohou být organizovány specializované rekvalifikační kurzy. Tyto kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace (§ 109).

(2) Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží na základě rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce po dobu konání těchto kurzů podpora při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

## **Chráněné pracovní místo**

### § 75

(1) Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.

(2) Dohodu podle odstavce 1 věty první nebo čtvrté nelze uzavřít se zaměstnavatelem, pokud v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti podle odstavce 7

- a) provedl zaměstnanci srážky ze mzdy nebo z platu podle § 78 odst. 2 písm. b) nebo c),
- b) bylo vůči němu zahájeno trestní stíhání jako obviněnému z trestného činu podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78,
- c) mu byla pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, nebo
- d) na něj byla opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušení povinnosti podle zákoníku práce.

(3) Dohodu podle odstavce 1 věty první nebo čtvrté nelze dále uzavřít se zaměstnavatelem, pokud z jeho předchozí činnosti nevyplývá přínos pro zaměstnávání osob z hlediska druhu jejich zdravotního postižení na trhu práce.

(4) Ministerstvo může v případech hodných zvláštního zřetele prominout splnění podmínky uvedené v odstavci 2 písm. c), pokud výše uložené pokuty nepřesáhla 50 000 Kč.

(5) Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinasobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinasobek výše uvedené průměrné mzdy.

(6) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá ke dni podání žádosti v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá

nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně. Příspěvek se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.

(7) Žádost o zřízení chráněného pracovního místa nebo žádost o vymezení chráněného pracovního místa obsahuje

- a) identifikační údaje zaměstnavatele,
- b) místo a předmět podnikání a
- c) charakteristiku chráněných pracovních míst a jejich počet.

(8) K žádosti o zřízení chráněného pracovního místa je nutné přiložit doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu a potvrzení o splnění podmínky uvedené v odstavci 6, pokud zaměstnavatel nedá souhlas k tomu, aby si údaje o splnění této podmínky zjistil podle § 147b Úřad práce sám a pokud za tímto účelem nezprostí příslušný finanční nebo celní úřad mlčenlivosti vůči Úřadu práce. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti. Při posuzování žádosti vychází Úřad práce i z dalších skutečností, zejména situace na trhu práce a struktury dalších příspěvků a dotací poskytovaných zaměstnavateli z veřejných rozpočtů, s cílem zamezit souběhu příspěvků a dotací poskytnutých pro stejný účel.

(9) Dohoda o zřízení chráněného pracovního místa obsahuje

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) charakteristiku chráněného pracovního místa,
- c) závazek zaměstnavatele, že chráněné pracovní místo bude obsazováno pouze osobami se zdravotním postižením,
- d) den, od kterého bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením,
- e) dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením, včetně dne, do kterého musí být doba obsazení tohoto pracovního místa splněna,
- f) výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- g) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- h) způsob prokazování, jak jsou sjednané podmínky plněny,
- i) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,

- j) závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku a
- k) závazek zaměstnavatele vrátit neprodleně příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, a lhůtu pro vrácení příspěvku,
- l) ujednání o vypovězení dohody.

V závislosti na charakteristice zřizovaného chráněného pracovního místa lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem.

(10) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu<sup>46</sup>).

(11) Nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně<sup>46</sup>).

(12) Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Pro poskytnutí tohoto příspěvku platí odstavce 1 až 10 obdobně s tím, že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

(13) Dohodu o vymezení chráněného pracovního místa může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost. Dohoda mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem obsahuje údaje uvedené v odstavci 8 písm. a) až c), e), h) a k), dohoda mezi Úřadem práce a osobou samostatně výdělečně činnou obsahuje údaje podle odstavce 8 písm. a) a b), e), h) a k).

## § 76

(1) Úřad práce může na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Dohodu je možno uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa.

(2) Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa se poskytne za předpokladu splnění podmínky podle § 75 odst. 6 ke dni podání žádosti o příspěvek. Roční výše příspěvku může činit nejvíce 48 000 Kč. Příspěvek se zaměstnavateli

neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.

(3) Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa se neposkytne na pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele

(4) Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa obsahuje

- a) identifikační údaje zaměstnavatele,
- b) místo a předmět podnikání a
- c) seznam chráněných pracovních míst a jejich počet.

(5) K žádosti o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa je nutné přiložit doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu a potvrzení o splnění podmínky podle § 75 odst. 6, pokud zaměstnavatel nedá souhlas k tomu, aby si údaje o splnění této podmínky zjistil podle § 147b Úřad práce sám a pokud za tímto účelem nezprostí příslušný finanční nebo celní úřad mlčenlivosti vůči Úřadu práce. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

(6) Dohoda o poskytnutí příspěvku obsahuje údaje podle § 75 odst. 9 písm. a), f) až l) a odst. 10.

#### § 77

(1) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem charakteristiku chráněného pracovního místa, druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa nezbytných k provozování chráněného pracovního místa, na které lze poskytnout příspěvek podle § 76, a způsob poskytování příspěvku a další skutečnosti rozhodné pro uzavření dohody o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa.

(2) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

#### § 78

### **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě**

(1) Zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech (§ 75) více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce

pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

(2) Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75% skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižují o částku odpovídající výši

a) poskytnuté naturální mzdy,

b) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle § 327 zákoníku práce, s výjimkou srážek

provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování podle § 236 zákoníku práce,

c) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance podle § 146 písm.

b) zákoníku práce, je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy, nebo

d) náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

(3) Po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek za následující kalendářní čtvrtletí uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením. Zvýšení příspěvku podle věty první nelze uplatnit pro chráněné pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele.

