

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**  
**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

**Institut sociologických studií**  
**Katedra veřejné a sociální politiky**

Iveta Brixí

**Podporované zaměstnávání jako varianta řešení  
participace zdravotně znevýhodněných osob na  
trhu práce**

*Diplomová práce*

**Praha 2009**

Autor práce: **Bc. Iveta Brixí**

Vedoucí práce: **Ing. Bohumila Čabanová, PhD.**

Oponent práce:

Datum obhajoby: **2009**

Hodnocení:

## **Bibliografický záznam**

BRIXÍ, Iveta. *Podporované zaměstnávání jako varianta řešení participace zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce*. Praha: Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Obor veřejná a sociální politika, 2009. 113 s. Vedoucí diplomové práce Ing. Bohumila Čabanová, PhD.

## **Anotace**

Diplomová práce „*Podporované zaměstnávání jako varianta řešení participace zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce*“ se věnuje podporovanému zaměstnávání, službě, která poskytuje zdravotně znevýhodněným podporu při vstupu a participaci na otevřeném trhu práce mezi lidmi bez postižení. Takové pracovní uplatnění, na rozdíl od práce v chráněné dílně, poskytuje možnost vykonávat smysluplnou práci, prostor pro seberealizaci, finanční ohodnocení a zabraňuje sociálnímu vyloučení handicapovaných osob. Podporované zaměstnávání poskytuje výhody pro zdravotně znevýhodněné, jejich rodiny i zaměstnavatele. V České republice se jedná o novou službu potýkající se s mnoha problémy, kterými jsou například financování služby či nedostatek kvalifikovaného personálu v agenturách pro podporované zaměstnávání. Řešení nedostatků českého systému je možné hledat v konceptech podporovaného zaměstnávání v evropských zemích, kde je již služba více rozšířena, například v Norsku. Budoucí směřování služby je orientováno na rozšíření podporovaného zaměstnávání tak, aby se stalo dostupnějším pro všechny uchazeče a dostalo se do povědomí odborné i laické veřejnosti. Dlouhodobým cílem je dosažení legislativní úpravy podporovaného zaměstnávání jako součásti pracovní rehabilitace.

## **Annotation**

Diploma thesis „*Supported employment as a option of solution of handicapped people participation at the labour market*“ attend to supported employment. It is the service, which provide assistance for handicapped people in participation at the open labour market among people without disability. Such employment, in contrast to sheltered employment, offer a possibility to do a meaningful work, space for self-fulfillment, salary and prevent handicapped people from social exclusion. Supported employment provides benefits for disabled people, for their families and also for employers. In the Czech republic is supported employment quite a new service, which is related to some problems.

For example financing and absence of skilled workers at agencies for supported employment. Solving problems of the Czech concept of supported employment can be found in systems of supported employment in some developed European country, where is supported employment quite wide-spread, such as Norway. Future trend is oriented to extension of this service and then it will be more available for all of expectants. The main goal is also in increase of meaning about supported employment in society and establishes supported employment as a part of Czech legislation.

### **Klíčová slova**

Podporované zaměstnávání, zdravotní postižení, pracovní trh, pracovní rehabilitace, neziskové organizace, integrace, sociální exkluze

### **Keywords**

Supported employment, disabled (disabled people), handicapped (handicapped people), labour market, non-profit organization, integration, social exclusion

## **Prohlášení**

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna veřejnosti pro účely výzkumu a studia.

V Praze dne 9.ledna 2009

Iveta Brixí

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala především Ing. Bohumile Čabanové, PhD. za profesionální vedení mé diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat Bc. Barboře Jančové a Mgr. Martině Dubnické z o.s. Formika za všechny poskytnuté studijní materiály, vedení mé praxe pracovní asistentky a odbornou metodickou podporu. Poděkování dále patří Mgr. Elišce El Mohammadi z České unie pro podporované zaměstnávání za poskytnutí materiálů k mezinárodnímu srovnání služby v evropských zemích a za odborné konzultace a také Mgr. Filipu Budákovi z o.s. Máme otevřeno? za informace k marketingové kampani agentury Young & Rubicam Praha. Děkuji všem pracovníkům o.s. Formika, o.s. Rytmus, o.s. Máme otevřeno? a České unie pro podporované zaměstnávání za veškerou spolupráci a podporu při mé praxi a při psaní diplomové práce.

