

# **Zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením ve Zlínském kraji**

Jana Kolaříková

---

Bakalářská práce  
2021



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2020/2021

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Jana Kolaříková, DiS.**  
Osobní číslo: **H18224**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **Kombinovaná**  
Téma práce: **Zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením ve Zlínském kraji**

### Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti klasifikace mentálního postižení, vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením a uplatnění osob s lehkým mentálním postižením na trhu práce.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

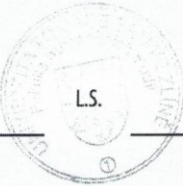
Forma zpracování bakalářské práce: **Tištěná/elektronická**

**Seznam doporučené literatury:**

- BUCHTOVÁ, Božena, 2002. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.  
CHRÁSKA, Miroslav, 2007. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.  
MATOUŠEK, O., P. KODYMOVÁ a J. KOLÁČKOVÁ, 2005. Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Praha: Portál. ISBN 80-7367-002-x.  
SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ, 2012. Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu. Brno: Liga lidských práv. ISBN 978-80-87414-10-1.  
SLOWÍK, Josef, 2007. Speciální pedagogika. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1733-3.  
ŠIŠKA, Jan, 2003. Mimořádná dospělost. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0992-4.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Eva Šalenová**  
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **27. ledna 2021**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2021**

  
**Mgr. Libor Marek, Ph.D.** děkan  
**doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.** ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 27. ledna 2021

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval.  
V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ..... 27. 4. 2021

*1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací;*

*(1) Vysoká škola nevydělčně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce počítovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užitje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odjírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užití či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **ABSTRAKT**

Zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením si klade za cíl zjistit, jaký postoj oslovené firmy k zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením zaujímají, zda osoby s uvedeným typem postižení zaměstnávají, jaké zkušenosti se zaměstnáváním těchto osob případně mají a zda jsou schopny zájemcům z řad občanů s lehkým mentálním postižením práci nabídnout. Dotazníkové šetření bylo realizováno na území Zlínského kraje. Hlavní smyslem je zjistit, zda zaměstnavatelé těchto firem, které jsou rozděleny na malé, střední a velké společnosti mohou nabídnout těmto lidem s lehkým mentálním postižením práci.

Klíčová slova: osoba s mentálním postižením, zaměstnanost

## **ABSTRACT**

This work entitled Employing people with mild mental disabilities aims to find out what attitudes the companies addressed towards the employment of persons with mild mental disabilities are, whether they employ people with this type of disability, what experiences they may have with the employment of these persons and whether they are able to offer work to those interested citizens with mild mental disabilities. The questionnaire survey was carried out in the territory of the Zlín Region. The main purpose is to find out whether the employers of these companies, which are divided into small, medium and large companies, can offer these people with mild mental disabilities a job.

Keywords: person with mental disabilities, employment

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucí bakalářské práce Mgr. Evě Šalenové, za odbornou pomoc, cenné rady a vstřícnost v průběhu celé práce. Můj dík patří také mé rodině za podporu během studia.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

## Obsah

ÚVOD.....	10
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>11</b>
<b>1 MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1 LEHKÉ MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ V KONTEXTU PSYCHOLOGIE .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2 KLASIFIKACE MENTÁLNÍHO POSTIŽENÍ.....</b>	<b>13</b>
<b>1.3 OSOBY S LEHKOU MENTÁLNÍ RETARDACÍ.....</b>	<b>13</b>
<b>1.4 PROBLEMATIKA KOMUNIKACE.....</b>	<b>15</b>
<b>1.5 EDUKACE OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM .....</b>	<b>16</b>
<b>2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM .....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2 PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....</b>	<b>20</b>
<b>2.3 TRANZITNÍ PROGRAM .....</b>	<b>22</b>
<b>2.4 VÝZNAM PRÁCE PRO OSOBY S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM .....</b>	<b>22</b>
<b>2.5 SPECIFIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM.....</b>	<b>23</b>
<b>2.6 DOPORUČENÍ PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....</b>	<b>24</b>
<b>3 PODPORA OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM .....</b>	<b>27</b>
<b>3.1 MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ V ČESKÉM PŘÁVNÍM ŘÁDU .....</b>	<b>29</b>
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>32</b>
<b>4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S LEHKÝM MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....</b>	<b>32</b>
<b>4.1 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ.....</b>	<b>33</b>
<b>4.2 POPIS VÝZKUMNÉHO SOUBORU .....</b>	<b>33</b>
<b>4.3 CÍLE VÝZKUMU .....</b>	<b>35</b>
<b>4.4 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT .....</b>	<b>35</b>
<b>4.5 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU .....</b>	<b>50</b>
<b>4.5.1 DOPORUČENÍ PRO PRAXI .....</b>	<b>53</b>



<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>54</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>55</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>58</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>59</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>60</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>61</b>
<b>PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ .....</b>	<b>62</b>

## ÚVOD

Zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením jsem si vybrala proto, že pracuji s matkami, které mají děti s lehkým mentálním postižením. Ty se zabývají otázkou, zda jejich dítě v budoucnu může najít pracovní uplatnění a smysl života. Jelikož jsem pracovala, několik let v zahraničí vím, že ti to lidé jsou zaměstnání v běžném pracovním provozu a jsou plnohodnotným pracovníkem.

V listině základní práv a svobod (hlava IV., článek 26) je zakotveno právo občanů s mentálním postižením podle svých možností produktivně pracovat nebo se zabývat jinou užitečnou činností. Smyslem života, každého z nás je zaměstnání nebo činnost, která nás naplňuje, a to platí i pro osoby s mentálním postižením. Tito lidé jsou schopni se naučit mnoha dovednostem. Mohou být velmi produktivní, potřebují, ale naši důvěru dobré vedení a podporu. Pokud nejsou lidé s mentálním postižením k práci vedeni, potom nemají snahu a motivaci se uplatnit na trhu práce. Firma, která nemá zkušenosti se zaměstnáváním těchto lidí ani neočekává, že by chtěli pracovat. Začlenění osob s postižením do pracovního procesu má významný přínos pro společnost. Zaměstnaný člověk se zdravotním postižením není závislý na sociálních dávkách, jeho sebevědomí a psychika se zlepšují, a to se odráží i na zlepšení jejich zdravotního stavu.

Obsahem teoretické části práce je seznámení s problematikou mentálního postižení, zejména se zaměřuji na lehké mentální postižení a uplatnění těchto jedinců na trhu práce.

V rámci praktické části práce bylo realizováno dotazníkové šetření, jehož respondenty se staly firmy podnikající v současné době na území Zlínského kraje. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, jaký postoj oslovené firmy k zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením zaujímají, zda osoby s uvedeným typem postižení zaměstnávají, jaké zkušenosti se zaměstnáváním těchto osob případně mají a zda jsou schopny zájemcům z řad občanů s lehkým mentálním postižením práci nabídnout.

Současná ekonomická krize způsobena pandemií není příznivá pro vytváření nových pracovních míst dokonce i stávající pracovní pozice vhodné nejen pro osoby s lehkým mentálním postižením jsou ohroženy nebo už i zrušeny.

# **I. TEORETICKÁ ČÁST**

---

# 1 MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ

## 1.1 Lehké mentální postižení v kontextu psychologie

Plevová a Slowik (2010, str. 129–130) shrnují, že termín mentální retardace má původ v latinských slovech *mens* a *retardare*, která v doslovném překladu znamenají opoždění nebo zpomalení mysli. Z medicínského hlediska mentální retardace znamená poměrně složité syndromatické postižení psychických schopností jedince i celé jeho osobnosti ve všech jejích složkách. Mentální retardace výrazně postihuje nejen psychický vývoj a úroveň rozumových schopností daného jedince, nýbrž i jeho emoce, komunikační schopnosti, úroveň a kvalitu jeho sociálních vztahů, možnosti společenského a profesního uplatnění apod. Podle zmíněné autorské dvojice lze obecně rozlišit pět přístupů k vymezení mentální retardace. Biologický přístup popisuje důsledky trvalého vážného organického poškození mozku. Psychologický přístup klade podle výše zmíněné autorské dvojice hlavní důraz na sníženou úroveň všech rozumových schopností měřitelných na základě standardizovaných testů inteligence. Sociální přístup se zaměřuje na důsledky v podobě dezorientace ve světě a společnosti, které jedince omezují v samostatném zvládnání sociální existence. Pedagogický přístup se zabývá sníženou schopností učit se a právní přístup zkoumá sníženou způsobilost k samostatnému právnímu jednání. (Plevová a Slowik, 2010, str. 129–130)

Raboch, Pavlovský a kol. (2013, str. 343) mentální retardaci definují jako stav, kdy je pro daného jedince charakteristický zastavený nebo neúplný duševní vývoj a narušené dovednosti v oblasti celkové úrovně inteligence. V důsledku mentální retardace je více či méně narušen vývoj řeči a poznávacích, pohybových i sociálních schopností, přičemž stanovení výše inteligenčního kvocientu má jen orientační význam jako podružné diagnostické kritérium. Za účelem stanovení diagnózy mentální retardace je totiž nutné hodnotit také ostatní schopnosti jedince, hlavně jeho přizpůsobivost. Velmi významné diagnostické vodítko představuje i vývojové období, v jehož rámci se porucha projevila. Pokud se porucha mentálních funkcí projevila již v prvních dvou až třech letech života dítěte, používá se diagnóza mentální retardace. Pokud se vyskytla později, používá se termín demence. Dříve se v této souvislosti používaly i termíny jako oligofrenie, ale také debilita, imbecilita a idiocie. V současné době jsou odmítány jako velmi neetické, urážlivé a ponižující. (Raboch, Pavlovský a kol., 2013, str. 343)

## 1.2 Klasifikace mentálního postižení

Psychologická věda dnes rozlišuje několik základních stupňů mentální retardace. Venglářová a Mahrová (2006, str. 100) shrnují, že lehká mentální retardace znamená inteligenční kvocient v rozmezí 50 až 69 bodů a středně těžká mentální retardací pak inteligenční kvocient v rozmezí 35 až 49 bodů. Vzhledem k tématu této práce je přitom podstatné, že jedinci s lehkým mentálním postižením velmi často relativně úspěšně zvládají svůj život. Obvykle se u nich projevuje opožděné osvojení řeči, v rámci běžné komunikace ji však většinou používají celkem účelně. Osoby se středně těžkou mentální retardací jsou schopni jednoduchých sociálních kontaktů, zejména pak s příbuznými či známými lidmi. Těžká mentální retardace je vymezována inteligenčním kvocienem v rozmezí 20 až 34 bodů. Pro hlubokou mentální retardaci je pak typický inteligenční kvocient nižší než 20 bodů. (Venglářová a Mahrová, 2006, str. 100)

Šnýdrová (2008, str. 128–129) ve výše uvedeném kontextu připomíná, že lehká mentální retardace byla dříve označována termínem debilita. Jedinci s lehkou mentální retardací jsou vychovatelní i vzdělavatelni, přičemž ve škole se naučí číst, počítat, psát a zvládnou dokonce i jednoduché abstrakce. Dokonce dosáhnou nezávislosti rovněž v oblasti osobní péče. Středně těžká mentální retardace byla označována termínem imbecilita. Jedinci s touto úrovní mentální retardace jsou sice vychovatelní, nicméně nevzdělavatelni. Jednoduché dovednosti podle zmíněné autorky zvládnou, naučí se také samostatně jíst a dodržovat hygienu. Dohled od pečujících osob potřebují po celý život. Těžká mentální retardace bývala označována jako prostá idiocie a hluboká mentální retardaci jako těžká idiocie. Jedinci s těžkou mentální retardací jsou nevzdělavatelni, nevychovatelní a vyznačují se nekoordinovanými pohyby. Charakteristické je pro ně též sebepoškození a časté sebezohavení. (Šnýdrová, 2008, str. 128–129)

Raboch, Pavlovský a kol. (2013, str. 344) k výše uvedenému dodávají, že jedinci na úrovni lehké mentální retardace představují přibližně čtyři pětiny ze všech mentálně postižených. (Raboch, Pavlovský a kol., 2013, str. 344)

## 1.3 Osoby s lehkou mentální retardací

Říčan (2007, str. 80) však kategoricky podotýká, že lehkou mentální retardaci je možné považovat za lehkou pouze ve smyslu psychiatrické diagnózy. Ze sociálního hlediska se naopak jedná o těžké postižení, protože jedinec na úrovni lehkého mentálního postižení i v dospělosti stěží dosáhne úrovně jedenáctiletého dítěte. Mohou však dosáhnout

---

značné nezávislosti a často bývají schopní velmi dobře vykonávat jednoduché práce. Tato úroveň postižení dokonce ani nemusí být nápadná, dokud nejsou kladeny zvýšené nároky na myšlení daného jedince. Jedinec s lehkým mentálním postižením potřebuje po celý život laskavé a současně pevné vedení, jinak se může zachovat nerozumným způsobem. Rovněž hrozí riziko, že morálně zkažení lidé mohou tyto jedince vykořisťovat nebo zneužívat. (Říčan, 2007, str. 80)

Petr, Marková a kol. (2014, str. 252) upřesňují, že jedinci s lehkým mentálním postižením v dětském věku často zvládají život podobný svým zdravým vrstevníkům. Objevuje se u nich sice opoždění řeči, nicméně v běžné komunikaci jsou schopni užívat řeč vcelku účelně. Při dobrém vedení většina z nich úspěšně dosáhne plné samostatnosti v oblasti jídla, oblékání, vyprazdňování či obecněji hygieny. Jsou schopni adaptovat se na prostředí, ve kterém žijí, absolvovat speciální, ba dokonce i zvláštní školu a také se vyučit jednoduššímu řemeslu. Jejich psychika se však vyznačuje nestálostí, sklony ke zkratkovitému řešení a neuváženým reakcím, sníženou kritičností, a naopak zvýšenou sugestibilitou. Výraznější poruchy se však objevují v oblasti abstrakce, zatímco co se týče mechanických činností, porucha se mnohdy nemusí projevit. Vážnější obtíže se mohou projevit za situace, kdy jsou na osoby s lehkým mentálním postižením kladeny zvýšené nároky, typicky tedy na druhém stupni základní školy, na střední škole či při případném nástupu do zaměstnání. Tehdy se pak nezdálo by projevují příznaky emoční labilita a také poruchy adaptace. V souvislosti se níženým výkonem bývají jedinci trpící lehkým mentálním postižením častěji stresováni. Celkově je však možné podle výše zmíněného autorského kolektivu konstatovat, že obtíže těchto jedinců svým obrazem odpovídají mnohem spíše normální populaci než jedincům s těžšími formami mentální retardace. (Petr, Marková a kol., 2014, str. 252)

Z právě uvedených informací je tedy zřejmé, že jedinci s lehkým mentálním postižením jsou zaměstnatelní. Ostatně Mahrová, Venglářová a kol. (2008, str. 71–72) v tomto kontextu výslovně podotýkají, že jedince s lehkou mentální retardací lze zaměstnat prací, která vyžaduje spíše praktické než teoretické dovednosti, přičemž se obvykle jedná o nekvalifikované nebo málo kvalifikované manuální práce. Lidem, kteří trpí lehkou mentální retardací, je proto možné a samozřejmě i žádoucí pomoci takovou výchovou či vzděláváním, které jsou zaměřené na rozvíjení jejich dovedností a na kompenzování jejich nedostatků. V rámci takového sociokulturního kontextu, ve kterém se klade jen malý důraz na teoretické znalosti, a naopak velký na praktické dovednosti, nemusí mírný stupeň

---

mentální retardace působit žádný vážnější problém. Negativní důsledky lehké mentální retardace se však podle zmíněného autorského kolektivu projeví tehdy, když je postižený jedinec současně značně emočně a sociálně nezralý, např. když není schopen se vyrovnat s požadavky manželského či partnerského života, výchovy dětí, obtížně se přizpůsobuje kulturním tradicím či společenským očekáváním apod. (Mahrová, Venglářová a kol., 2008, str. 71–72)

V případě zaměstnávání osob s lehkou mentální retardací je však nutné brát v úvahu, jak podotýkají Bendová a Zikl (2011, str. 13), že u těchto osob se mohou individuálně projevovat i přidružené chorobné stavy, jako jsou poruchy autistického spektra a další vývojové poruchy, např. epilepsie apod. (Bendová a Zikl, 2011, str. 13)

Z hlediska zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením je důležitá celková úroveň různých schopností a kompetencí konkrétních jednotlivců. Jako velmi významné se v tomto ohledu jeví zejména schopnosti z oblasti komunikace, které jsou samozřejmě ve srovnání s intaktní populací více či méně narušené.