(4) Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být krajské pobočce Úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené příslušným finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální

zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění, s výjimkou případů, kdy

a) bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně, nebo

b) součet všech splatných nedoplatků zaměstnavatele k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí nepřesáhl 10 000 Kč a zaměstnavatel tyto nedoplatky uhradil do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nebo je uhradil do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o těchto nedoplatcích od krajské pobočky Úřadu práce dozvěděl v případě, že si údaje o nedoplatcích podle § 147b zjistil Úřad práce sám, pokud mu k tomu dal zaměstnavatel souhlas a za tímto účelem zprostil příslušný finanční nebo celní úřad povinnosti mlčenlivosti vůči Úřadu práce; uhrazení nedoplatku je zaměstnavatel povinen krajské pobočce Úřadu práce doložit. Příspěvek se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.

(5) Součástí žádosti je

a) doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením,

b) jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, s uvedením rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, a

c) doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením (§ 67). Při opakovaném poskytování příspěvku je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti.

(6) Požádá-li o příspěvek více zaměstnavatelů, příspěvek se poskytne tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, pracovní poměr nejdříve. Skončí-li tento pracovní poměr v průběhu kalendářního čtvrtletí, poskytne se příspěvek v poměrné části dalšímu zaměstnavateli, který o něj požádal; v případě, že o příspěvek požádalo více zaměstnavatelů, postupuje se podle věty první. Vznikne-li zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, ve stejný den pracovní poměr u více zaměstnavatelů, kteří o příspěvek žádají, příspěvek na tohoto zaměstnance nelze poskytnout

žádnému z nich. Vznikne-li zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, více pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele, náleží příspěvek měsíčně ve výši uvedené v odstavci 2. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, ve všech pracovních poměrech tohoto zaměstnance sčítají.

(7) Příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance se zdravotním postižením

- a) za čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance Úřadem práce poskytován jiný příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117),
- b) za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, poživitelem starobního důchodu,
- c) za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec zaměstnán na chráněném pracovním místě, na které je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, nebo
- d) za čtvrtletí, ve kterém zaměstnanec, s nímž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele, nesouhlasil s provedením kontroly v místě výkonu jeho práce (§ 126 odst. 3).

(8) Krajská pobočka Úřadu práce vydá rozhodnutí o

- a) poskytnutí příspěvku, pokud zaměstnavatel splňuje podmínky pro poskytnutí příspěvku uvedené v odstavcích 1 a 4,
- b) neposkytnutí příspěvku, pokud nejsou splněny podmínky uvedené v písmenu a),
- c) neposkytnutí části příspěvku ve výši odpovídající vynaloženým prostředkům na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění těch zaměstnanců, u kterých zaměstnavatel nedoloží, že jsou osobami se zdravotním postižením, nebo na které nelze podle odstavce 6 nebo 7 příspěvek poskytnout; současně musí být splněny podmínky uvedené v písmenu a),
- d) neposkytnutí příspěvku nebo jeho části ve výši odpovídající nevyplacené mzdě nebo platu a neodvedenému pojistnému ke dni podání žádosti, nebo



e) neposkytnutí zvýšeného příspěvku podle odstavce 3 nebo jeho části v případě, že další náklady nebudou prokazatelně souviset se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,  
f) neposkytnutí příspěvku, pokud byla zaměstnavateli uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 a ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení této pokuty neuplynuly 3 roky.

(9) Příspěvek je splatný nejpozději do 14 kalendářních dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí.

(10) Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen prostřednictvím Úřadu práce ve stanovené lhůtě odvést do státního rozpočtu, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši; obdobně je zaměstnavatel povinen vrátit příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3. Nesplnění těchto povinností je porušením rozpočtové kázně<sup>46</sup>).

(11) Pro zjištění splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců podle odstavce 1 je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí.

(12) Způsob výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, za kalendářní čtvrtletí a druhy dalších nákladů, o které se příspěvek podle odstavce 3 zvyšuje, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

(13) Ministerstvo může na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele prominout splnění podmínky uvedené v odstavci 4 písm. b), pokud jde o výši součtu všech splatných nedoplatků zaměstnavatele. Žádost musí být ministerstvu doručena nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí, za které je o příspěvek žádáno.

### **Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s Úřadem práce**

#### **§ 79**

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od krajských poboček Úřadu práce

- a) informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- b) součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,

- c) spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- d) spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

#### § 80

Zaměstnavatelé jsou povinni

- a) rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhražováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- b) spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- c) vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením (§ 67 odst. 2),
- d) vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

#### § 81

(1) Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.

(2) Povinnost uvedenou v odstavci 1 zaměstnavatelé plní

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru,
- b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
- c) odvodem do státního rozpočtu, nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).

(3) Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné uvedení v odstavci 2 písm. b) mohou pro účely splnění povinnosti uvedené v odstavci 1 poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. O poskytnutém plnění jsou zaměstnavatelé

povinni vést evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele a cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty.

(4) Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.

(5) Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, způsob naplnění celkové výše poskytovaných výrobků a služeb nebo poskytovaných zakázek a způsob výpočtu plnění povinného podílu stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

## § 82

(1) Výše odvodu do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

(2) Odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 poukazuje zaměstnavatel do 15. února následujícího roku do státního rozpočtu prostřednictvím Úřadu práce.

(3) Nesplní-li zaměstnavatel povinnost podle § 81 odst. 1, stanoví mu krajská pobočka Úřadu práce povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 rozhodnutím podle daňového řádu.<sup>50)</sup>

(4) Vymáhání odvodu do státního rozpočtu vykonává místně příslušný celní úřad podle sídla zaměstnavatele.

## § 83

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, je zaměstnavatel povinen do 15. února následujícího roku písemně ohlásit krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.

## § 84

Správní úřady jsou povinny na výzvu příslušné krajské pobočky Úřadu práce sdělit údaje potřebné pro provedení kontroly plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.