## Obsah

<b>1. ÚVOD: OTEVŘENÝ TRH PRÁCE JAKO PROSTŘEDEK INTEGRACE ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB.....</b>	<b>13</b>
<b>2. VYMEZENÍ PROBLÉMU, TÉMATU, CÍLŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE A POUŽITÝCH METOD..</b>	<b>14</b>
2.1.    Téma a struktura problému.....	14
2.2.    Cíle diplomové práce.....	17
2.3.    Klíčové otázky.....	18
2.4.    Použité metody.....	19
<b>3. TEORETICKÉ KONCEPTY VZTAHUJÍCÍ SE K PODPOROVANÉMU ZAMĚSTNÁVÁNÍ A ÚPRAVA PROBLEMATIKY ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB VE VÝZNAMNÝCH DOKUMENTECH.....</b>	<b>20</b>
3.1.    Podporované zaměstnávání pohledem teorie integrace.....	20
3.2.    Podporované zaměstnávání jako prostředek předcházení sociální exkluzi.....	25
3.3.    Přístup většinové společnosti k participaci zdravotně znevýhodněných na otevřeném trhu práce.....	30
3.4.    Podporované zaměstnávání jako součást rehabilitace.....	34
3.5.    Role neziskových organizací.....	35
3.6.    Zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob v dokumentech.....	37
3.7.    Shrnutí.....	42
<b>4. PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ JAKO EFEKTIVNÍ SLUŽBA INTEGRACE ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB NA OTEVŘENÝ TRH PRÁCE.....</b>	<b>43</b>
4.1.    Charakteristika služby podporovaného zaměstnávání.....	43
4.1.1.    Cílová skupina.....	44
4.2.    Kvalita podporovaného zaměstnávání.....	46
4.2.1.    Standardy kvality podporovaného zaměstnávání.....	46
4.2.2.    Hodnoty a principy podporovaného zaměstnávání.....	47

4.2.3.	Etika a podporované zaměstnávání.....	49
4.3.	Výhody zaměstnávání zdravotně znevýhodněných pro zaměstnavatele .....	50
4.4.	Výhody podporovaného zaměstnávání pro zdravotně znevýhodněné.....	52
4.5.	Shrnutí.....	52
<b>5.</b>	<b>ORGANIZACE V OBLASTI PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ .....</b>	<b>53</b>
5.1.	Evropská unie pro podporované zaměstnávání.....	53
5.1.1.	Konference Evropské unie pro podporované zaměstnávání v roce 2009 .....	54
5.2.	Koncepce služby podporovaného zaměstnávání ve vybraných členských zemích Evropské unie pro podporované zaměstnávání.....	55
5.2.1.	Norsko.....	55
5.2.2.	Skotsko .....	58
5.2.3.	Severní Irsko.....	59
5.2.4.	Shrnutí .....	60
5.3.	Česká unie pro podporované zaměstnávání .....	60
5.3.1.	Projekty pod záštitou České unie pro podporované zaměstnávání .....	60
5.4.	Občanská sdružení .....	62
<b>6.</b>	<b>SPECIFIKA SLUŽBY PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ VE VYBRANÝCH EVROPSKÝCH ZEMÍCH .....</b>	<b>63</b>
6.1.1.	Rozsah služby podporovaného zaměstnávání .....	63
6.1.2.	Doba poskytování služby podporovaného zaměstnávání.....	64
6.1.3.	Pracovní náplň pracovního konzultanta (job coach) .....	64
6.1.4.	Spolupráce se zaměstnavateli a hledání zaměstnání pro klienty podporovaného zaměstnávání .....	65
6.1.5.	Financování podporovaného zaměstnávání .....	66
6.1.6.	Kombinace pobírání invalidního důchodu a finanční odměny ze zaměstnání .....	67
6.1.7.	Shrnutí .....	67
6.2.	Hlavní přednosti uvedených konceptů podporovaného zaměstnávání.....	70
<b>7.</b>	<b>PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICĚ.....</b>	<b>71</b>
7.1.	Nedostatky a limity podporovaného zaměstnávání v České republice .....	71
7.2.	Možnosti širšího využití služby podporovaného zaměstnávání a formulace doporučení.....	73



7.3.	Návrh legislativní úpravy podporovaného zaměstnávání.....	79
8.	<b>PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ V PRAXI.....</b>	<b>80</b>
8.1.	Individuální zkušenosti klientky občanského sdružení Formika .....	81
8.2.	Mediální kampaň občanského sdružení Máme otevřeno na podporu lidí s mentálním postižením k participaci na otevřeném trhu práce .....	82
9.	<b>ZÁVĚR: BUDOUCÍ SMĚŘOVÁNÍ PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....</b>	<b>84</b>
10.	<b>SOUHRN.....</b>	<b>85</b>
11.	<b>SUMMARY .....</b>	<b>86</b>
12.	<b>POUŽITÉ ZDROJE .....</b>	<b>88</b>
13.	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>93</b>
14.	<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>93</b>
15.	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>93</b>