#### **1.4 Problematika komunikace**

Problematice komunikace osob s lehkým mentálním postižením se podrobněji věnují např. Valenta, Michalík, Lečbých a kol. (2012, str. 230–232), kteří nejdříve obecně konstatují, že řeč osob s mentálním postižením bývá markantně narušená, přičemž se vyvíjí deformovaně. Mentálním deficitem jsou přitom ovlivněny všechny složky řečové komunikace, tedy složka motorická, jazyková i kognitivní. Verbální výkony mentálně postižených osob jsou nejen snižené, ale také omezené a zpomalené. Vývoj řeči je postižen do té míry, že nedosáhne normy, a velké rozdíly jsou zejména v užívání aktivního a pasivního slovníku, který bývá rozvinutější. Rovněž neverbální složky bývají na vyšší úrovni než verbální složka komunikace. U jedinců s lehkou mentální retardací má tempo vývoje řeči zhruba dvoutřetinovou úroveň ve srovnání se zdravými jedinci, přičemž strop vývoje řeči je u nich přibližně na úrovni dvanácti až třinácti let. Lehké mentální postižení s tímto stropem dovolí danému jedinci v oblasti myšlení pracovat s konkrétními operacemi, tedy pojmout jednoduchou časovou perspektivu, kategorizovat a nacházet příčinné vztahy. Formální operace, tedy hlavně práce s výroky a hypotézami, jsou již mimo dosah osob s lehkým mentálním postižením. Přesto se tyto jedinci podle výše zmíněného autorského kolektivu mohou dostat dokonce až na úroveň druhé signální soustavy, jsou schopni abstrahování a zevšeobecňování, nicméně jejich myšlení zaostává v usuzovacích

---

schopnostech. Jejich verbální schopnosti mohou být v běžných komunikačních situacích dostačující, a proto jejich řeč nemusí být příliš nápadná. Verbálně mohou tito jedinci selhat především v nepředvídatelných řečových situacích. Jejich řeč může být gramaticky správná, i když mají problém se zapamatováním si výjimek z gramatických pravidel. Někdy jedinci s lehkým mentálním postižením jen velmi těžko formulují své myšlenky do slov, protože v průběhu ontogeneze řeči u nich nedojde k adekvátní harmonii mezi vnitřní a vnější řečí. (Valenta, Michalík, Lečbych a kol., 2012, str. 230–232)

## 1.5 Edukace osob s mentálním postižením

Není snad zapotřebí zdůrazňovat, že k výkonu jakékoli pracovní činnosti – byť by se jednalo o pracovní činnost sebejednodušší – je zapotřebí alespoň určité minimální kvalifikace nebo alespoň schopností tuto kvalifikaci získat v rámci zaškolení v rámci praxe. V následujícím textu je proto zapotřebí věnovat pozornost schopnostem jedinců s lehkým mentálním postižením v oblasti učení.

Vzdělávání dětí s mentálním postižením může probíhat buď v rámci škol hlavního vzdělávacího proudu běžné typy škol, nebo v rámci speciálního vzdělávání speciální typy škol. V současné době se stále více dostává do popředí proces integrace dětí s mentálním postižením do běžných škol a hovoří se i o inkluzivním vzdělávání. Školská integrace znamená vzdělávání dětí s mentálním postižením v běžném typu a prostředí základní školy. O integraci pojednávají legislativní dokumenty - zákon č. 561/2004 Sb. školský zákon a vyhláška č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných. Vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, kam spadají i žáci s mentálním postižením, může probíhat: v běžné škole s využitím všech podpůrných opatření, ve školách, třídách, odděleních či studijních skupinách pro děti, žáky a studenty s mentálním postižením, o tomto typu hovoří v§ 19 Vyhláška č. 27/2016 Sb. (Křížkovská, 2021)

Pešová a Šamalík (2006, str. 57–58) v této souvislosti připomínají, že ti jedinci, u kterých je lehká mentální retardace lehčí, tedy při horní hranici pásma postižení, mohou zpočátku alespoň průměrně uspět i v běžné základní škole, protože učivo si osvojují za pomoci obvykle dobré mechanické paměti. Pokud je provedena integrace a dítě s lehkou mentální retardací se učí na základě individuálního vzdělávacího plánu či speciálního programu, pak potíže v osvojování učiva obvykle nenastávají, byť se mohou projevit problémy v oblasti sociálního kontaktu se spolužáky. Výrazné problémy však nastávají



---

s příchodem učiva, které vyžaduje logické usuzování, má spíše teoretický než praktický charakter, pracuje se symboly a vztahy. Děti s lehkým mentálním postižením se přestávají v takovém učivu orientovat, protože jejich mechanická paměť na to již nestačí. Zvládnutí programu školy se pak děje na úkor neúnosně dlouhé domácí přípravy za nezbytné asistence rodičů, což s sebou přináší přetíženost dětí, psychické problémy a absenci volného času na jiné aktivity. Jedinci trpící lehkým mentálním postižením si také postupně přestávají rozumět se svými vrstevníky, jsou vylučováni z kolektivu a mohou se stát obětí manipulace, protože nedokážou odhadnout důsledky různých činů, ke kterým jsou přizváni. Pokud si najdou kamarády, obvykle se jedná o mladší jedince. (Pešová a Šamalík, 2006, str. 57–58)

Křížovská (2021) ve své článku popisuje rozdělení škol pro střední vzdělávání, jsou to odborná učiliště, která jsou určena pro absolventy základní školy (dříve základní školy praktické). Výuka se skládá z mnoha různých oborů orientovaných na manuální práce, kde hlavním těžištěm výuky je praxe, jednotlivé učební plány jsou redukovány. Doba trvání výuky jsou dva, případně tři roky, výstupem absolvent získá výuční list. Praktická škola se liší dobou docházky. Praktická škola může být buď roční, nebo dvouletá. První typ je určen absolventům základní školy speciální žákům s těžkým mentálním postižením, žákům s kombinovaným postižením. Vzdělání na praktické škole je zaměřeno více na oblast praktického života a na jednoduché manuální činnosti. (Křížkovská, 2021)

Tato kapitola je věnována obecnému shrnutí mentálního postižení. K mentální retardaci může dojít poškozením mozku v těhotenství, v průběhu porodu nebo i v dětství následkem nemoci nebo i zanedbáním výživy. Mimořádný význam pro tyto jedince tvoří rodina, která je schopna jim připravit podmínky k rozvíjení komunikace, učení, motoriky a sociálních návyků. Většina z nich dosáhne samostatnosti v péči sama o sebe. Vzdělávací instituce napomáhají k vytyčenému cíli, osamostatnění a začlenění mentálně postižených do společnosti.

## 2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

Na úvod této kapitoly lze společně s Klimentovou (2018, str. 89) stručně předeslat, že občané trpící lehkým mentálním postižením se sice mohou zapojit do běžného pracovního procesu, nicméně tak podle zmíněné odbornice mohou učinit pouze na takových pracovních místech, která vyžadují jen minimální – nebo spíše nevyžadují téměř žádnou – kvalifikaci. Tyto osoby při práci vcelku dobře obstojí po zácvičku na pracovní místo vyznačující se manuálním a spíše stereotypním charakterem. Je nutné dbát na to, a je to úkol zaměstnavatele a vedoucích pracovníků, aby pracovní podmínky osob s lehkou mentální retardací nebyly příliš náročné na pozornost, přičemž při samotné práci je vhodné osobě s lehkou mentální retardací zajistit alespoň občasný dohled a snadno dostupnou podporu. V této souvislosti je vhodné, aby management měl na paměti, že osoba s lehkou mentální retardací je schopna samostatného života, ovšem lépe prospívá v takovém prostředí, kde může čerpat emoční, sociální a také praktickou podporu. (Klimentová, 2018, str. 89) Jeví se proto jako žádoucí, aby pracovníkovi, který se vyznačuje lehkou mentální retardací, byl jako jakýsi patrně přidělen starší zkušený pracovník nebo pracovnice, vyznačující se trpělivým rodičovským přístupem.

Z hlediska zaměstnávání osob s lehkou mentální retardací je podstatná jejich vůle a úroveň aspirací. Valenta, Michalík, Lečbých a kol. uvádějí (2012, str. 263–264), že problematiku vůle a aspirací těchto osob lze zkoumat ve dvou základních dimenzích. První dimenzí je míra stability aspirací, tedy míra přetrvávajícího vytyčeného cíle, dále kolísání aspirace pod vlivem okamžitého nápadu nebo bezprostřední pohnutky. Druhou dimenzí pak je možnost praktického naplnění stanoveného cíle, tedy realističnost dané aspirace. Rozdíly mezi osobami s mentální retardací způsobuje nejen míra závažnosti postižení kognitivních funkcí, ale dále také množství sociálních zkušeností z různých životních rolí, vlivy výchovy a případně i pedagogické vedení. Zkušenosti z praxe či výzkumy aspirací osob s mentální retardací v programu podporovaného zaměstnávání podle výše zmíněného autorského kolektivu jasně ukazují, že osoby s lehkou mentální retardací ve srovnání s osobami s těžším typem postižení mají obvykle spíše realistické představy ohledně svého budoucího společenského a též profesního uplatnění. Jako faktor, který významně napomáhá při vyostření konkrétní představy jedince ohledně jeho budoucího uplatnění, působí možnost praktikování na různých běžných pracovištích v posledních ročnících speciální školy, což umožňuje např. tzv. program Tranzit. Ukazuje se však, že hodnocení realističnosti aspirací se nevztahuje pouze k představám samotných

---

osob s mentální retardací, ale též k představě sociálního okolí o jejich možném uplatnění. Jako potenciálně velmi problematický faktor se ukazuje např. nevhodně zvolený učební obor. I když se totiž konkrétní mladý člověk s mentální retardací vyučí v určitém oboru, nemusí být ještě vůbec reálné, že právě v tomto oboru získá pracovní uplatnění na otevřeném a konkurenčním trhu práce v národní ekonomice. (Valenta, Michalík, Lečbých a kol., 2012, str. 263–264)

Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením v České republice uvádí, že V Listině základních práv a svobod je zakotveno právo občanů s mentálním postižením podle svých možností produktivně pracovat nebo se zabývat jinou užitečnou činností. Obecně platí, že jakékoli zaměstnání nebo i jednoduchá pracovní činnost smysluplně naplňuje život každého člověka, přičemž nejinak tomu je rovněž u spoluobčanů trpících mentálním postižením. Tito lidé jsou – jak již bylo ostatně výše zdůrazněno – schopni podle svých možností naučit se mnoha dovednostem a postupům. Jsou i velice produktivními, potřebují však vedení a podporu. Je vhodné vzít v úvahu, že občané, již trpí mentálním postižením, poměrně často zvládají dělat takovou práci, která je pro mnoho ostatních lidí z intaktní populace stereotypní nebo nezajímavá. V současnosti v České republice existují celkem tři možnosti zaměstnávání občanů s mentálním postižením, a to podporované zaměstnávání, chráněné pracovní místo neboli chráněné díly a ochrana lidí s mentálním postižením na trhu práce. (Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením v České republice, 2021)

## 2.1 Zákon o zaměstnanosti

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je upraveno Zákoníkem práce 262/2006 Sb. a také zákonem o zaměstnanosti 435/2004 Sb., který rozlišuje několik kategorií osob zdravotně postižených. (pruvodcepodnikanim.cz, 2020) Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením mají všichni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, volených zaměstnanců a zaměstnanců jmenovaných do funkcí. Jedná se o povinný podíl 4 %. Pokud zaměstnavatel nezaměstná 4 % lidí se zdravotním postižením, musí ročně odvést do státního rozpočtu 2,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství nebo nakoupit výrobky a služby z chráněné dílny ve výši sedminásobku průměrné mzdy, tedy v hodnotě zhruba 163 200 Kč. (pruvodcepodnikanim.cz, 2020)

---

Zaměstnáváním osob se zdravotním postižením může být ročně ušetřeno až 274 000 Kč. Ve chvíli, kdy má zaměstnavatel povinnost zaměstnat například jednoho člověka se zdravotním postižením a neudělá to, musí do státního rozpočtu odvést téměř 60 000 Kč nebo nakoupit zboží nebo služby v režimu náhradního plnění v hodnotě téměř 166 000 Kč. V případě, že osobu se zdravotním postižením společnost zaměstnává, můžete dostat dotaci až ve výši 48 000 Kč a budete mít také nárok na slevu na dani z příjmů až ve výši 60 000 Kč. (pruvodcepodnikanim.cz, 2020)

## 2.2 Podporované zaměstnávání

Termín chráněná dílna představuje obecný název pro dílnu určenou pro práci lidí se zdravotním postižením, tedy mimo jiné rovněž pro osoby s mentálním postižením. Pracovní podmínky by v chráněných dílnách měly být upraveny speciálně pro občany se zdravotním postižením. V České republice v současné době existují již různé druhy chráněných dílen, které se zabývají různými činnostmi sahajícími od výroby některých předmětů spotřeby až po kompletaci, tisk apod. V rámci chráněných dílen přitom mohou existovat chráněná pracovní místa. Chráněné pracovní místo vzniká dohodou s Úřadem práce České republiky, který zaměstnavateli či osobě samostatně výdělečně činné poskytuje příspěvek na existenci chráněného pracovního místa. Chráněné pracovní místo může být zřízeno nebo vymezeno. Zřízením chráněného pracovního místa vzniká nové místo, které je výhradně určené pro lidi se statutem osoby se zdravotním postižením, zatímco vymezeno jako chráněné pracovní místo může i být i takové pracovní místo, které původně nebylo obsazeno osobou se zdravotním postižením. Nejedná se tedy o nové pracovní místo a není původně vyhrazeno pouze pro osoby se zdravotním postižením. Vymezené pracovní místo vzniká opět dohodou s Úřadem práce České republiky, a to na dobu tří let. O zřízení chráněného pracovního místa – tedy o zřízení nového pracovního místa – nebo o vymezení chráněného pracovního místa – tedy pracovního místa již vytvořeného a obsazeného pracovníkem se statutem osoby se zdravotním postižením – může požádat jak zaměstnavatel, tak osoba samostatně výdělečně činná. Každý člověk se zdravotním postižením může pracovat pouze na jednom chráněném pracovním místě, což znamená, že v praxi nemůže mít např. dva různé zkrácené úvazky u dvou různých zaměstnavatelů. (Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením v České republice, 2021)

---

Jednu ze specifických forem podpory osob s mentálním postižením v České republice jistě představuje podporované zaměstnávání. Kroupová a kol. (2016, str. 134) v této souvislosti upřesňují, že se jedná o časově omezenou službu poskytovanou po dobu šesti měsíců, maximálně však po dobu jednoho roku. Podporované zaměstnávání zahrnuje komplex služeb určený těm lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí, nicméně jejich schopnosti získat a udržet si zaměstnání jsou do značné míry omezeny, takže potřebují individuální podporu a pomoc, a to jak před nástupem do práce, tak i po něm. Podpora je přitom poskytována jak samotným osobám s lehkým mentálním postižením, tak jejich rodinám, zaměstnavatelům a případně také dalším lidem v sociálním okolí mentálně postižených. Poskytování této služby zajišťují nestátní neziskové organizace, které získávají finanční podporu od státu formou dotací nebo grantové politiky. Tato služba je poskytována formou asistence nejen na samém pracovišti, typicky např. při nácviku jednotlivých pracovních činností, ale také v jiných situacích spojených s hledáním či výkonem zaměstnání. Podporované zaměstnávání je – a to v souladu se zákonem č. 108/2006 Sbírky, o sociálních službách – pojímáno jako specifická metoda sociální rehabilitace. V České republice je tato služba poskytována agenturami podporovaného zaměstnávání, přičemž tyto agentury mají status již výše zmíněné nestátní neziskové organizace. Co do právní formy se jedná především o občanská sdružení a obecně prospěšné společnosti. (Kroupová a kol., 2016, str. 134)

Lečbych (2011, str. 160–161) k výše uvedenému doplňuje, že právě program podporovaného zaměstnávání představuje jeden ze silných nástrojů zaměstnávání osob s mentální retardací, který vznikl již v sedmdesátých letech minulého století ve Spojených státech amerických a během let devadesátých se pak dostal až do Evropy. První agentura podporovaného zaměstnávání v České republice vznikla již v roce 1995 v Praze, načež vznikaly další agentury a jejich největší boom byl zaznamenán v letech 2002 až 2003. Služba podporovaného zaměstnávání by měla vycházet z individuálních potřeb osob s lehkým mentálním postižením a z jejich představ o vlastním pracovním uplatnění, přičemž by se měla zaměřovat na rozvoj jejich pracovní kariéry a vést je k aktivnímu přístupu ke svému vlastnímu pracovnímu uplatnění na otevřeném trhu práce. Cílem podporovaného zaměstnávání je zvýšit míru samostatnosti uživatelů této služby a posílit jejich pracovní návyky. Pro zařazení do tohoto programu není rozhodující diagnóza, nýbrž individuální posouzení schopností a rozsahu obtíží, přičemž musí být reálné, že tito lidé budou schopni po uplynutí doby, která limituje poskytování služby, pracovat samostatně

---

nebo s pomocí jiných typů služeb. Cílovou skupinou této služby proto podle výše zmíněného odborníka nejsou jen lidé s lehkým mentálním postižením, ale obecně občané s těžším zdravotním poškozením nebo s kumulací více znevýhodňujících faktorů. Lidé s lehkou mentální retardací potřebují více času a úsilí při tréninku, aby se mohli stát plnohodnotnou pracovní silou. Mezi základní postupy této služby náleží okamžité umístění na dané pracovní místo, trénink uchazeče s asistentem přímo na místě, zaměstnávání v běžném prostředí, průběžná a současně individualizovaná podpora, podpora samostatnosti a specifické aktivity uživatele dané sociální služby. (Šucha, Charvát, Řehan a kol., 2011, str. 160–161)

### **2.3 Tranzitní program**

Jedná se o sociální službu, kdy studentům praktických škol je zajištěna praxe na běžném trhu práce. Mladí lidé tak získávají zkušenosti a rozvíjejí své sociální dovednosti potřebné pro uplatnění na trhu práce.