## Projekt diplomové práce

Iveta Brixí

---

### 1. Pracovní verze názvu diplomové práce:

Podporované zaměstnávání jako varianta řešení participace zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce

### 2. Konzultant diplomové práce:

Ing. Bohumila Čabanová

### 3. Stručná charakteristika východisek diplomové práce

V návaznosti na bakalářskou práci obhájenou v akademickém roce 2005/2006 je mým záměrem se v diplomové práci dále a podrobněji zabývat konceptem podporovaného zaměstnávání zdravotně postižených. Hlavní motivací k výběru tohoto tématu je pro mě spolupráce s občanským sdružením Formika, kde vykonávám dobrovolnickou činnost pracovní asistentky. Se zaměstnáváním zdravotně postižených mám tedy osobní a praktickou zkušenost. Téma se chystám rozšířit zejména o srovnání přístupů k podporovanému zaměstnání ve vybraných (evropských) zemích.

Hlavním východiskem pro mou práci bude teorie rovných příležitostí, tedy právo zdravotně postižených na participaci na trhu práce a koncept nediskriminace.

Jako další východisko použiji roli a přínos neziskového sektoru při uplatňování práv zdravotně postižených v porovnání se státem a trhem.

### 4. Stručná charakteristika cílů a seznam metod diplomové práce

Cílem diplomové práce je na základě analýzy služby podporovaného zaměstnávání a jejího místa ve veřejné politice, v právním systému a v systému poskytování sociálních služeb, zhodnotit současný systém podpory zdravotně postižených v České republice a navrhnout opatření k jeho dalšímu zlepšení. Pozornost bude věnována efektivnímu zapojení neziskových organizací, státu i zaměstnavatelů.

Použitými metodami bude analýza aktérů, pomocí které bych chtěla především vymezit rozsah služby podporovaného zaměstnávání, dále strom problémů popisující příčiny a důsledky neefektivní podpory zdravotně postižených při vstupu i při participaci na trhu práce, expertní šetření a studium dokumentů. Analýze podrobím instituce a aktuální dokumenty, které souvisejí se zaměstnáváním zdravotně postižených. Další použitou metodou bude mezinárodní komparace podporovaného zaměstnávání ve vybraných (evropských) zemích. Soustředit se budu především na přínos pro klienty této služby, na její rozsah a nejčastější oblasti jejího uplatnění. Výhodiskem komparace bude seznam pozitivních podnětů, které mohou být inspirativní pro rozvoj služby podporovaného zaměstnávání v České republice.

## 5. Orientační seznam zdrojů informací

- Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR - [www.azzpccr.cz](http://www.azzpccr.cz)
- Broke V., Wehman P., Inge K.: Toward a customer-driven approach to supported employment. 1995
- Česká unie pro podporované zaměstnávání - [www.unie-pz.cz](http://www.unie-pz.cz)
- Český statistický úřad – [www.czso.cz](http://www.czso.cz)
- Duben R. Neziskový sektor v ekonomice a společnosti. Praha: Codex Bohemia, 1996
- Evropské fórum zdravotně postižených - [www.edf-feph.org](http://www.edf-feph.org)
- Hutař J.: Zaměstnávání zdravotně postižených občanů. Praha: Národní rada zdravotně postižených. 2003
- Charta základních práv Evropské unie. Praha: Národní rada zdravotně postižených.  
[<http://www.nrzp.cz/userfiles/file/Zahranici/Charta%20zakladnich%20prav%20Evropske%20unie.doc>]
- Jesenský J.: Andragogika a gerontagogika handicapovaných. Praha: Karolinum. 2000
- Krejčířová O., Medvecová A., Opatřilová D., Stupková V., Vojtová V.: Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením. Praha: Rytmus. 2003
- Ministerstvo práce a sociálních věcí - [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)
- Ministerstvo průmyslu a obchodu – [www.mpo.cz](http://www.mpo.cz)
- Munková G.: Sociální politika v Evropských zemích. Praha: Karolinum. 2004

- Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2006 – 2008.  
[<http://www.mpsv.cz/cs/2091>]
- Národní plán podpory a integrace osob se zdravotním postižením. Národní rada zdravotně postižených. [<http://www.nrzp.cz/userfiles/file/nppi.pdf>]
- Národní rada zdravotně postižených - [www.nrzp.cz](http://www.nrzp.cz)
- Národní zpráva o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování na léta 2006 – 2008. Praha: Národní rada zdravotně postižených.  
[[http://www.nrzp.cz/userfiles/file/Zahranici/czech\\_cs.pdf](http://www.nrzp.cz/userfiles/file/Zahranici/czech_cs.pdf)]
- Podporované zaměstnávání. Soubor zpráv z České republiky zpracovaných pro Projekt Quality in Practice. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002
- Potůček M.: Nejen Trh. Praha: Sociologické nakladatelství. 1997
- Rakušanová P., Stašková B.: Organizovaná občanská společnost v České republice. Praha: Professional Publishing, 2007
- Schaad M.: Neziskové organizace v ekonomické teorii : analýza vývoje a motivace bezplatných dobročinných aktivit. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1998
- Sharon L. Snyder and David T. Mitchell: Cultural locations of disability. Chicago: University of Chicago Press, 2006
- Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání. Kolektiv autorů. Praha: Rytmus, 2005
- Standardy podporovaného zaměstnávání. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2004
- Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. Praha: Národní rada zdravotně postižených. [<http://www.nrzp.cz/userfiles/file/text-umluvy-cj.doc>]
- Vágnerová M., Hadj-Moussová Z., Štech S.: Psychologie Handicapu. Praha: Karolinum, 2001
- Vláda České republiky – [www.vlada.cz](http://www.vlada.cz)
- Vysokajová M.: Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení. Praha: Karolinum. 2000
- Zákon o sociálních službách č.108/2006 Sb.

"Daruješ-li člověku rybu, nakrmíš ho na den,  
naučíš-li ho lovit, dáš mu potravu na celý život"  
(Čínské přísloví)

## **1. ÚVOD: Otevřený trh práce jako prostředek integrace zdravotně znevýhodněných osob**

V souladu s rozvojem demokratických společností a vyspělých sociálních států dochází k většímu zájmu o znevýhodněné skupiny včetně zdravotně postižených. Vnímání zdravotního znevýhodnění se v čase proměňuje. Dříve převažující medicínský pohled nyní ustupuje a větší důraz je kladen na sociální a kulturní dimenzi postižení. Kulturní model zdravotního postižení - *Cultural model of disability* [Snyder, Mitchell; 2006] je jedním z reprezentantů současných přístupů a zahrnuje požadavek na ucelenou terapii, jejíž součástí je integrace do všech sfér běžného života společnosti. Vznikají nová občanská sdružení, handicapovaní se častěji objevují v médiích a vzrůstá zájem veřejnosti i vlády. Stále však existuje mnoho sociálních, kulturních a dalších bariér, které život zdravotně znevýhodněných znesnadňují. „*Diskriminační přístupy přetrvávají zejména v oblasti zaměstnávání, bydlení, vzdělávání, dosažitelnosti veřejných služeb a dopravy. Kromě bariér architektonických jsou ve svých důsledcích stejně závažné i bariéry komunikační, neochota ke změně existujících zařízení a praxe. Statistiky a výsledky průzkumů a závěry sociologických studií dokazují, že osoby s disabilitou zaujímají zpravidla podřadnější společenský status.*“ [Vysokajová, 2000; 15] Přestože jsou stále více patrné snahy o integraci zdravotně znevýhodněných do běžného života, situace postiženého žáka ve třídě mezi dětmi bez postižení je velice těžká stejně jako situace postiženého zaměstnance na běžném trhu práce. Předsudky, ostych, nedostatečně otevřená a přímá komunikace, lítost a další emoční pocity jsou známé všem, kdo se s postiženými setkali v nečekaných situacích a nepřichází s nimi často do kontaktu. Otevřený trh práce přispívá k překonání předsudků, zamezuje izolaci a přispívá k toleranci většinové společnosti k odlišnostem. Zaměstnání zdravotně znevýhodněným poskytuje, tak jako lidem bez postižení, finanční ohodnocení, sociální kontakty a možnost seberealizace, ovšem možnost setkávat se s ostatními či běžná konverzace je pro zdravotně postiženého stejně důležitá jako pro zdravého člověka. Interakce, které vnímáme jako běžné, jsou často handicapovaným upírány a ti jsou poté uzavřeni ve skupině stejně znevýhodněných osob a jejich integrace se pak stává náročnější či zcela nemožnou.

Integrace prostřednictvím trhu práce je jedním z nejefektivnějších způsobů, jakými můžeme zdravotně znevýhodněné začlenit do většinové společnosti. Stále poměrně novou službou v této oblasti je **podporované zaměstnávání**, které poskytuje zdravotně znevýhodněnému klientovi ucelený koncept podpory při vyhledávání zaměstnání, při komunikaci se zaměstnavatelem a především asistenci přímo na pracovišti. Podporované zaměstnávání je tématem předkládané diplomové práce. V úvodní části se zaměřím na teoretické koncepty, ze kterých je možné vycházet při studiu zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob. S návazností na představení a charakteristiku služby podporovaného zaměstnávání se zaměřím na významné organizace a dokumenty v této oblasti a poté na koncept této služby ve vybraných evropských zemích. Na základě poznatků ze zahraničí a identifikace nedostatků služby v České republice formuluji doporučení a především navrhuji konkrétní úpravu této služby v legislativě.