Student se naučí, co znamená chodit do práce, jaké má práva a povinnosti spojené se zaměstnáním.

Rozvíjet pracovní a sociální dovednosti jako je orientace a cestování tzn. jak se bezpečně dostat do zaměstnání, komunikace a komunikační prostředky – práce s telefonem, emailem, práce s penězi, péče o sebe.

Umožnit studentovi vyzkoušet si práci v běžném prostředí a dále usnadnit studentovi/studentce plánování přechodu ze školy do běžného pracovního prostředí. (Tranzitní program, 2014)

### **2.4 Význam práce pro osoby s mentálním postižením**

Černá uvádí, osobám s mentálním postižením práce poskytuje:

- ekonomickou nezávislost a vyšší životní standard,
- práce pozitivně ovlivňuje sebeurčení člověka,
- statut být zaměstnán u člověka s postižením pozitivně ovlivňuje postoje společnosti k postiženým, a nakonec i osobní spokojenost jedince,
- pracovní místo v integrovaném prostředí je prostředkem pro vytváření a rozvíjení nových sociálních interakcí,

- práce jedním ze způsobů, kterým většina lidí pokračuje v učení a rozvíjení sebe sama,
- vytváření nových pracovních míst je pro společnost přínosnější než poskytování vyplácení podpory v nezaměstnanosti,
- placená práce přispívá k vysvobození osoby s postižením k dlouhodobé závislosti na podpůrných službách a péči (Černá, 2015, str.196-197)

## 2.5 Specifika zaměstnávání osob s mentálním postižením

Text této kapitoly je vhodné stručně uvést citováním následujícího konstatování Valenty, Michalíka, Lečbycha a kol.: *„Zkušenosti z praxe a výzkumy osob s mentální retardací v programu podporovaného zaměstnávání ukazují, že osoby s lehkou mentální retardací mají oproti osobám se závažnějším typem postižení spíše realistické představy o svém budoucím uplatnění. Jako faktor, který významně pomáhá při vyostření představy o uplatnění, je možnost praktikování na různých běžných pracovištích v posledních ročnících speciální školy výše uvedený program Tranzit. Ukazuje se však také, že hodnocení realističnosti aspirací se nevztahuje pouze k představám samotných osob s mentální retardací, ale také k představě okolí o jejich možném uplatnění. Jako problematický faktor se ukazuje např. nevhodně zvolený učební obor. I když se mladý člověk s mentální retardací vyučí v určitém oboru, nemusí být reálné, že v tomto oboru získá pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce.“* (Valenta, Michalík, Lečbych a kol., 2018, str. 230–232) Právě z tohoto důvodu je velice důležité, aby se osobám s lehkou mentální retardací dostávalo v souvislosti se zaměstnáváním podpory od společnosti.

Je tedy mimo jakoukoli pochybnost – a přesně na tuto skutečnost upozorňují např. Marková, Venglářová a Babiaková (2006, str. 306–307) – že péče o člověka trpícího mentální retardací patří k velice obtížným úkolům, a to nejen v rámci pomáhajících profesí. Ve vztahu k pomáhajícím profesím se jedná o takovou skupinu klientů, která vyžaduje dlouhodobou péči, jejíž nutnost a rozsah roste přímo úměrně s mírou mentálního postižení. Pozitivním výsledkem v těžších případech je mnohdy pouze nezhoršení stavu. Některé aspekty chování osob s mentální retardací vyvolávají otázky týkající se otázek etiky a lidské důstojnosti. Tito občané rozhodně náleží ke skupině, jejíž práva na kvalitní a laskavou péči mohou být porušena. V posledních desetiletích však v tomto ohledu došlo k pozitivní změně postojů veřejnosti k péči o tuto skupinu občanů. Cílem jejich výchovy by proto podle výše zmíněné autorské trojice mělo být dosažení, pokud možno

co nejvyššího stupně či míry sebe řízení, přizpůsobení a samostatného plnění různých životních nároků v jednotlivých oblastech života. (Marková, Venglářová, Babiaková, 2006, str. 306–307)

## 2.6 Doporučení při zaměstnávání

Obecná nicméně praktická doporučení ohledně podpory rozvoje potenciálu osob s mentální retardací formulují Procházka, Šmahaj, Kolařík a Lečbych, (2014, str. 177) kteří z hlediska obecných doporučení pro rozvoj potenciálu osob s mentální retardací jmenují následující aspekty, které je vhodné brát v úvahu, a hlavně aplikovat v rámci inkluzivního přístupu a které se specifickým způsobem projevují při zaměstnávání těchto spoluobčanů: (Procházka, Šmahaj, Kolařík a Lečbych, 2014, str. 177)

- žádoucí je maximální kontakt mentálně postižených jedinců s běžnou populací, kontakt s vrstevníky, zapojení do vrstevnické skupiny a do pracovních aktivit,
- přiměřené nároky na jedince s mentálním postižením, které sice respektují jeho limity, ale současně na něj kladou určité výzvy, které může úspěšně zvládnout a následně se rozvíjet prostřednictvím jejich zvládnání a překonávání překážek,
- účelná není plná eliminace rizika, protože určitá míra riskování k běžnému životu patří. Snaha o naprostou absenci rizika vede u osob s mentální retardací k jejich sociální izolaci. Vhodnější je proto přirozeně racionální mírnění rizik, avšak nikoli jejich úplná eliminace. Je přitom zapotřebí brát citlivý ohled na individuální ohled na rozvojový potenciál mentálně postižených spoluobčanů,
- nelze předpokládat automatický přesun dovedností z jedné oblasti do druhé. Jako žádoucí se jeví nácvik v přirozených podmínkách s konkrétním materiálem,
- rozvoj by měl být zdrojem oboustranné radosti, měl by být spojen s kladnými pocity a nikoli s utrpením, které mentálně postižené odrazuje od všech činností,
- nutný je ohled nejen na chronologický věk mentálně postižených jedinců, ale také na jejich biologické předpoklady, které mohou být v disproporci s rozvojem kognice. I člověk s mentální retardací totiž dospívá a jednou dospěje a projevují se tedy u něj některé ze specifických potřeb odpovídajících věku jeho vrstevníků,
- nácvik dovedností se posiluje, pokud je bezprostředně odměňován a osoba, jež trpí mentální retardací, z něj má hmatatelný praktický užitek.



---

Jednu ze specifických forem podpory osob s mentálním postižením v České republice jistě představuje podporované zaměstnávání. Kroupová a kol. (2016, str. 134) v této souvislosti upřesňují, že se jedná o časově omezenou službu poskytovanou po dobu šesti měsíců, maximálně však po dobu jednoho roku. Podporované zaměstnávání zahrnuje komplex služeb určený těm lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí, nicméně jejich schopnosti získat a udržet si zaměstnání jsou do značné míry omezeny, takže potřebují individuální podporu a pomoc, a to jak před nástupem do práce, tak i po něm. Podpora je přitom poskytována jak samotným osobám s lehkým mentálním postižením, tak jejich rodinám, zaměstnavatelům a případně také dalším lidem v sociálním okolí mentálně postižených. Poskytování této služby zajišťují nestátní neziskové organizace, které získávají finanční podporu od státu formou dotací nebo grantové politiky. Tato služba je poskytována formou asistence nejen na samém pracovišti, typicky např. při nácviu jednotlivých pracovních činností, ale také v jiných situacích spojených s hledáním či výkonem zaměstnání. Podporované zaměstnávání je – a to v souladu se zákonem č. 108/2006 Sbírky, o sociálních službách – pojímáno jako specifická metoda sociální rehabilitace. V České republice je tato služba poskytována agenturami podporovaného zaměstnávání, přičemž tyto agentury mají status již výše zmíněné nestátní neziskové organizace. Co do právní formy se jedná především o občanská sdružení a obecně prospěšné společnosti. (Kroupová a kol., 2016, str. 134)

Lečbych (2011, str. 160–161) k výše uvedenému doplňuje, že právě program podporovaného zaměstnávání představuje jeden ze silných nástrojů zaměstnávání osob s mentální retardací, který vznikl již v sedmdesátých letech minulého století ve Spojených státech amerických a během let devadesátých se pak dostal až do Evropy. První agentura podporovaného zaměstnávání v České republice vznikla již v roce 1995 v Praze, načež vznikaly další agentury a jejich největší boom byl zaznamenán v letech 2002 až 2003. Služba podporovaného zaměstnávání by měla vycházet z individuálních potřeb osob s lehkým mentálním postižením a z jejich představ o vlastním pracovním uplatnění, přičemž by se měla zaměřovat na rozvoj jejich pracovní kariéry a vést je k aktivnímu přístupu ke svému vlastnímu pracovnímu uplatnění na otevřeném trhu práce. Cílem podporovaného zaměstnávání je zvýšit míru samostatnosti uživatelů této služby a posílit jejich pracovní návyky. Pro zařazení do tohoto programu není rozhodující diagnóza, nýbrž individuální posouzení schopností a rozsahu obtíží, přičemž musí být reálné, že tito lidé budou schopni po uplynutí doby, která limituje poskytování služby, pracovat samostatně

---

nebo s pomocí jiných typů služeb. Cílovou skupinou této služby proto podle výše zmíněného odborníka nejsou jen lidé s lehkým mentálním postižením, ale obecně občané s těžším zdravotním poškozením nebo s kumulací více znevýhodňujících faktorů. Lidé s lehkou mentální retardací potřebují více času a úsilí při tréninku, aby se mohli stát plnohodnotnou pracovní silou. Mezi základní postupy této služby náleží okamžité umístění na dané pracovní místo, trénink uchazeče s asistentem přímo na místě, zaměstnávání v běžném prostředí, průběžná a současně individualizovaná podpora, podpora samostatnosti a specifické aktivity uživatele dané sociální služby. (Šucha, Charvát, Řehan a kol., 2011, str. 160–161)

Tato kapitola představí zaměstnanost osob s lehkým mentálním postižením. Právo na práci je ukotveno v zákoníku práce 262/2006 Sb. a zákonem o zaměstnanosti 435/2004 Sb. Lidé s tímto postižením jsou schopni zastat práci, která se pro ostatní může zdát nezajímavá nebo stereotypní. Možnosti zaměstnání pro lidi s tímto postižením je forma podporovaného zaměstnání nebo chráněné pracovní místo. Také vidím velký potenciál v tranzitním programu, který umožňuje mladým lidem praxi ve svém budoucím povolání, získání pracovních návyků a možnost začlenění se do společnosti a umožnění sociálního kontaktu s jinými lidmi. Stěžejní pro všechny tyto podpory zaměstnání je vůle samotných jedinců pracovat.

### 3 PODPORA OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

Je mimo jakoukoli pochybnost, že občané trpící mentálním postižením potřebují často na trhu práce ochránit. V České republice proto v současné době mají možnost získat status osoby se zdravotním postižením či znevýhodněním.

Osoby se zdravotním postižením jsou v současné době v České republice celkem trojího druhu. Zaprvé se jedná o občany pobírající invalidní důchod ve třetím stupni, tedy o osoby s těžším zdravotním postižením, které s sebou automaticky nese pobírání invalidního důchodu. Tito občané nemusejí o status osoby se zdravotním postižením žádat. Zadruhé se jedná o občany, kteří pobírají invalidní důchod v první a druhém stupni, což je rovněž automaticky spojeno s pobíráním invalidního důchodu. Ani tito lidé nemusejí o status osoby se zdravotním postižením žádat. A konečně třetí kategorii představuje osoba se zdravotním znevýhodněním. Lze tedy shrnout, že status osoby se zdravotním postižením má automaticky každý příjemce invalidního důchodu, a to bez ohledu na jeho konkrétní stupeň. Tito občané nemusí o status osoby se zdravotním postižením žádat, což platí i pro ty, kterým Česká správa sociálního zabezpečení invalidní důchod nevyplácí z důvodu nesplněné podmínky potřebné doby důchodového pojištění. O výše zmíněný status osoby se zdravotním znevýhodněním pak žádají ti, kteří nemají nárok na pobírání invalidního důchodu. Žádost o tento status se podává na příslušné správě sociálního zabezpečení České republiky. (Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením v České republice, 2021)

Občané se statusem osoby se zdravotním znevýhodněním mají na rozdíl od lidí s přiznaným stupněm invalidity zachovanou schopnost vykonávat soustavnou práci v rozsahu plného úvazku, nicméně schopnost získat či udržet si práci obecně nebo v rámci původní kvalifikace je omezena právě v důsledku zdravotního znevýhodnění, tedy např. v důsledku mentálního postižení. V České republice v současné době existují již některé firmy, které nabízejí pracovní místa speciálně vytvořená buď pro osoby se zdravotním postižením, nebo rovněž pro osoby se zdravotním znevýhodněním. Ti zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením nebo osoby se zdravotním znevýhodněním, dostávají finanční pomoc od Úřadu práce České republiky. Na takovýchto pracovních místech – ať již zřízených nebo naopak vymezených – pak nesmí pracovat lidé bez postižení nebo znevýhodnění. (Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením v České republice, 2021)

Národní rada osob se zdravotním postižením se konkrétně zabývá problematikou zaměstnávání občanů trpících lehkým a středním stupněm mentálního postižení. Obecná

---

charakteristika těchto stupňů postižení v souvislosti se zaměstnáváním praví, že při řešení otázek zaměstnávání této skupiny postižených je zapotřebí vždycky vycházet ze skutečnosti, že diagnóza mentální retardace je charakterizována omezením intelektu, dále potíženími s určitými dovednostmi a návyky, ale i v komunikaci, sociálních vztazích, představitivosti a řadou dalších problémů. Dále je nutné vzít v úvahu, že právě mentální postižení bývá také často provázeno dalším zdravotním postižením, např. tělesným či smyslovým, a z něho pramenícím omezením. Potenciální zaměstnavatelé by se proto měli snažit o úpravu pracovišť, která však není náročná, pokud ovšem není mentální postižení provázeno tělesným, smyslovým nebo jiným postižením. Je ale zapotřebí, aby vedoucí i spolupracovníci mentálně postiženého pracovníka byli dobře informováni ohledně povahy zdravotního postižení a aby měli dostatek taktu k pochopení svého postiženého kolegy kolegyně. Při zaměstnání osoby s mentálním postižením je důležitá individuální úprava pracovního prostředí a dohled, dále individuální pracovní zácvik, dlouhodobá pomoc a podpora. (Národní rada osob se zdravotním postižením, 2019)

Národní rada osob se zdravotním postižením dále konstatuje, že pracovní pozice pro osoby s mentálním postižením jsou v praxi většinou pouze pomocného charakteru. Většina z této nabídky pracovních míst převážně vychází z nabídky různých učebních oborů odborných učilišť určených pro absolventy speciálních škol, respektive pro absolventy základních škol, kteří se vyznačují sníženými rozumovými schopnostmi. Některé pracovní pozice v národní ekonomice – a ve skutečnosti jich není nikterak málo – dokonce nevyžadují ani výuční list na odborném učilišti, nýbrž předpokládají pouze krátkodobý pracovní zácvik přímo v provozu. Pracovníkovi s mentálním postižením může mnohdy být nápomocen pracovní asistent. V tomto případě se jedná o pracovníka agentury podporovaného zaměstnávání. Osoby s mentálním postižením mohou rovněž najít pracovní uplatnění v chráněné pracovní dílně či na chráněném pracovním místě vytvořeném přímo pro osobu se zdravotním postižením. Nicméně je nutné mít na paměti, že běžný trh práce, tedy otevřený trh práce v tržní ekonomice, disponuje řadou pracovních pozic zahrnujících pomocné práce. Vždy je pak zapotřebí objektivně zvážit stávající schopnosti pro danou pozici, a to dle úrovně mentálního postižení konkrétního znevýhodněného zájemce o práci. (Národní rada osob se zdravotním postižením, 2019)

### 3.1 Mentální postižení v Českém právním řádu

Kudláček a kol. (2014, kapitola 02) stručným způsobem shrnují, že práva osob se zdravotním postižením jsou definována v nejobecnější rovině v Chartě lidských práv OSN a dále jsou rozvíjena v Ústavě České republiky a dalších zákonech týkajících se oblastí sociální, medicínské a vzdělávací, přičemž se této problematice týkají i různé vyhlášky, prováděcí předpisy a další podzákonné normy. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením je přitom založena na zásadách respektování přirozené důstojnosti, osobní nezávislosti, nediskriminace, plného a účinného zapojení a začlenění do společnosti, dále pak respektování odlišnosti a přijímání osob se zdravotním postižením jako součásti lidské různorodosti a rovněž přirozenosti, rovnosti příležitostí, přístupnosti, rovnoprávnosti mužů a žen a konečně na respektování rozvíjejících se schopností dětí či obecněji všech osob se zdravotním postižením a jejich práva na zachování identity. (Kudláček a kol., 2014, kapitola 02)