Téma jsem zvolila především z důvodu osobní zainteresovanosti v problematice zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob, neboť vykonávám dobrovolnickou činnost v agentuře pro podporované zaměstnávání, v občanském sdružení Formika. Praxe mi ukázala, že téma participace handicapovaných na otevřeném trhu práce je tématem velice rozsáhlým a s ohledem na všechny souvislosti tématem zcela nevyčerpatelným v této diplomové práci. Přesto poukazuji na klíčové oblasti, které se zaměstnáváním zdravotně znevýhodněných souvisejí a především na výhody, které podporované zaměstnávání nabízí. Jedná se o službu, která zatím není rozšířená a jejíž využití může být v budoucnosti mnohem rozsáhlejší.

## **2. Vymezení problému, tématu, cílů diplomové práce a použitých metod**

### **2.1. Téma a struktura problému**

Tématem předkládané práce je **podporované zaměstnávání** jako jedna z možností efektivní integrace zdravotně znevýhodněných osob na otevřený trh práce. Základním předpokladem je uznání zaměstnání jako jedné z důležitých hodnot pro zdravotně postižené a preference práce na běžném pracovním trhu mezi lidmi bez postižení oproti práci v chráněné dílně<sup>1</sup>. Podporované

---

<sup>1</sup>**Chráněné pracovní místo** je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. **Chráněná dílna** je určena občanům, kteří nechtějí pracovat na běžném trhu práce, případně jim zdravotní stav neumožňuje ani s pomocí podpůrné služby se plnohodnotně zapojit do běžného pracovního prostředí. Chráněné pracovní dílny osobám se zdravotním postižením poskytují pracovní a společenské

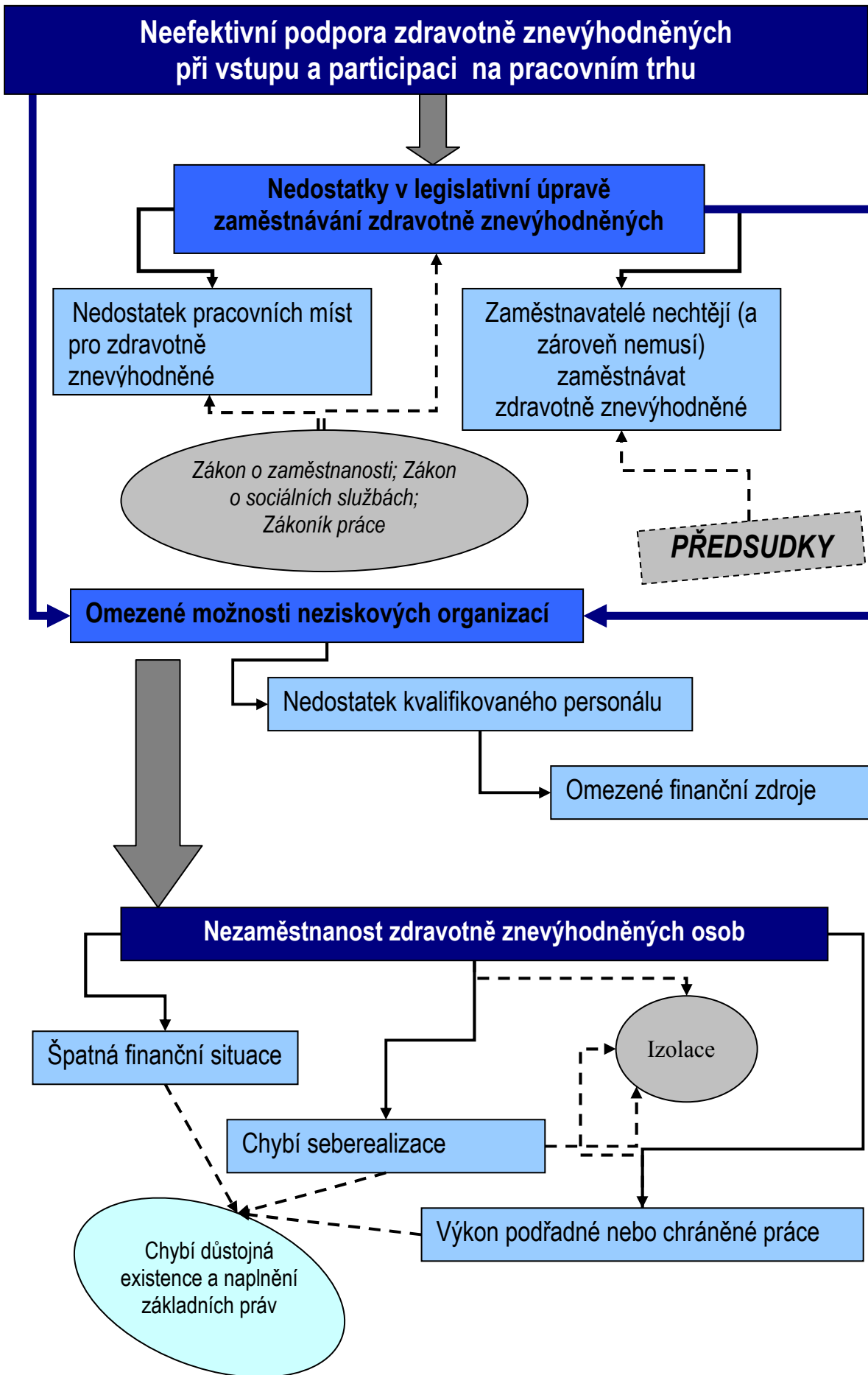
zaměstnávání je specifickou službou, která pomáhá lidem se zdravotním znevýhodněním získat a udržet si vhodné zaměstnání na běžném pracovišti, kde vykonává smysluplnou práci za odpovídající mzdu. Důraz je kladen především na začlenění postiženého do pracovního kolektivu mezi zdravé osoby a také na jeho konfrontaci s běžným pracovním prostředím. Hlavním „*smyslem podporovaného zaměstnávání je vyrovnání příležitostí pro pracovní uplatnění lidí, kteří z důvodu zdravotního postižení nebo jiných znevýhodňujících faktorů mají ztížený přístup na otevřený trh práce a v důsledku toho mohou být nebo jsou omezeni ve svém společenském uplatnění.*“ [Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005; 11] Je zřejmé, že mnoho zdravotně znevýhodněných osob nemůže práci na otevřeném pracovním trhu vykonávat s ohledem na své schopnosti či zdravotní stav. Je však stále velká řada postižených, kteří by mohli být zaměstnáni na běžném pracovním trhu, ale potýkají se s mnoha bariérami.