Dále je nutné poukázat na zákon 108/2006. Sb., o sociálních službách, jehož hlavním posláním je chránit práva a zájmy lidí, kteří se ve společnosti hůře prosazují a svá práva a své zájmy obtížněji hájí a prosazují, přičemž typicky se jedná právě o osoby trpící některou úrovní mentálního postižení. Tento zákon upravuje možnosti podpory a pomoci pro osoby, které se např. z důvodu mentálního postižení dostaly do nepříznivé sociální situace, což v praxi znamená, že je pro ně obtížné řešit svojí životní situaci takovým způsobem, aby zůstaly součástí běžné společnosti a mohly žít běžným životem. Pro občany, kteří se v důsledku svého zdravotního znevýhodnění dostanou do takové situace, zákon o sociálních službách definuje, jaké možnosti pomoci a podpory mohou využívat. Jedná se především o sociální služby a příspěvek na péči. Zmíněný zákon také vymezuje práva a povinnosti sociálních služeb a jejich uživatelů. Definuje dále rovněž funkci a výkon inspekce poskytování sociálních služeb a rovněž upravuje podmínky pro výkon činnosti sociálních pracovníků a jiných pracovníků působících v sociálních službách. V textu tohoto zákona nalezneme především informace týkající se příspěvku na péči, dále pak informace o sociálních službách, smlouvě o poskytnutí sociálních služeb a v neposlední řadě o inspekci v oblasti sociálních služeb. (Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením v České republice, 2021)

Pro účely výše zmíněného zákona o sociálních službách se rozumí zdravotním postižením tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit danou osobu závislou na pomoci jiné osoby. Rozsah

---

a též forma pomoci a podpory poskytnuté prostřednictvím sociálních služeb přitom musí vždycky zachovávat lidskou důstojnost zdravotně postižených osob. Sociální pomoc musí vycházet z individuálně určených potřeb zdravotně postižených osob, musí působit na tyto osoby aktivně, podporovat rozvoj jejich samostatnosti, motivovat je k takovým činnostem, které nevedou k dlouhodobému setrvávání nebo prohlubování nepříznivé sociální situace, a konečně musí posilovat jejich sociální začleňování. Sociální služby musí být poskytovány v zájmu osob se zdravotním postižením a v náležitě kvalitě takovými způsoby, aby bylo vždy důsledným způsobem zajištěno dodržování lidských práv a základních svobod osob. (Zákon 108/2006. Sb., o sociálních službách, § 2–3)

Zákon 108/2006. Sb., o sociálních službách, dále stanoví, že osoba do osmnácti let věku se považuje za závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I, který znamená lehkou závislost, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat tři základní životní potřeby, ve stupni II, který znamená středně těžkou závislost, jestliže ze stejného důvodu není schopna zvládat čtyři nebo pět základních životních potřeb, ve stupni III, který znamená těžká závislost, jestliže není schopna zvládat šest nebo sedm základních životních potřeb, a konečně ve stupni IV, který znamená úplnou závislost, jestliže není schopna zvládat osm nebo dokonce devět základních životních potřeb, a navíc vyžaduje každodenní mimořádnou péči jiné fyzické osoby. Osoba starší osmnácti let věku se považuje za závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I., pokud není schopna zvládat tři nebo čtyři základní životní potřeby, ve stupni II, jestliže není schopna zvládat pět nebo šest základních životních potřeb, ve stupni III, jestliže není schopna zvládat sedm nebo osm základních životních potřeb, ve stupni IV, jestliže není schopna zvládat devět nebo deset základních životních potřeb, a vyžaduje každodenní pomoc, dohled nebo péči jiné fyzické osoby. Při posuzování stupně závislosti se hodnotí schopnost zvládat tyto základní životní potřeby: mobilita, orientace, komunikace, stravování, oblékání a obouvání, tělesná hygiena, dále pak výkon fyziologické potřeby, péče o zdraví, osobní aktivity a konečně péče o domácnost. (Zákon 108/2006. Sb., o sociálních službách, § 8–9)

Lidská práva vymezují postavení člověka jako společenské bytosti, která má svá práva a povinnosti a tím jsou i lidé s mentálním postižením. Jsou zaneseny v Chartě lidských práv a Ústavě České republiky. Zákon 108/2006. Sb., o sociálních službách řeší podporu a pomoc v běžném životě osob, které se dostali do nepříznivé životní situace, aby mohli žít v rámci možností plnohodnotný život. Zákon také vymezuje práva

a povinnosti sociálních služeb a jejich uživatelů a informuje nás o příspěvku na péči, smlouvě o poskytnutí sociálních služeb. Sociální pomoc musí klást vždy důraz na samostatnost a motivovat klienty ke zlepšení jejich stávající situace. Zákon 108/2006 Sb. Určuje stupně závislosti na jiné osobě ve stupních I. – IV. podle posouzení zvládnutí životních potřeb.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**



## **4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S LEHKÝM MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM VE ZLÍNSKÉM KRAJI**

### **4.1 Výzkumné šetření**

V rámci praktické části práce bylo realizováno dotazníkové šetření, jehož respondenty se staly firmy podnikající v současné době na území Zlínského kraje. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, jaký postoj oslovené firmy k zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením zaujímají, zda osoby s uvedeným typem postižení zaměstnávají, jaké zkušenosti se zaměstnáváním těchto osob případně mají a zda jsou schopny zájemcům z řad občanů s lehkým mentálním postižením práci nabídnout.

Dotazníkové šetření bylo jako základní metoda praktické části předložené práce zvoleno pro výhody, které dotazník poskytuje. Jandourek uvádí, že právě dotazník ve srovnání s ostatními metodami sociologického výzkumu umožňuje u dostatečně reprezentativního souboru dotázaných rychlé zpracování získaných dat. Na druhou stranu však problém dotazníků spočívá v tom, že respondent je jím poněkud svázán a také se může docela snadno stát, že respondenti vyplní nepravdivé informace. Tomu by však měla zabránit záruka naprosté anonymity. Nespornou výhodou dotazníku však je skutečnost, že se jedná o poměrně levnou metodu průzkumu a že respondent si jej může vyplnit v klidu a sám, když na to má čas. (Jandourek, 2012, str. 62)

### **4.2 Popis výzkumného souboru**

Respondenti byli rozděleni do tří základních skupin, a to na malé, střední a velké firmy, přičemž jako kritérium byla využita klasifikace firem, se kterou pracuje Český statistický úřad. Segment malých a středních firem je Českým statistickým úřadem klasifikován na základě těchto parametrů: počet zaměstnanců a výše tržeb či přesněji řečeno výše bilanční sumy. Tato klasifikace rámcově vychází z definice, kterou používá Evropská komise.

Podnikající subjekt je do segmentu malých a středních firem zařazen tehdy, pokud zaměstnává méně než 250 osob, což je definice prvořadá. Dále by měl, nikoli však nutně musel, mít roční obrát alespoň 50 milionů euro nebo bilanční sumu ve výši alespoň 34 milionů euro. Pro analytické účely je početná skupina malých a středních firem dále členěna na nejmenší firmy s počtem zaměstnaných osob od 1 do 9, které jsou označovány termínem mikrofirmy, dále na malé firmy v dělení na skupiny 10 až 19 a 20 až 49

---

zaměstnáváných osob a střední firmy, a to opět se dvěma podskupinami s 50 až 99 a 100 až 249 zaměstnáváných osob. Mimo tento segment fungují v národní ekonomice ještě tzv. velké firmy, což jsou organizace zaměstnávající více než 250 pracovníků. (ČSÚ, 2013, str. 4)

Alternativní a poněkud jednodušší metodiku používá Eurostat, statistický úřad Evropské unie, který firmy dělí jen podle počtu zaměstnanců do tří skupin. Malé firmy zaměstnávají maximálně 20 pracovníků, střední firmy 21 až 100 pracovníků a velké firmy zaměstnávají více než 100 pracovníků. (Veber, Srpová a kol., 2012, str. 18)

Pro potřeby tohoto dotazníkového šetření tedy byla využita metodika Českého statistického úřadu, ovšem s tím, že skupina středních firem již nebyla dále členěna na výše zmíněné podskupiny a do skupiny malých firem byly zařazeny také mikrofirmy. Žádné další charakteristiky o firmách – např. datum založení, vlastnická struktura, předmět podnikání apod. – již nebyly zjišťovány.

Záměrem bylo zajistit, aby každá skupina měla stejný počet respondentů, a ten, aby byl dostatečně velký pro vyvozování relevantních zjištění a závěrů. Optimální počet respondentů jedné skupiny byl stanoven na 50, čehož se podařilo dosáhnout v případě malých a středních firem. V rámci těchto segmentů totiž na území Zlínského kraje podniká dostatečný počet organizací. Nezdařilo se to však v případě velkých firem, kterých ve Zlínském kraji podniká přece jen menší počet. Do této skupiny se podařilo zajistit 20 spolupracujících respondentů. Celkový počet respondentů spolupracujících na realizaci dotazníkového šetření tedy činil 120, z čehož malých a středních firem bylo vždy 50, přičemž ze skupiny malých firem celkem 18 představovaly mikrofirmy – a zbývajících 20 respondentů pak tvořily velké firmy.

Respondenty se samozřejmě nestaly firmy jako takové, nýbrž jejich vedoucí pracovníci. V případě malých a středních firem se obvykle současně jedná o majitele, zatímco v případě velkých firem se jedná o vedoucího personálního oddělení. Ze segmentu malých firem pak byly vybírány pouze takové subjekty, které zaměstnávají alespoň tři pracovníky. Pak je totiž přece jen poněkud pravděpodobnější, že by mohly zaměstnat rovněž osobu s lehkým mentálním postižením.

### 4.3 Cíle výzkumu

Hlavní cílem této práce je zjistit, zda zaměstnavatelé těchto firem, které jsou rozděleny na malé, střední a velké společnosti mohou nabídnout těmto lidem s lehkým mentálním postižením práci.

Dílčí cíl č. 1) Zjistit, jaké mají firmy dosavadní zkušenosti se zaměstnáváním osob s lehkým mentálním postižením.

Dílčí cíl č. 2) Zjistit, jaké mají podle respondentů pracovníci s lehkým mentálním postižením vliv na mezilidské vztahy ve firmě a na pověst firmy u veřejnosti.

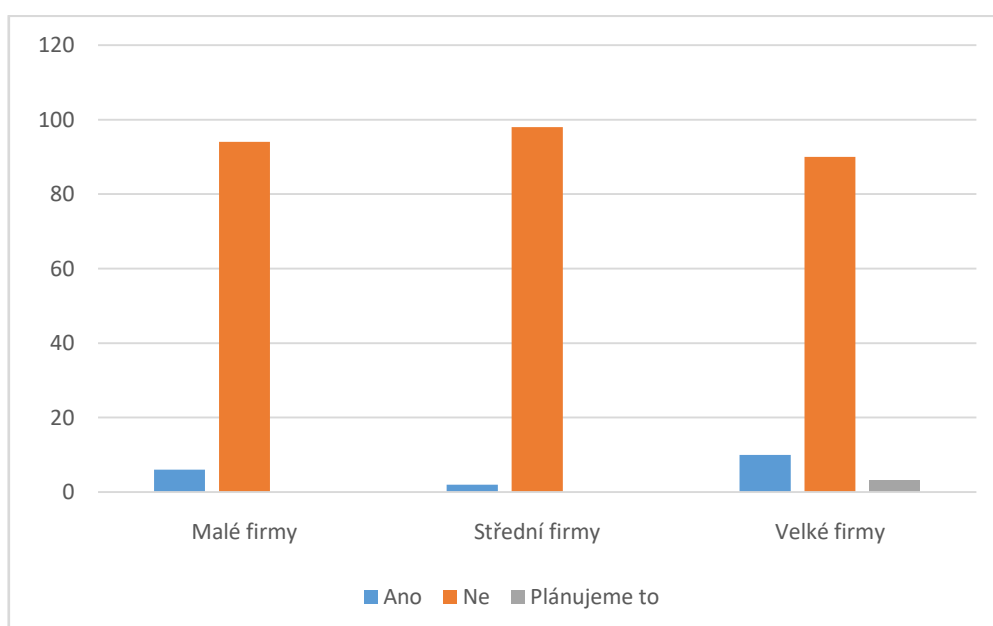
Dílčí cíl č. 3) Zjistit, jestli společnost nabízí taková pracovní místa, které by mohly zvládnout i osoby s lehkým mentálním postižením

Dílčí cíl č. 4) Zjistit, zda si společnost myslí, že by měl stát podporovat zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením, a zejména i dotováním jejich mzdy.

Dílčí cíl č. 5) Zjistit, jaký má firma názor na pracující zaměstnance s lehkým mentálním postižením.

### 4.4 Analýza a interpretace dat

**Dílčí cíl č. 1) Zjistit, jaké mají firmy dosavadní zkušenosti se zaměstnáváním osob s lehkým mentálním postižením.**

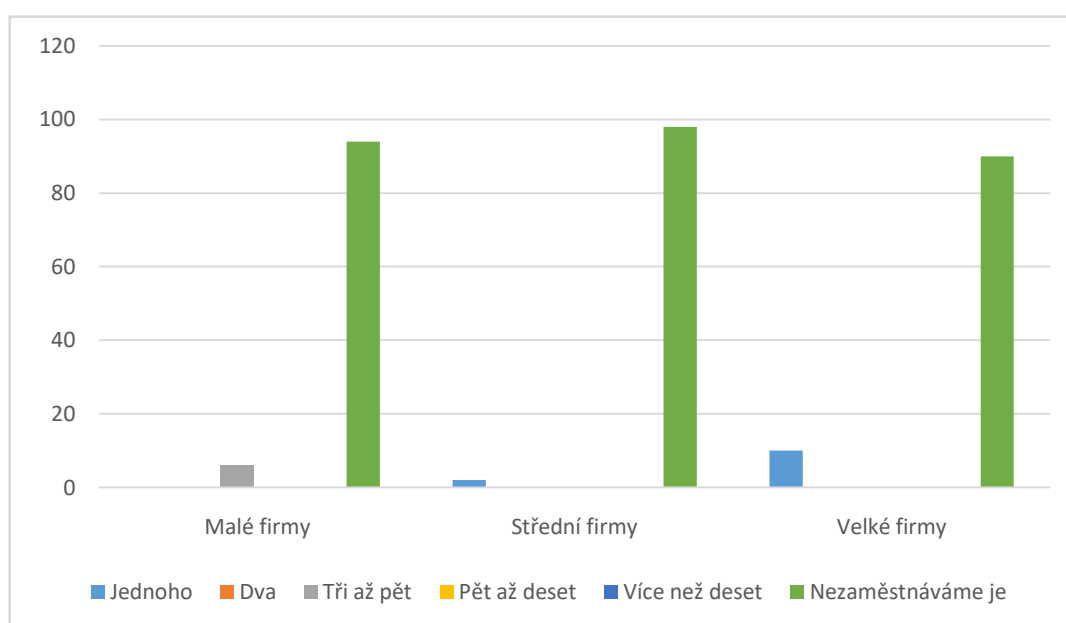


Graf 1–Aktuální zaměstnanost osob s lehkým mentálním postižením

Z rozložení odpovědí u první položky, tedy u zjištění aktuální zaměstnanosti osob s lehkým mentálním postižením v rámci dotazníkového šetření vyplývá, že zkušenost se zaměstnáváním osob s lehkým mentálním postižením má jen velmi malá menšina oslovených firem. Jedná se o 6 % malých firem, 2 % středních firem a 10 % velkých firem. Na tomto místě je však nutné upřesnit, že 2 % v případě malých a středních firem znamenají jednu organizaci – a 6 % tedy tři organizace – a 10 % v případě velkých firem pak pouhé dva subjekty. Takto malý počet respondentů, kteří se zaměstnáváním osob s lehkým mentálním postižením mají zkušenosti, umožnil zjistit podrobnosti.

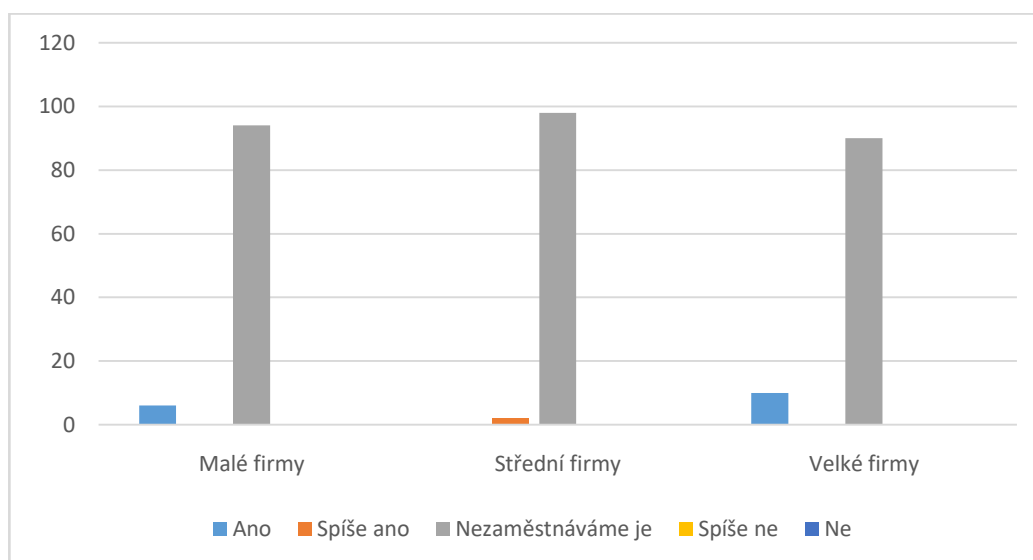
Dodatečným šetřením bylo upřesněno, že všechny tři malé firmy, které uvedly, že aktuálně zaměstnávají osobu či osoby s lehkým mentálním postižením, jsou chráněné dílny. V jedné střední firmě je situace taková, že její majitel a ředitel v jedné osobě zaměstnává příbuzného. Obě velké firmy, které rovněž tyto osoby zaměstnávají, tak činí – podle vyjádření příslušného manažera – plánovitě, a to v rámci konceptu Corporate Social Responsibility (Společenské odpovědnosti firem). Tím, že poskytují práci osobě s mentálním postižením, tyto organizace naplňují smysl společenské odpovědnosti firem.

Skutečnost, že žádná z oslovených firem v současné době neplánuje zaměstnat osobu s lehkým mentálním postižením, lze pravděpodobně vysvětlit aktuální situací zásadně ovlivněnou pandemií koronaviru, kdy pro mnoho firem je budoucnost nejasná, řeší jiné, mnohdy existenciální, problémy než zaměstnávání znevýhodněných občanů a neplánují přijímání žádných nových pracovníků, tedy ani těch s mentálním postižením.



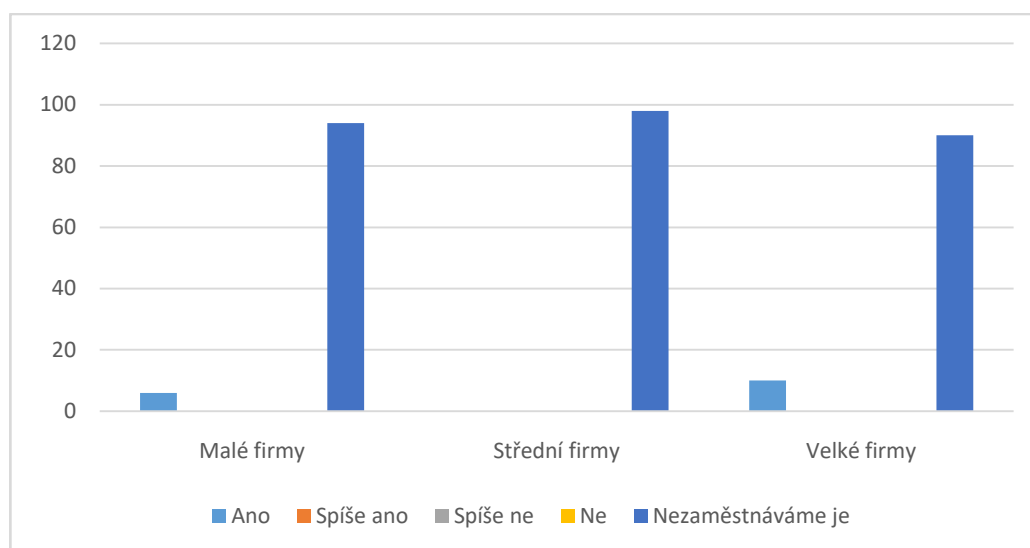
Graf 2 - Stav zaměstnanosti osob s mentálním postižením

Informace získané prostřednictvím této položky, tedy stavu zaměstnanosti osob s mentálním postižením, v rámci dotazníkového šetření doplňují údaje zjištěné prostřednictvím předchozí položky. Je zřejmé, že jedna střední firma a obě velké firmy, které uvedly, že aktuálně zaměstnávají osobu či osoby s lehkým mentálním postižením, zaměstnávají vždy jen jednoho takového občana. V případě malých firem – chráněných dílen – je tento počet vyšší a činí tři až pět zaměstnanců.



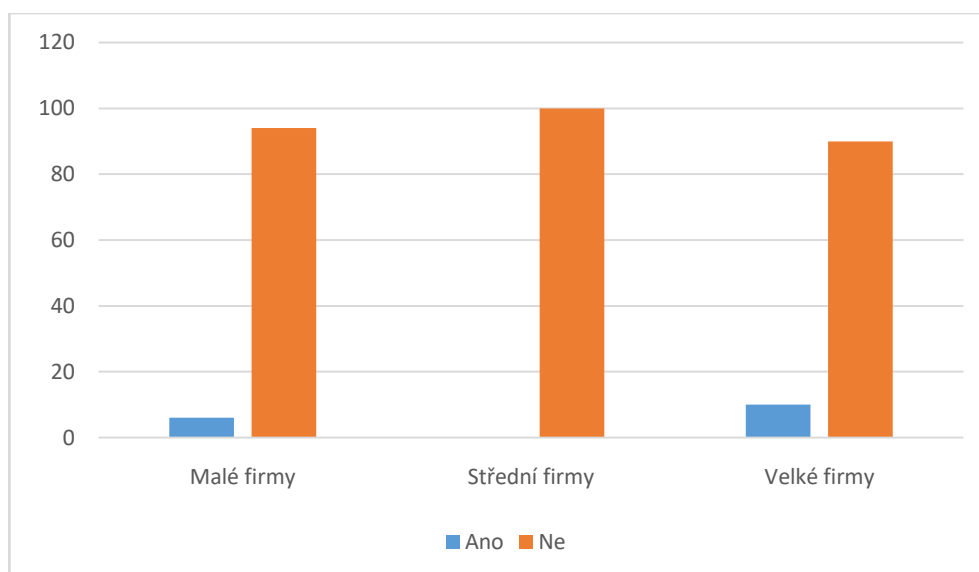
Graf 3 - Zkušenosti s osobami s lehkým mentálním postižením

Tento graf poukazuje na zkušenosti s osobami s lehkým mentálním postižením, kdy podnikatelské subjekty, které v současné době zaměstnávají osobu či osoby s lehkým mentálním postižením, deklarují pozitivní zkušenosti. V případě chráněných dílen a velkých firem jsou tyto zkušenosti jednoznačně kladné, v případě střední firmy její reprezentant jako variantu odpovědi uvedl „spíše ano“.



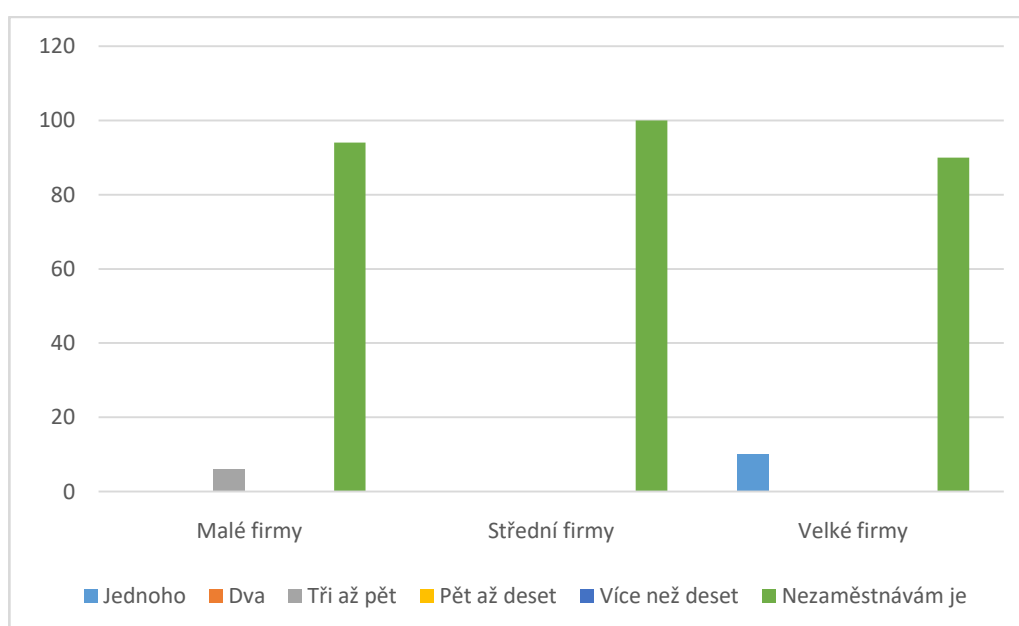
Graf 4 - Dobré vztahy na pracovišti s mentálně postiženým zaměstnancem

Na tomto grafu jsou znázorněny vztahy ostatních pracovníků Vaší firmy s mentálně postiženým zaměstnancem, jako dobré označují malé firmy, tedy chráněné dílny a velké firmy. Střední firma tentokrát deklarovala neutrální postoj. Lze se spekulativně domnívat, že v případě chráněných dílen může být zjištěná situace dána tím, že se zaměstnáváním těchto osob mají dobré a dlouhodobé zkušenosti. Rozpačitá odpověď v případě střední firmy může být dána tím, že mentálně postižený zaměstnanec je příbuzným šéfa a majitele v jedné osobě, takže vztah ostatních zaměstnanců k němu může být touto skutečností ovlivněn.



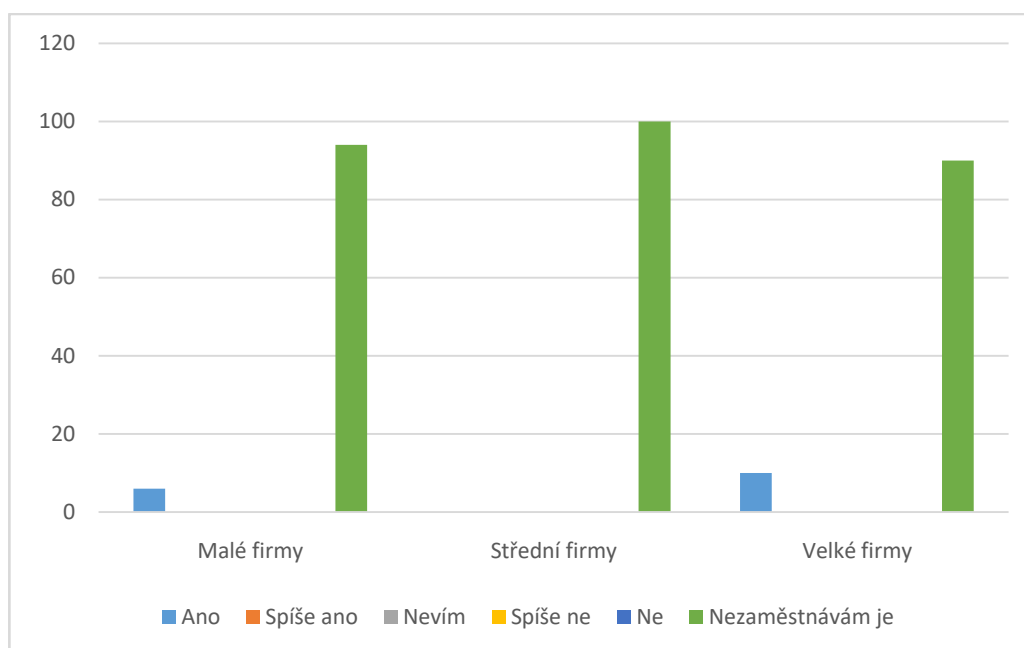
Graf 5–Zaměstnanost osob s lehkým mentálním postižením ve společnosti v minulosti

Graf znázorňuje zaměstnanost osob s lehkým mentálním postižením ve společnosti v minulosti, kdy všech 6 % malých firem, které uvedly, zaměstnávaly osobu či osoby trpící lehkým mentálním postižením v minulosti – reálně tedy tři firmy – a 10 % velkých firem, které odpověděly stejně – reálně tedy 2 firmy – jsou tytéž, které osoby s lehkým mentálním postižením zaměstnávají i v současné době. Jedná se tedy o již výše zmíněné chráněné dílny a velké firmy, které zaměstnávání těchto osob realizují v rámci Corporate Social Responsibility. V případě uvedené střední firmy, kde její majitel zaměstnává jednoho z příbuzných, takovou zkušenost v minulosti neučinili.



Graf 6 - Počet zaměstnaných pracovníků s lehkým mentálním postižením

S výjimkou středních firem byly v případě této položky, kdy graf dotazníkového šetření, který poukazuje na počet zaměstnaných pracovníků s lehkým mentálním postižením, kdy jsou získány stejné výsledky jako v případě položky č. 2, kde byli respondenti dotazováni na to, kolik osob s lehkým mentálním postižením zaměstnávají aktuálně. Lze se tedy domnívat, že příslušné podnikatelské subjekty tak činí dlouhodobě, přičemž zaměstnávají přibližně vždy stejný počet osob s lehkým mentálním postižením.



Graf 7 - Zkušenosti se zaměstnáváním osob s lehkým mentálním postižením

Rovněž v tomto případě, kdy se jedná o zkušenosti se zaměstnáváním osob s lehkým mentálním postižením, zjištěné výsledky u malých firem (chráněných dílen) a velkých firem plně korespondují s tím, jaké zkušenosti se zaměstnáváním osob s lehkým mentálním postižením tyto podnikatelské subjekty deklarují v současné době. Opět tedy byly zaznamenány dobré zkušenosti.

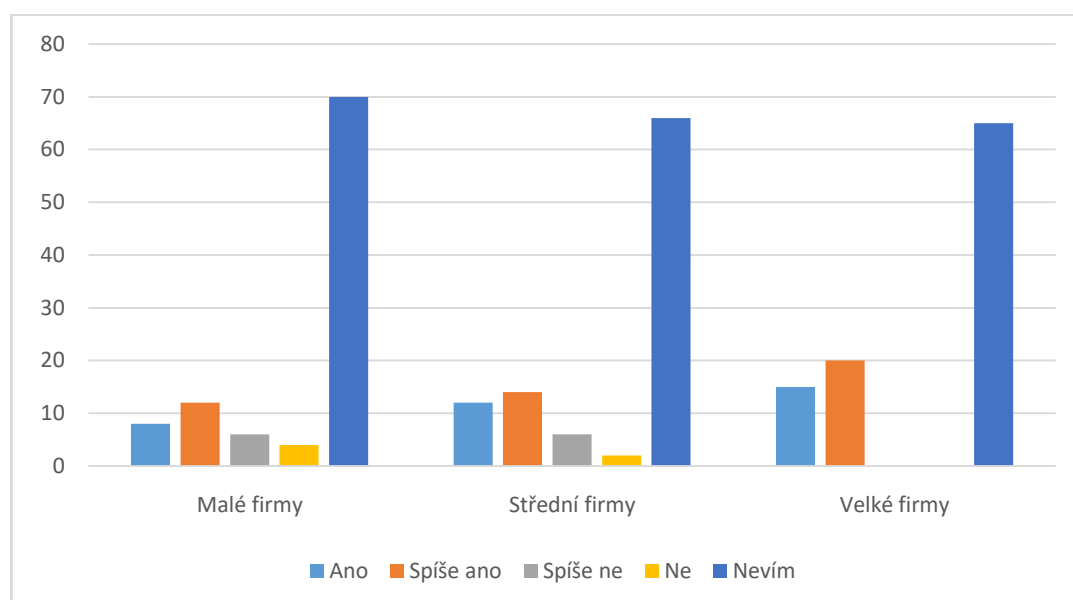
Na základě rozložení odpovědí u této položky dotazníkového šetření a také u položek předchozích lze již formulovat předběžný závěr, který zní, že ty firma, které osoby trpící lehkým mentálním postižením zaměstnávají, učinily dobré zkušenosti, a to primárně jak z pohledu samotných firem, tak z hlediska vztahů ostatních pracovníků určité firmy k mentálně postiženým spolupracovníkům. V tomto ohledu se jedná jistě o pozitivní zjištění. Je však nutné mít na paměti, že tyto zkušenosti byly zjištěny pouze u velmi malého množství z celkového počtu oslovených firem, takže je otázkou, nakolik lze tyto skutečnosti zobecňovat. Rozhodně nelze vyvodit závěr, že pokud by se firmy odvážily zaměstnat pracovníka s lehkým mentálním postižením, určitě by s tím učinily dobré zkušenosti. Chráněné dílny se totiž na zaměstnávání takových občanů specializují – lze-li v tomto případě použít takový výraz – a dvě velké firmy tyto osoby zaměstnávaly v rámci realizace sociálního pilíře konceptu Corporate Social Responsibility, což je rovněž do značné míry specifická záležitost, která nebere v úvahu jen ekonomická kritéria. Velká firma – poněkud zjednodušeně řečeno – ve srovnání s firmami menšími si totiž



z finančního hlediska může snáze dovolit zaměstnávat pracovníky s lehkým mentálním postižením, byť tito objektivně nedosahují takové produktivity nebo kvality práce jaká je obvyklá u jejich zdravých spolupracovníků.