Základní problém bychom tedy mohli definovat jako **neefektivní podporu zdravotně znevýhodněných při vstupu a participaci na pracovním trhu** a jednotlivá související kritéria jsou graficky znázorněna v následujícím schématu.

**Obrázek č.1: Struktura problému**

---

uplatnění formou pracovní činnosti. Do chráněných dílen a na chráněná pracoviště jsou zařazováni zejména občané se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, s mentálním postižením, občané se změněnou pracovní schopností, kteří mohou podávat jen zmenšený pracovní výkon a nelze je umístit na volných pracovních místech na trhu práce a občané se změněnou pracovní schopností po dobu přípravy k práci. K výkonu práce je potřebná stálá asistence a i speciální pomůcky a prostředí. Finanční odměna je podprůměrná. [<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=718>; 12.9.2008]



Zdroj: Autorka



Podpora zdravotně znevýhodněných na trhu práce je předmětem činnosti především státních institucí a neziskových organizací. Obě tyto sféry se potýkají s mnoha problémy, které limitují poskytovanou podporu. Na státní úrovni se jedná především o nekoncepční pojetí podpory a zaměření spíše na chráněnou práci než práci na otevřeném pracovním trhu. Zásadními jsou nedostatky v legislativní úpravě zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob. Podporované zaměstnávání není v České republice zakotveno v zákoně a tato služba je v kompetenci pouze neziskových organizací. Zákon o sociálních službách, Zákoník práce a Zákon o zaměstnanosti obsahují mnoho opatření na pomoc a podporu zdravotně znevýhodněných osob, konkrétně pro oblast zaměstnávání se však jedná o nedostatečnou legislativní úpravu. Z toho vyplývá nedostatečná nabídka pracovních míst, neochota zaměstnavatelů přijmout osobu se zdravotním znevýhodněním apod. Izolace je poté příčinou dalších především sociálních a kulturních problémů, se kterými se zdravotně znevýhodněný setkává i mimo pracovní trh.

Občanská sdružení poskytují klientům široké možnosti podpory, která je zaměřená na individuální potřeby. Problémy, které ovlivňují činnost občanských sdružení se týkají především oblasti financování a nedostatku kvalifikovaných pracovníků. Tím je poskytování služby limitováno a opět to doléhá na zdravotně postižené. Důsledky nezaměstnanosti jsou často závažné. Již zmíněná izolace vede k neuspokojení základních sociálních potřeb, závislost na státní podpoře vede k finanční nesoběstačnosti a pokud se na problematiku podíváme optikou efektivního využívání lidských zdrojů, může se pracovní trh připravovat o schopnou pracovní sílu.