Toto konstatování není nijak namířeno proti občanům s lehkým mentálním postižením. Jen obhajuje organizace, které si z finančních důvodů nemohou dovolit tyto občany v řadách svých pracovníků zaměstnávat.

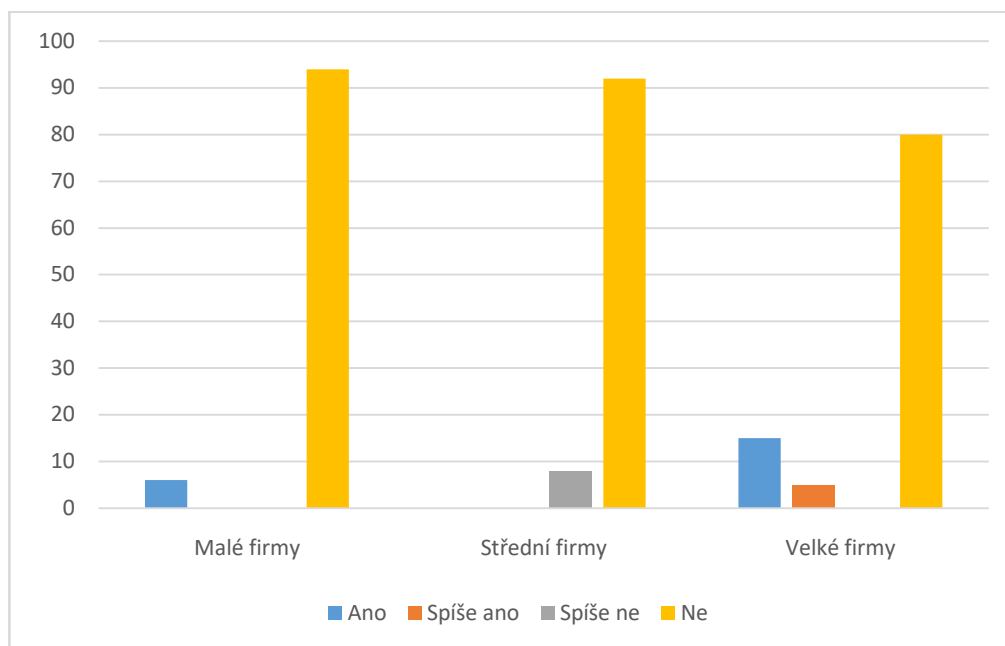
**Dílčí cíl č. 2) Zjistit, jaké mají podle respondentů pracovníci s lehkým mentálním postižením vliv na mezilidské vztahy ve firmě a na pověst firmy u veřejnosti.**



Graf 8 - Pozitivní vliv na mezilidské vztahy

V případě této položky, tedy zjištění pozitivního vlivu na mezilidské vztahy v rámci dotazníkového šetření se malá část respondentů – tři malé firmy, jedna střední firma a dvě velké firmy – vyjadřovaly k problematice, se kterou již mají určité zkušenosti, zatímco naprostá většina respondentů – 94 % malých firem, dokonce 98 % středních firem a 90 % velkých firem se vyjadřovalo k problematice, se kterou žádné dosavadní zkušenosti nemají, takže jejich odpovědi představují nikoli názor vytvořený na základě reflexe zkušeností, nýbrž hypotézu. Tuto skutečnost je nutné mít na paměti při hodnocení výsledků u této položky dotazníkového šetření.

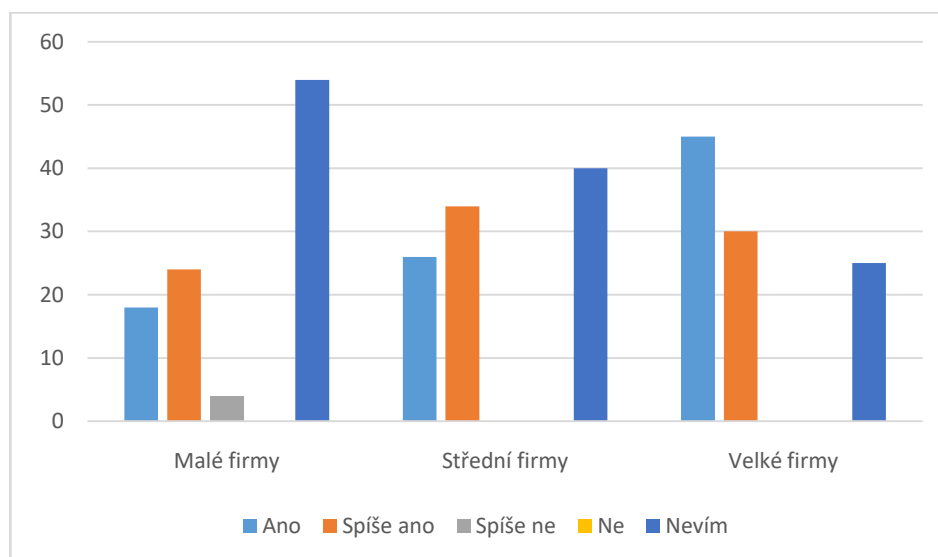
Především bylo tedy zjištěno, že jen minimum respondentů deklarovalo záporné odpovědi, přičemž mezi velkými firmami tak neučinil nikdo. Možná překvapivě velký podíl odpovědí respondentů je však koncentrován a nedovedu posoudit, což může být primárně dáno tím, že naprostá většina oslovených firem nemá se zaměstnáváním osob s lehkým mentálním postižením žádné zkušenosti. Kladné odpovědi pak uvedlo celkem 20 % malých firem, dále 26 % středních firem a konečně 35 % firem velkých.



Graf 9 - Plánovanost zaměstnání osob s lehkým mentálním postižením

Prostřednictvím dodatečného šetření bylo zjištěno, na základě plánovanosti zaměstnání osob s lehkým mentálním postižením, že 6 % malých firem a 10 % velkých firem, které deklarovaly jednoznačně kladnou odpověď, jsou tytéž firmy, které osoby s lehkým mentálním postižením zaměstnávají již v současné době. Jedná se tedy o ony tři chráněné dílny a dvě velké firmy angažující se v oblasti sociálního pilíře Corporate Social Responsibility. Jednoznačně kladnou odpověď však uvedlo i dalších 5 % velkých firem a 5 % velkých firem zvolilo jako variantu odpovědi „spíše ano“. Reálně se jednalo o jednu a jednu velkou firmu. Prostřednictvím dotazníkového šetření se to nepodařilo zjistit, nicméně není vyloučeno, že tyto firmy se inspirovaly u těch dvou velkých podnikatelských subjektů, které osoby s lehkým mentálním postižením zaměstnávají již nyní. Všechny střední firmy deklarovaly zápornou odpověď, byť necelá desetina z nich (8 %) jako variantu odpovědi zvolila „spíše ne“. Ze segmentu malých firem

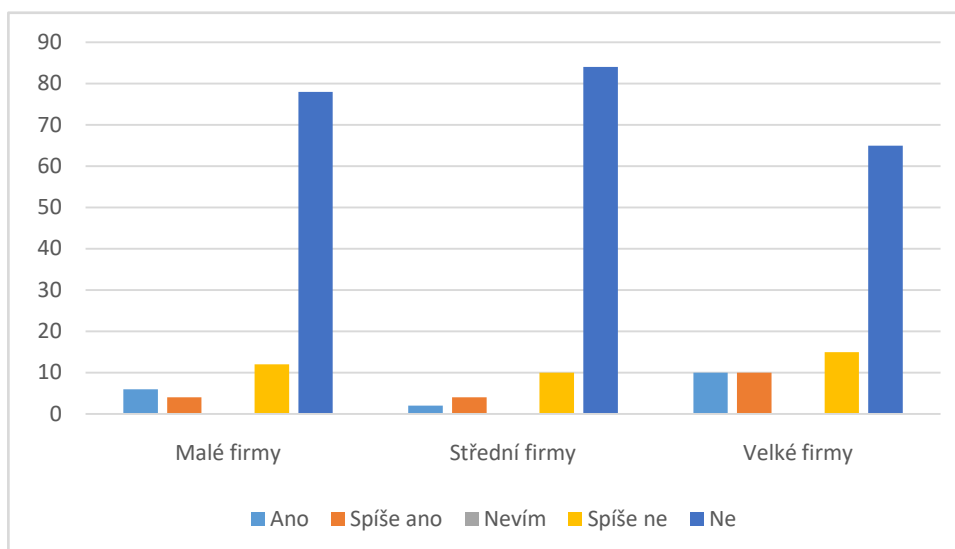
kromě tří chráněných dílen všichni respondenti deklarovali jednoznačně zápornou odpověď.



Graf 10 - Pozitivní vliv na pověst firmy u veřejnosti

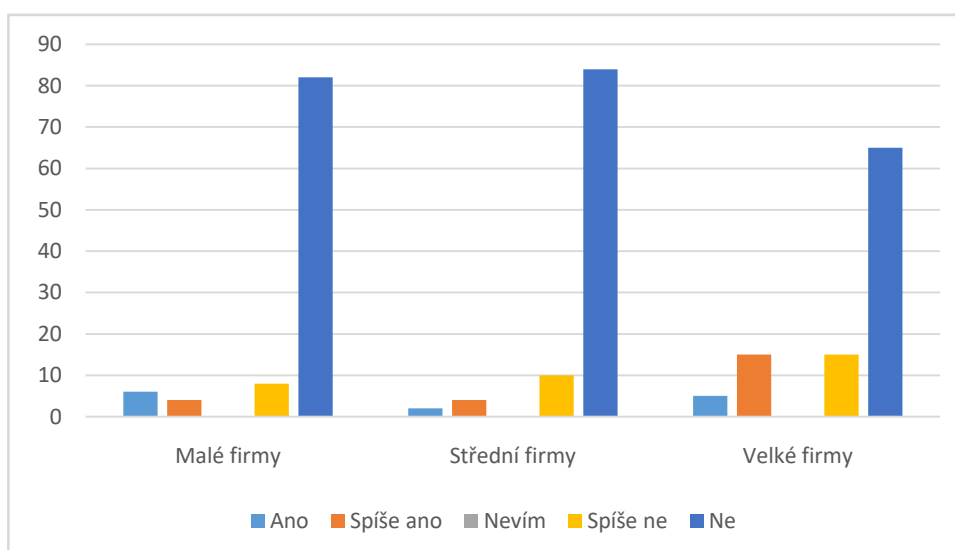
V případě této položky dotazníkového šetření se odpovědi, v rámci pozitivního vlivu na pověst firmy u veřejnosti, respondentů vcelku výrazně koncentrují u obou kladných variant, přičemž nejzjevnější to je u segmentu velkých firem. Na položenou otázku totiž tentokrát kladně odpovědělo celkem 42 % malých firem, přesně 60 % středních firem a 75 % velkých firem. Jednoznačně záporné odpovědi se nevyskytly a pouze 4 % malých firem jako variantu odpovědi uvedly „spíše ne“. Zjištěnou skutečnost lze interpretovat tak, že většina firem si uvědomuje význam dobré pověsti u veřejnosti i to, že jejich pověst může kladně ovlivnit zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením, které představuje součást společenské odpovědnosti.

**Dílčí cíl č. 3) Zjistit, jestli společnost nabízí taková pracovní místa, které by mohly zvládnout i osoby s lehkým mentálním postižením**



Graf 11 - Schopnost zaměstnat osoby s lehkým mentálním postižením

Z rozložení odpovědí u této položky, která se týká schopnosti zaměstnávat osoby s lehkým mentálním postižením, z dotazníkového šetření vyplývá, že velká většina oslovených firem by reálně nebyla schopna zaměstnat osoby s lehkým mentálním postižením, pokud by u nich požádaly o práci. Na položenou otázku kladně odpovědělo pouze 10 % malých firem, 6 % středních firem a 20 % velkých firem. Mezi kladně odpověděvšími byly všechny firmy, které osoby s lehkým mentálním postižením zaměstnávají již nyní, s výjimkou střední firmy, kde majitel zaměstnává svého příbuzného.

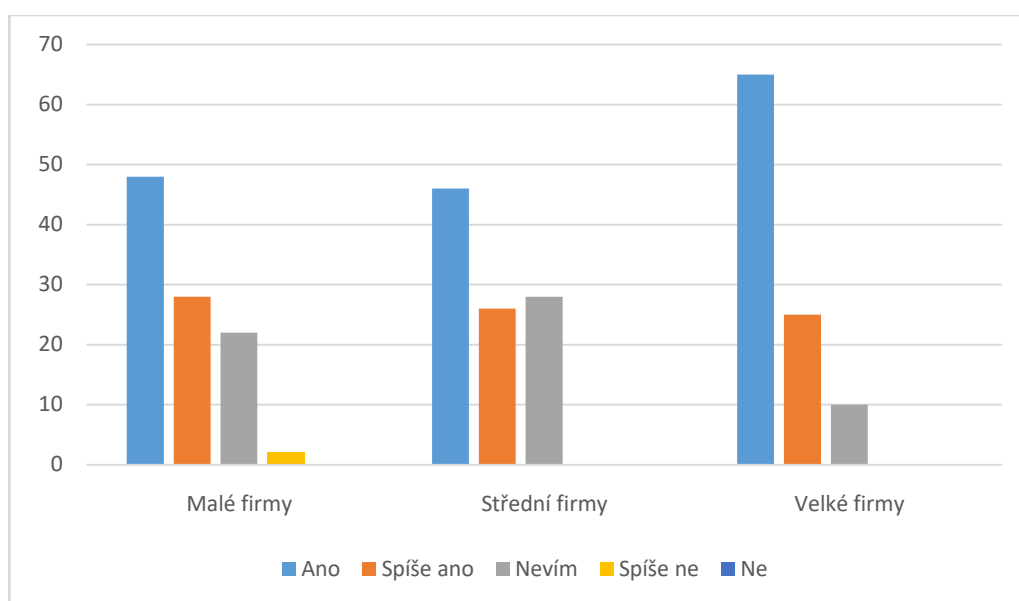


Graf 12 - Pracovní pozice pro osoby s lehkým mentálním postižením

Rozložení odpovědí u této položky dotazníkového šetření, kdy bylo cílem zjistit pracovní pozice pro osoby s lehkým mentálním postižením, téměř úplně koresponduje s rozložením odpovědí u položky předchozí, kde byli respondenti dotazováni na to, zda by jejich firma byla reálně schopna zaměstnat osoby s lehkým mentálním postižením, pokud by u nich požádaly o práci.

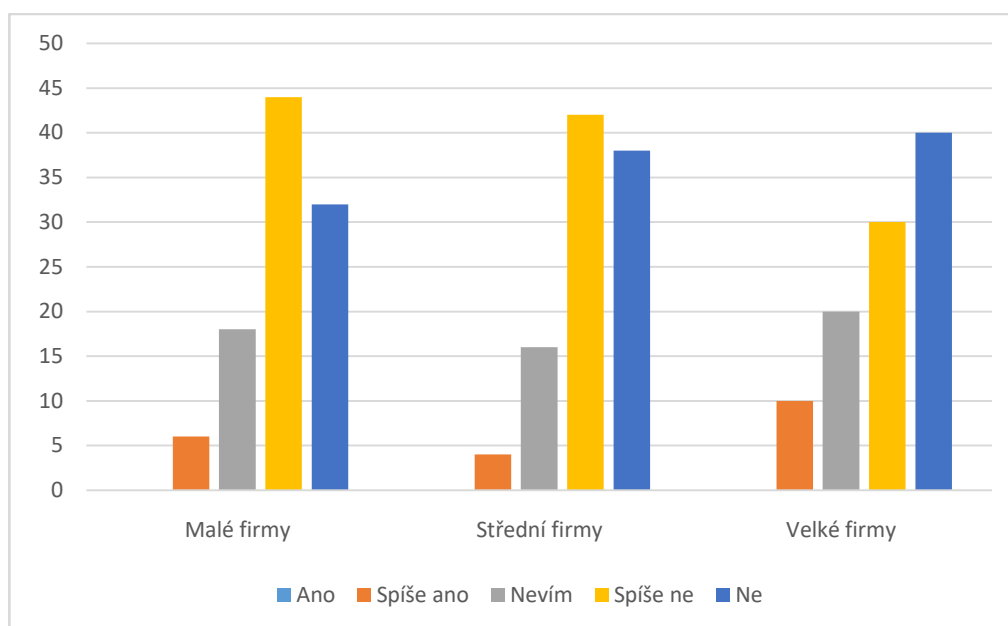
Na položenou otázku kladně odpovědělo celkem 10 % malých firem, 6 % středních firem a 20 % velkých firem, reálně tedy pět, tři a čtyři firmy. Tyto podnikatelské subjekty se nezávisle na sobě shodly, že by se jednalo o jednoduché manuální práce.

**Dílčí cíl č. 4) Zjistit, zda si společnost myslí, že by měl stát podporovat zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením, a zejména i dotováním jejich mzdy.**



Graf 13 - Podpora v zaměstnání osob s lehkým mentálním postižením

Stát by měl podporovat zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením podle názoru většiny oslovených respondentů. Na položenou otázku totiž kladně odpovědělo celkem 76 % malých firem, 72 % středních firem a 90 % velkých firem. Naprostá většina ostatních pak deklarovala odpověď neví.



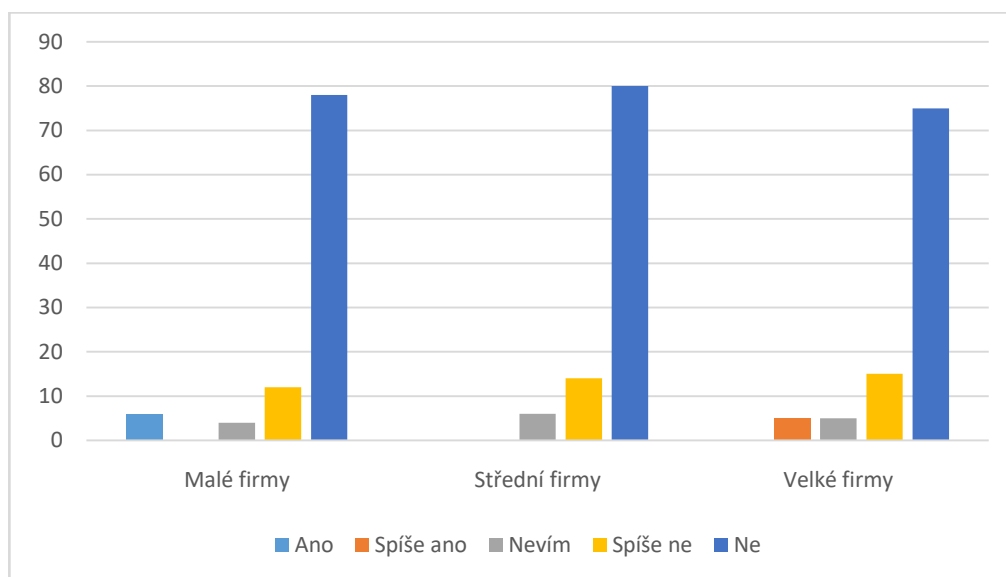
Graf 14 - Podpora státu osob s lehkým mentálním postižením, jejich mzdy

Tento graf znázorňuje podporu státu osob s lehkým mentálním postižením, zejména tedy jejich mzdy. K formě podpory zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením prostřednictvím dotování jejich mzdy se oslovení respondenti z řad firem podnikajících na území Zlínského kraje nestaví příliš pozitivně. Na položenou otázku totiž kladným způsobem odpovědělo celkem pouze 6 % malých firem, 4 % středních firem a 10 % velkých firem. V případě malých a velkých firem se jedná o subjekty, které lehce mentálně osoby již nyní zaměstnávají. Jednoznačně kladnou odpověď přitom neuvedl nikdo z respondentů. Oslovené firmy si patrně dobře uvědomují, že zdrojem veškerých dotací, které stát na různé účely poskytuje, jsou daně, které ony samy státu odvádějí.

Ke státní podpoře zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením prostřednictvím daňových úlev pro firmy, které je zaměstnávají, se oslovení respondenti staví mnohem přívětivěji než k formě podpory prostřednictvím dotování mzdy těchto osob. Tentokrát totiž na položenou otázku kladným způsobem odpovědělo celkem 74 % malých firem, 72 % středních firem a dokonce 90 % velkých firem. Záporných odpovědí bylo jen minimum. Ze zjištění učiněných prostřednictvím této položky a předchozí položky dotazníkového šetření lze usuzovat, že pro podnikatelské subjekty jsou jako forma státní podpory mnohem přijatelnější daňové úlevy než přímé dotace.

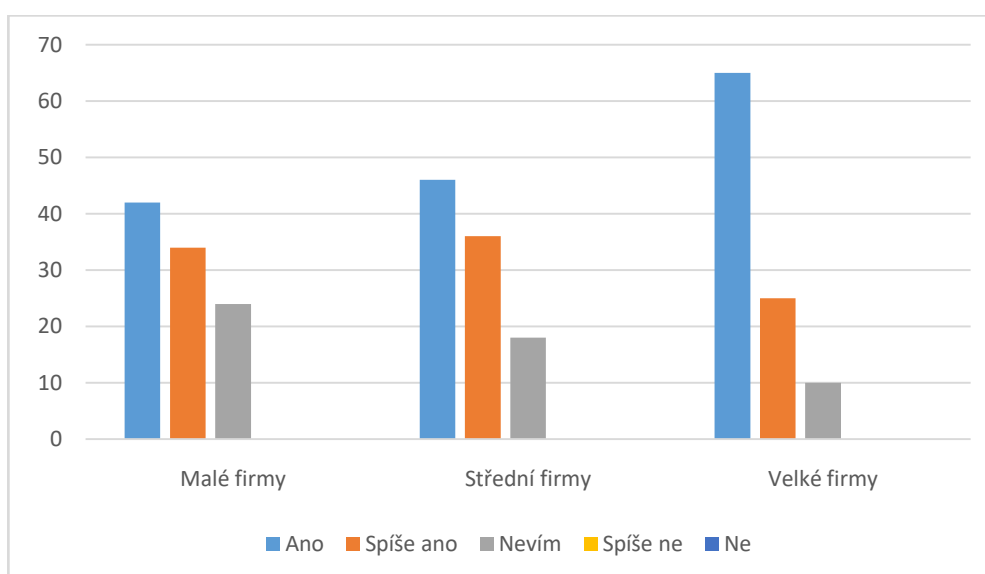
Lze dodat, že rozložení odpovědí u této položky dotazníkového šetření do značné míry koresponduje s rozložením odpovědí u položky č. 15, kde byli respondenti dotazováni na to, zda by podle jejich názoru stát měl podporovat zaměstnávání osob s lehkým

mentálním postižením. Podpora prostřednictvím daňových úlev tedy podle většiny oslovených respondentů představuje přijatelnou formu podpory.



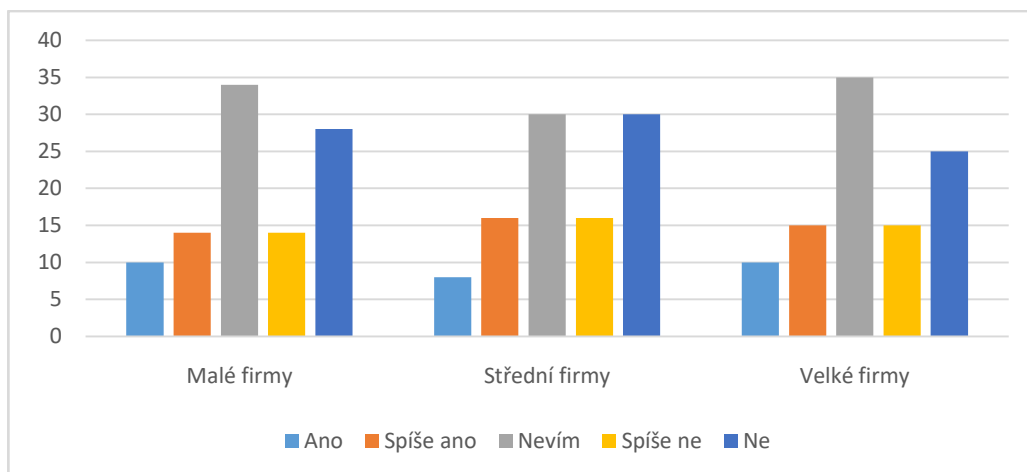
Graf 15 - Podpora v zaměstnání osob s lehkým mentálním postižením

V tomto případě se jedná o podporu v zaměstnání osob s lehkým mentálním postižením. Jiným způsobem než dotováním mzdy či daňovými úlevami by měl stát podporovat zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením jen podle velmi malého množství respondentů. Na položenou otázku totiž kladně odpovědělo celkem jen 6 % malých firem, žádná střední firma a 5 % velkých firem. Ve všech případech se jedná o firmy, které osoby s lehkým mentálním postižením již aktuálně zaměstnávají.



Graf 16 - Integrace do společnosti

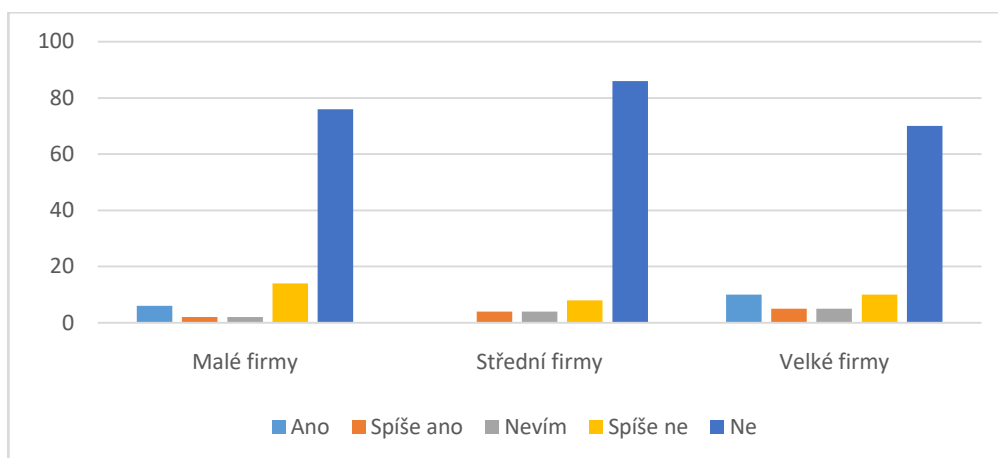
Rozložení odpovědí u této položky dotazníkového šetření, která se týká integrace do společnosti, nikoho jistě nenechává na pochybách, že zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením představuje dobrý způsob jejich integrace do společnosti. Alespoň se tak v tomto duchu vyjádřilo celkem 76 % malých firem, dále pak 82 % středních firem a 90 % firem velkých, přičemž nikdo z respondentů nedeklaroval zápornou odpověď.



Graf 17 - Osoba s lehkým mentálním postižením jako přínos pro společnost

Názor, že osoby s lehkým mentálním postižením mohou být z hlediska produktivity a efektivity práce pro firmy obecně skutečně přínosnými zaměstnanci, zastává celkem 24 % malých firem, zcela stejný podíl středních firem a konečně 25 % velkých firem, tedy přibližně čtvrtina všech respondentů.

**Dílčí cíl č. 5) Zjistit, jaký má firma názor na pracující zaměstnance s lehkým mentálním postižením.**



Graf 18 - Přínosný zaměstnanec



Rozložení odpovědí u této položky dotazníkového šetření, kdy cílem bylo zjistit, zda je osoba s lehkým mentálním postižením přínosný pracovník, výrazným způsobem koresponduje s rozložením odpovědí u položky č. 12, kde byli respondenti dotazováni na to, zda by jejich firma byla reálně schopna zaměstnat osoby s lehkým mentálním postižením, pokud by u nich požádaly o práci. Je tedy zřejmé, že naprostá většina firem je přesvědčena, že osoby s lehkým mentálním postižením by konkrétně pro ně nebyly z hlediska kvality a efektivity práce apod. skutečně přínosnými zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že u předchozí položky byl zaznamenán vyšší podíl kladných odpovědí, se lze domnívat, že část firem sice deklaruje teoretický názor, že osoby s lehkým mentálním postižením mohou být pro firmy obecně skutečně přínosnými zaměstnanci z hlediska produktivity a efektivity práce, nicméně to neplatí právě v jejich případě.

	Malé firmy	Střední firmy	Velké firmy
Ano	0 %	0 %	0 %
Spíše ano	0 %	0 %	0 %
Nevím	0 %	0 %	0 %
Spíše ne	0 %	0 %	0 %
Ne	100 %	100 %	100 %

Tabulka 1 - Přednost před intaktními spoluobčany

Je zcela zřejmé, že žádná z oslovených firem si nepřeje, aby osoby s lehkým mentálním postižením při hledání zaměstnání přednost před intaktními spoluobčany. Tato forma podpory lehce mentálně postižených spoluobčanů se tedy respondentům nejvíce jeví jako vhodná. De facto by se jednalo o diskriminaci intaktních spoluobčanů.

	Malé firmy	Střední firmy	Velké firmy
Ano	0 %	0 %	0 %
Spíše ano	0 %	0 %	0 %
Nevím	0 %	0 %	0 %
Spíše ne	0 %	0 %	0 %
Ne	100 %	100 %	100 %

Tabulka 2 - Povinnost zaměstnávat osoby s lehkým mentálním postižením

Rovněž u této položky dotazníkového šetření, která se týkala povinnosti zaměstnávat osoby s lehkým mentálním postižením, je rozložení odpovědí natolik jednoznačné, že je patrně není zapotřebí nijak podrobněji komentovat. Bez výjimky všichni oslovení respondenti uvedli, že soukromé firmy by neměly mít povinnost zaměstnávat osoby s lehkým mentálním postižením. Tento názor však nesmí být hodnocen negativně. Z předchozích položek dotazníkového šetření totiž vyplynulo, že oslovené firmy ve své zásadní většině deklarují vstřícné postoje vůči spoluobčanům s lehkým mentálním postižením a že jsou pro určité formy podpory jejich zaměstnávání. Povinnost tyto osoby zaměstnávat však mezi ně nepatří. Patrně by se podle názoru oslovených firem jednalo o přílišný státní zásah do svobody podnikání.

	Malé firmy	Střední firmy	Velké firmy
Ano	6 %	0 %	0 %
Spíše ano	0 %	0 %	0 %
Nevím	0 %	0 %	0 %
Spíše ne	0 %	0 %	0 %
Ne	94 %	100 %	100 %

Tabulka 3 - Zvýhodňované produkty

Názor, že produkty firem zaměstnávajících osoby s lehkým mentálním postižením by měly být na trhu zvýhodňovány, což znázorňuje tabulka 3, zastává pouze 6 % malých firem, a naopak žádná velká a střední firma. V případě malých firem oněch 6 % subjektů představovaly tři chráněné dílny, které byly identifikovány již v případě první položky dotazníkového šetření. Ani tato forma podpory zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením se tedy naprosté většině oslovených respondentů nejeví jako optimální.

#### 4.5 Shrnutí výsledků výzkumu

Hlavní cílem této práce je zjistit, zda zaměstnavatelé těchto firem, které jsou rozděleny na malé, střední a velké společnosti mohou nabídnout těmto lidem s lehkým mentálním postižením práci.

Dílčí cíl č. 1) Zjistit, jaké mají firmy dosavadní zkušenosti se zaměstnáváním osob s lehkým mentálním postižením.

V rámci dotazníkového šetření bylo zjištěno, že sledované společnosti nemají velké zkušenosti se zaměstnáváním osob s lehkým mentálním postižením. Jedná se o 6 % malých firem, 2 % středních firem a 10 % velkých firem. Pokud už společnosti zaměstnávají osoby s lehkým mentálním postižením, tak se jedná o chráněné dílny. Ovšem společnosti, které aktuálně zaměstnávají tyto osoby, deklarují pozitivní zkušenost. Skutečnost, že žádná z oslovených firem v současné době neplánuje zaměstnat osobu s lehkým mentálním postižením, lze pravděpodobně vysvětlit aktuální situací zásadně ovlivněnou pandemií koronaviru, kdy pro mnoho firem je budoucnost nejasná, řeší jiné, mnohdy existenciální, problémy než zaměstnávání znevýhodněných občanů a neplánují přijímání žádných nových pracovníků, tedy ani těch s mentálním postižením. Rovněž v tomto případě zjištěné výsledky u malých firem (chráněných dílen) a velkých firem plně korespondují s tím, jaké zkušenosti se zaměstnáváním osob s lehkým mentálním postižením tyto podnikatelské subjekty deklarují v současné době. Opět tedy byly zaznamenány dobré zkušenosti. Je však nutné mít na paměti, že tyto zkušenosti byly zjištěny pouze u velmi malého množství z celkového počtu oslovených firem, takže je otázkou, nakolik lze tyto skutečnosti zobecňovat. Rozhodně nelze vyvodit závěr, že pokud by se firmy odvážily zaměstnat pracovníka s lehkým mentálním postižením, určitě by s tím učinily dobré zkušenosti.

Dílčí cíl č. 2) Zjistit, jaké mají pracovníci s lehkým mentálním postižením vliv na mezilidské vztahy ve firmě a na pověst firmy u veřejnosti.

V rámci dotazníkového šetření se dotazovaní respondenti vyjádřili k této problematice, se kterou žádné dosavadní zkušenosti nemají, takže jejich odpovědi představují nikoli názor vytvořený na základě reflexe zkušeností. Tři malé firmy, jedna střední firma a dvě velké firmy – vyjadřovaly k problematice, se kterou již mají určité zkušenosti, zatímco naprostá většina respondentů – 94 % malých firem, dokonce 98 % středních firem a 90 % velkých firem se vyjadřovalo k problematice, se kterou žádné dosavadní zkušenosti nemají, takže jejich odpovědi představují nikoli názor vytvořený na základě reflexe zkušeností, nýbrž hypotézu. V rámci otázky, zda mají, osoby s lehkým mentálním postižením pozitivní vliv na pověst společnosti u veřejnosti byly odpovědi záporné. Zjištěnou skutečnost lze interpretovat tak, že většina firem si uvědomuje význam dobré pověsti u veřejnosti i to, že jejich pověst může kladně ovlivnit zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením, které představuje součást společenské odpovědnosti.