Příčin, důsledků a souvislostí je celá řada. Pro definici předkládaného problému jsem vybrala jen některé z nich, abych poukázala na závažnost řešené situace. V následujícím textu budu na jednotlivé souvislosti odkazovat a věnovat se jim podrobněji.

Podporované zaměstnávání je stále nepříliš využívanou službou, která však nabízí řešení zde zmíněných a mnohých dalších problémových situací a přináší řadu výhod pro zdravotně znevýhodněné i pro společnost.

## **2.2. Cíle diplomové práce**

Hlavním cílem předkládané práce je na základě analýzy služby podporovaného zaměstnávání identifikovat přednosti této služby a výhody jejího uplatnění v praxi. Podporované zaměstnávání je stále velice málo využíváno a dle mého přesvědčení i individuálních zkušeností klientů přináší mnoho možností, které ostatní dostupné nástroje nenabízejí. Cílem je analyzovat a zhodnotit současný systém podpory a především navrhnout opatření k dalšímu zlepšení a širšímu využití služby podporovaného zaměstnávání. To vše s ohledem na právní úpravu problematiky a

roli státu, otevřeného trhu práce i neziskového sektoru. Společně s tím je cílem práce identifikovat problémy a nedostatky současného systému poskytované podpory a výhody podporovaného zaměstnávání pro zdravotně znevýhodněné, zaměstnavatele i společnost jako celek. Dalším cílem je formulovat konkrétní právní úpravu podporovaného zaměstnávání jako součásti pracovní rehabilitace.

Mezi podrobné cíle je možné zahrnout uvedení jednotlivých charakteristik podporovaného zaměstnávání ve vybraných evropských zemích a jejich porovnání. Na základě identifikace specifík jednotlivých podob služby podporovaného zaměstnávání je mým cílem formulovat doporučení pro podporované zaměstnávání v České republice. Dále za dílčí cíl považuji představení organizací v oblasti podporovaného zaměstnávání a zejména charakteristiku role neziskového sektoru jako jediného poskytovatele podporovaného zaměstnávání. Mým cílem je také představit konkrétní uplatnění podporovaného zaměstnávání v praxi, na základě zkušeností zdravotně znevýhodněných klientů.

### **2.3. Klíčové otázky**

K dosažení cílů práce byly formulovány následující výzkumné otázky:

- Jaké jsou hlavní přednosti a výhody podporovaného zaměstnávání pro klienta sociálních služeb, který má motivaci pracovat na otevřeném trhu práce?
- Jaké jsou výhody podporovaného zaměstnávání pro zaměstnavatele, rodinu klienta a pro společnost?
- Jaké jsou nedostatky a problémy současného systému poskytované podpory?
- Jaké jsou hlavní důsledky neparticipace zdravotně postiženého na otevřeném trhu práce a jeho umístění na chráněné pracovní místo?
- Jakou praktickou podobu má podporované zaměstnávání přímo na pracovišti?
- Jakou podobu má podporované zaměstnávání v evropských zemích?
- Jaké přednosti mají systémy v evropských zemích oproti České republice?
- Jak je podporované zaměstnávání financováno?
- Jak může být legislativně upravena služba podporovaného zaměstnávání?
- Jaké jsou individuální zkušenosti zdravotně znevýhodněných se službou podporovaného zaměstnávání?
- Jaké jsou konkrétní snahy o zvýšení informovanosti odborné i laické veřejnosti o podporovaném zaměstnávání?

## **2.4. Použité metody**

Již při úvodní definici problému jsem využila grafické znázornění předkládané problematiky. Podobné zpracování pomocí kognitivní mapy, stromu problémů a dalších kauzálních metod je využito v různých souvislostech k názornému představení řešeného tématu. Mezi hlavní využívané metody patří studium dostupných zdrojů informací, analýza dokumentů a porovnání vybraných charakteristik při studiu podoby služby podporovaného zaměstnání v evropských zemích. Na základě příkladů dobré praxe ze zahraničí identifikuji základní pozitivní charakteristiky podporovaného zaměstnávání a zmapuji oblasti a postupy, v nichž se může podporované zaměstnávání v České republice inspirovat. V praktické části mezi využití kvalitativní metody patří hloubkové nestrukturované rozhovory s klienty, které slouží jako podklad pro formulaci některých přínosů podporovaného zaměstnávání a pro příběh klientky občanského sdružení Formika, který je uveden v závěru diplomové práce pro ilustraci uplatnění podporovaného zaměstnávání v praxi. Pozorování je jednou z metod, která mi při asistencích klientům na pracovišti pomohla k získání mnoha informací týkajících se jejich pocitů, schopností, ale také reakcí spolupracujících zaměstnanců bez postižení. Dále mezi využití metody patří spolupráce s experty - zjednodušená forma expertního šetření byla využita při formulaci závěrů, doporučení a možných širších využití podporovaného zaměstnávání.