---

Dílčí cíl č. 3) Zjistit, jestli společnost nabízí taková pracovní místa, které by mohly zvládnout i osoby s lehkým mentálním postižením.

Dotazované společnosti se shodly na to, že bohužel nemají pracovní místa, které by zvládli osoby s lehkým mentálním postižením, dále se ale shodly na tom, že pokud by měly volná místa, tak by se jednalo o jednoduché manuální práce. 10 % malých firem, 6 % středních firem a 20 % velkých firem se shodlo na tom, že by byly ovšem schopny zaměstnávat osoby s lehkým mentálním postižením.

Dílčí cíl č. 4) Zjistit, zda si společnost myslí, že by měl stát podporovat zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením, a zejména i dotováním jejich mzdy.

V tomto případě se sledované společnosti shodly na tom, že ano, stát by měl podporovat v zaměstnání osoby s lehkým mentálním postižením. Je zde zejména myšlena podpora v zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením prostřednictvím dotování jejich mzdy se oslovení respondenti z řad firem podnikajících. Na otázku, zda by měl stát podporovat v zaměstnání osoby s lehkým mentálním postižením se kladně shodlo celkem 76 % malých firem, 72 % středních firem a 90 % velkých firem. Naprostá většina ostatních pak deklarovala odpověď nevim. V případě malých a velkých firem se jedná o subjekty, které lehce mentálně osoby již nyní zaměstnávají. Jednoznačně kladnou odpověď přitom neuvedl nikdo z respondentů. Oslovené firmy si patrně dobře uvědomují, že zdrojem veškerých dotací, které stát na různé účely poskytuje, jsou daně, které ony samy státu odvádějí. Ke státní podpoře zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením prostřednictvím daňových úlev pro firmy, které je zaměstnávají, se oslovení respondenti staví mnohem přívětivěji, než k formě podpory prostřednictvím dotování mzdy těchto osobna území Zlínského kraje nestaví příliš pozitivně.

Dílčí cíl č. 5) Zjistit, jaký má firma názor na pracující zaměstnance s lehkým mentálním postižením.

Na základě dotazníkového šetření je tedy zřejmé, že naprostá většina firem je přesvědčena, že osoby s lehkým mentálním postižením by konkrétně pro ně nebyly z hlediska kvality a efektivity práce apod. skutečně přínosnými zaměstnanci. Ovšem podle mého názoru, právě osoby s lehkým mentálním postižením mohou být pro firmy obecně skutečně přínosnými zaměstnanci z hlediska produktivity a efektivity práce. Celkový názor na osoby s lehkým mentálním postižením je pro dotazované firmy jednoznačně pozitivní, tedy 100 %.

#### 4.5.1 Doporučení pro praxi

Podle mého názoru či doporučení, by se firmy měly zamyslet nad tím, zda nechtějí vytvořit nová pracovní místa, právě pro zmiňované osoby s lehkým mentálním postižením, jelikož podle § 35 zák. č. 587/1992 Sb., o daních z příjmu, si zaměstnavatelé zaměstnávající osoby se zdravotním postižením mohou daň z příjmu snížit. Měsíční daňový bonus lze vyplatit, pokud jeho výše činí alespoň 50 Kč, maximálně však do výše 5 025 Kč měsíčně.

V tomto případě lze také zažádat o příspěvek Úřad práce, kdy o poskytnutí příspěvku, jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, uzavírá úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodou. Zaměstnavatel, který zřídí nové pracovní místo pro mentálně postiženého, může od úřadu práce dostat příspěvek:

- 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 pracovníka.

Tento příspěvek poskytují úřady práce zaměstnavatelům, které zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením jako částečnou kompenzaci zvýšených nákladů, které souvisejí se zaměstnáváním zdravotně postižených osob. Náklady se týkají zejména organizačních, personálních, technických opatření, organizaci výroby, přizpůsobování pracoviště apod.

---

## ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývá zaměstnáváním osob s lehkým mentálním postižením ve Zlínském kraji. Teoretická část je členěna do tří kapitol. První kapitola je zaměřena na teoretické poznatky o osobách s mentálním postižením. V druhé kapitole zpracovávám oblast zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením. Třetí kapitola je věnována zákonu o Sociálních službách a zakotvení mentálního postižení v Českém právním řádu. Ve čtvrté kapitole je zpracováno výzkumné šetření.

Hlavním cílem výzkumné části bylo zjistit ochotu společností ve Zlínském kraji zaměstnávat osoby s lehkým mentálním postižením. V praktické části byla využita metoda dotazníkového šetření. Byly vybrány společnosti tří kategorií, malé, střední a velké firmy. V této práci zjišťuji, zda zaměstnavatelé vybraných společností mohou nabídnout lidem s lehkým mentálním postižením práci.

Osoby s mentálním postižením patří mezi nejvíce ohrožené skupiny v rámci uplatnění se na trhu práce. Bohužel pořád přetrvávají předsudky mezi firmami o zaměstnávání těchto lidí. Touto prací bych chtěla poukázat na to, že lidé s mentálním postižením jsou zaměstnatelní. K lepšímu propojení světů mezi lidmi s postižením a lidí bez mentálního postižení by mělo začít už v předškolním věku, abychom neměli, předsudky a zábrany s nimi komunikovat. I lidé s mentálním postižením se musí naučit pracovat. Ne všichni chtějí být zaměstnaní a mnohdy ani nechtějí nebo se možná bojí pracovat.

Situace na trhu práce v důsledku pandemie není dobrá. Hlavně malé a střední firmy nepřijímají nové zaměstnance a stávající propouští. Pandemie zasáhla tento sektor firem velmi výrazně jak po ekonomické stránce, tak po psychické stránce a strach z budoucnosti se přenesl i do mé bakalářské práce.

---

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. BENDO VÁ, Petra. ZIKL, Pavel. *Dítě s mentálním postižením ve škole*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3854-3.
2. ČERNÁ, Marie. *Česká psychopedie*. Praha: Univerzita Karlova, 2015. ISBN: 978-80-246-3083-0.
3. JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů. 610 hesel*. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3679-2.
4. KLIMENTOVÁ, Eva. *Osoby se zdravotním postižením v sociologickém výzkumu*. Olomouc: Universita Palackého v Olomouci, 2018. ISBN 978-80-244-5434-4.
5. KROUPOVÁ, Kateřina a kol. *Slovník speciálněpedagogické terminologie. Vybrané pojmy*. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-271-9344-8.
6. KUDLÁČEK, Martin a kol. *Základy aplikovaných pohybových aktivit*. Olomouc: Universita palackého v Olomouci, 2014. ISBN 978-80-244-4368-3.
7. MARKOVÁ, Eva. VENGLÁŘOVÁ, Martina. BABIAKOVÁ, Mira. *Psychiatrická ošetrovatelská péče*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 978-80-247-1151-6.
8. PEŠOVÁ, Ilona. ŠAMALÍK, Miroslav. *Poradenská psychologie pro děti a mládež*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 978-80-247-1216-4.
9. PETR, Tomáš. MARKOVÁ, Eva a kol. *Ošetrovatelství v psychiatrii*. Praha: Grada Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-4236-6.
10. PLEVOVÁ, Ilona. SLOWIK, Regina. *Komunikace s dětským pacientem*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2968-8.
11. PROCHÁZKA, Roman. ŠMAHAJ, Jan. KOLAŘÍK, Marek. LEČBYCH, Martin. *Teorie a praxe poradenské psychologie*. Praha: Grada Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-4451-3.
12. RABOCH, Jiří. PAVLOVSKÝ, Pavel a kol. *Psychiatrie*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2013. ISBN 978-80-246-1985-9.
13. ŘÍČAN, Pavel. *Psychologie osobnosti. Obor v pohybu*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1174-4.
14. ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Psychodiagnostika*. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2165-1.

- 
15. ŠUCHA, Matuš. CHARVÁT, Miroslav. ŘEHAN, Vladimír a kol. *Kvalitativní přístup a metody ve vědách o člověku. VIII. Vybrané aspekty teorie a praxe.* Olomouc: Universita Palackého v Olomouci, 2011. ISBN 978-80-244-2906-9.
  16. VALENTA, Milan. MICHALÍK, Jan. LEČBYCH, Martin a kol. *Mentální postižení.* Praha: Grada Publishing, 2018. ISBN 978-80-271-0378-2.
  17. VALENTA, Milan. MICHALÍK, Jan. LEČBYCH, Martin a kol. *Mentální postižení v pedagogickém, psychologickém a sociálně-právním kontextu.* Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3829-1.
  18. VEBER, Jaromír. SRPOVÁ, Jitka a kol. *Podnikání malé a střední firmy.* Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-8310-9.
  19. VENGLÁŘOVÁ, Martina. MAHROVÁ, Gabriela. *Komunikace pro zdravotní sestry.* Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 978-80-247-1262-8.
  20. VENGLÁŘOVÁ, Martina. MAHROVÁ, Gabriela a kol. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním.* Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2138-5.
  21. ČESKÝ statistický úřad. *Malé a střední firmy v ekonomice České republiky v letech 2003–2010.* (online) Praha: Český statistický úřad, 03/2013. Dostupné z WWW:  
<https://www.czso.cz/documents/10180/20534676/116111a.pdf/9c378e0f-d77a-4f21-bf3e-e4ed35cb1122?version=1.0>. Citováno dne 16. 11. 2020
  22. KRÍŽKOVSKÁ, Petra. *Vzdělávání dětí s mentálním postižením.*(online) Cit.31.3.2021 dostupné z: <https://sancedetem.cz/vzdelavani-deti-s-mentalnim-postizenim>
  23. NÁRODNÍ rada osob se zdravotním postižením ČR. *Mentální postižení.* (online) Národní rada osob se zdravotním postižením ČR. 2019. Dostupné z WWW: <http://praceprozp.cz/mentalni-postizeni/>. Citováno dne 28. 02. 2021.
  24. PRUVODCEPODNIKANIM.CZ (2020), Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, Cit. 26.3.2021, dostupné z:<https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim/>
  25. SPOLEČNOST pro podporu lidí s mentálním postižením v České republice. *Možnosti práce.* (online) Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením



- v České republice. 2021. Dostupné z WWW: <https://www.spmPCR.cz/pro-rodinu/socialni-sluzby-a-prace/moznosti-prace/>. Citováno dne 28. 02. 2021.
26. SPOLEČNOST pro podporu lidí s mentálním postižením v České republice. *Zákon o sociálních službách*. (online) Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením v České republice. 2021. Dostupné z WWW: <https://www.spmPCR.cz/pro-rodinu/legislativa/zakon-o-socialnich-sluzbach/>. Citováno dne 28. 02. 2021.
27. RYTMUS –od klienta kobčanovi o.p.s. (2014). Tranzitní program.Praha. Rytmus. Dostupné z: <https://rytmus.org/socialni-sluzby/socialni-rehabilitace/tranzitni-program/>
28. Zákon 108/2006. Sb., o sociálních službách.

---

## SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČSÚ Český statistický úřad

---

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 – Aktuální zaměstnanost osob s lehkým mentálním postižením.....	35
Graf 2 - Stav zaměstnanosti osob s mentálním postižením .....	36
Graf 3 - Zkušenosti s osobami s lehkým mentálním postižením .....	37
Graf 4 - Dobré vztahy na pracovišti s mentálně postiženým zaměstnancem .....	38
Graf 5 – Zaměstnanost osob s lehkým mentálním postižením ve společnosti v minulosti	38
Graf 6 - Počet zaměstnaných pracovníků s lehkým mentálním postižením .....	39
Graf 7 - Zkušenosti se zaměstnáváním osob s lehkým mentálním postižením .....	40
Graf 8 - Pozitivní vliv na mezilidské vztahy .....	41
Graf 9 - Plánovanost zaměstnání osob s lehkým mentálním postižením .....	42
Graf 10 - Pozitivní vliv na pověst firmy u veřejnosti .....	43
Graf 11 - Schopnost zaměstnat osoby s lehkým mentálním postižením .....	44
Graf 12 - Pracovní pozice pro osoby s lehkým mentálním postižením .....	44
Graf 13 - Podpora v zaměstnání osob s lehkým mentálním postižením.....	45
Graf 14 - Podpora státu osob s lehkým mentálním postižením, jejich mzdy .....	46
Graf 15 - Podpora v zaměstnání osob s lehkým mentálním postižením.....	47
Graf 16 - Integrace do společnosti .....	47
Graf 17 - Osoba s lehkým mentálním postižením jako přínos pro společnost .....	48
Graf 18 - Přínosný zaměstnanec .....	48

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 - Přednost před intaktními spoluobčany .....	49
Tabulka 2 - Povinnost zaměstnávat osoby s lehkým mentálním postižením .....	49
Tabulka 3 - Zvýhodňované produkty.....	50

---

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazníkové šetření .....	56
--	----

## PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Vážené respondentky, vážení respondenti,

dovolte mi se na Vás obrátit s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku, který poslouží jako podklad pro mou diplomovou práci na téma „Zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením ve Zlínském kraji“. Dotazník obsahuje celkem 26 otázek, z nichž 23 je uzavřených a 3 otevřených. Z nabízených variant u uzavřených otázek odpovězte zakroužkováním pouze jedné z nich. Děkuji mockrát za Vaši ochotu a vstřícnost.

1. Zaměstnáváte aktuálně osobu či osoby s lehkým mentálním postižením?
  - Ano
  - Ne
  - Plánujeme to
  
2. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/odpověděla kladně, uveďte prosím, o kolik zaměstnanců s lehkým mentálním postižením se jedná.
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
3. Jsou Vaše zkušenosti se zaměstnáváním osob s lehkým mentálním postižením dobré?
  - Ano
  - Spíše ano
  - Nevím
  - Spíše ne
  - Ne
  - Nezaměstnáváme je
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
4. Označil/označila byste vztahy ostatních pracovníků Vaší firmy s mentálně postiženým zaměstnancem jako dobré?
  - Ano
  - Spíše ano
  - Nevím

- Spíše ne
- Ne
- Nezaměstnáváme je

5. Zaměstnávali jste osobu či osoby s lehkým mentálním postižením v minulosti?

- Ano
- Ne

6. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/odpověděla kladně, uveďte prosím, o kolik zaměstnanců s lehkým mentálním postižením se jednalo.

- Jednoho
- Dva
- Tři až pět
- Pět až deset
- Více než deset
- Nezaměstnáváme

7. Byly Vaše zkušenosti se zaměstnáváním osob s lehkým mentálním postižením dobré?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Nezaměstnáváme je

8. Označil/označila byste tehdejší vztahy ostatních pracovníků Vaší firmy s mentálně postiženým zaměstnancem jako dobré?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Nezaměstnáváme je

9. Domníváte se, že pracovníci s lehkým mentálním postižením mají pozitivní vliv na mezilidské vztahy ve firmě?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Nedovedu posoudit

10. Plánujete zaměstnávat osoby s lehkým mentálním postižením v budoucnosti?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

11. Domníváte se, že zaměstnávání pracovníků s lehkým mentálním postižením má pozitivní vliv na pověst firmy u veřejnosti?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Nedovedu posoudit

12. Byla by Vaše firma reálně schopna zaměstnat osoby s lehkým mentálním postižením, pokud by u Vás požádaly o práci?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Nedovedu posoudit



13. Nabízí Vaše firma takové pracovní pozice, které by mohly zvládnout i osoby s lehkým mentálním postižením?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

14. Pokud jste na otázku č. 13. odpověděl/odpověděla kladně, uveďte prosím, o jakou práci by se jednalo?

15. Měl by podle Vašeho názoru stát podporovat zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

16. Ať jste již na předchozí otázku odpověděl/odpověděla jakkoli, Vaši odpověď prosím zdůvodněte.

17. Měl by podle Vašeho názoru stát podporovat zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením dotováním jejich mzdy?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

18. Měl by podle Vašeho názoru stát podporovat zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením daňovými úlevami pro firmy, které je zaměstnají?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

19. Měl by podle Vašeho názoru stát podporovat zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením jiným způsobem?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

20. Představuje podle Vašeho názoru zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením dobrý způsob jejich integrace do společnosti?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

21. Mohou být osoby s lehkým mentálním postižením pro firmy obecně skutečně přínosnými zaměstnanci (z hlediska kvality a efektivity práce apod.)?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

22. Mohou být osoby s lehkým mentálním postižením konkrétně pro Vaši firmu skutečně přínosnými zaměstnanci (z hlediska kvality a efektivity práce apod.)?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

23. Měly by mít podle Vašeho názoru osoby s lehkým mentálním postižením při hledání zaměstnání přednost před intaktními spoluobčany?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

24. Měly by mít podle Vašeho názoru soukromé firmy povinnost zaměstnávat osoby s lehkým mentálním postižením?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

25. Měly by být podle Vašeho názoru produkty firem zaměstnávajících osoby s lehkým mentálním postižením na trhu zvýhodňovány?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

26. Naše společnost má počet zaměstnanců, prosím vyberte z nabídky

- Do 20 zaměstnanců
- 20–100 zaměstnanců
- 100 a více