Z použitých metod je zřejmé, že uvedené závěry a podněty nebudou reprezentativní pro celou skupinu zdravotně znevýhodněných osob. Na značnou variabilitu v závažnosti zdravotního postižení jsem již poukazovala, je tedy zřejmé, že se jedná o problematiku velice závislou na individuálních faktorech. Přesto jsou závěry alespoň z části zobecnitelné na skupinu zdravotně znevýhodněných, kterým zdravotní stav dovoluje pracovat na otevřeném trhu práce, a kteří mají motivaci na běžný pracovní trh vstoupit.

### **3. Teoretické koncepty vztahující se k podporovanému zaměstnávání a úprava problematiky zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob ve významných dokumentech**

Na participaci zdravotně znevýhodněných na otevřeném trhu práce je možné nahlížet prostřednictvím poznatků řady teorií, jejichž význam se v čase mění. Postižení je stále vnímáno jako medicínský problém, ovšem na svém významu nabývá i společenský rozměr zdravotního znevýhodnění. Moderní společnosti se snaží eliminovat důsledky zdravotního postižení, které ovlivňují běžný život znevýhodněného. Tyto praktické snahy je možné odvodit od teorie integrace, případně je můžeme považovat za nástroje jak předcházet sociální exkluzi apod. V dalším textu se zaměřím na souvislosti těchto teorií se službou podporovaného zaměstnávání či na zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob obecně. Některé teorie je možné aplikovat konkrétně na zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob, jiné slouží k identifikaci širších souvislostí studované problematiky. V závěrečné části této kapitoly se zaměřím na úpravu zaměstnávání zdravotně znevýhodněných v dokumentech, které byly vydány významnými organizacemi.

#### **3.1. Podporované zaměstnávání pohledem teorie integrace**

Integrace zdravotně znevýhodněných osob do společnosti je jedním z hlavních poslání služby podporovaného zaměstnávání. „*Integrací obecně rozumíme spojování částí v celek.*“ [Integrace–znamení doby, 1998; 21] Jedná se o části společnosti, které jsou nějakým způsobem odlišné a v integračním procesu je jedním z nejtěžších úkolů najít společné znaky, společné cíle a především identifikovat výhody kooperace. Při úvahách konkrétně o zdravotním postižení a integraci znevýhodněných osob do majoritní společnosti je zřejmé, že nejdůležitější podmínkou jejich adaptace je vstřícnost a ochota společnosti se na začleňování podílet. Pro podporované zaměstnávání je důležité najít spojence v řadách zaměstnavatelů, kolegů na pracovišti, ale i v rodině klienta. Pokud tento elementární požadavek společného cíle nebude naplněn, není integrace ve společnosti možná.

Defektologický slovník definuje integraci jako „*ucelení, sjednocení, spojení v celek*“ a integraci handicapovaných jako „*sjednocování postojů, hodnot, chování, jednání a směřování aktivit. Ovlivňuje jak interpersonální a skupinové vztahy, tak identitu jednotlivců a skupin. Její potřeba vzniká při vzájemném kontaktu, přičemž může dojít ke stresům, konfliktům a problémům narušujícím rovnováhu a harmonii vztahů, jistotu a spokojenost. Integrace handicapovaných je*

*jedním z prostředků, které pomáhají takové jevy překonat.*“ [Defektologický slovník, 2000; 143] „*Integrace je praktickým jevem, který se aktualizuje při styku hodnotových postojů a řešení rozporů v různých oblastech existence společnosti: v politice, v řešení etnických, národnostních, náboženských, socializačních, enkulturačních, civilizačních, pracovních, rehabilitačních, výchovně vzdělávacích a dalších sporů. Vývoj v těchto oblastech není stejnoměrný. Proto i dosažená úroveň integrace nebude plošně stejnoměrná a nelze ji považovat za celkově ukončený, již se nerozvíjející jev.*“ [Integrace–znamení doby, 1998; 22] Integrační proces je tedy složen z mnoha společensko-kulturních souvislostí, které je nutné brát v úvahu, pokud chceme docílit pozitivního efektu. „*Integrace je vrcholnou fází procesu **socializace** individua*“, [Integrace–znamení doby, 1998; 33] je tedy složena z mnoha sociálně-kulturních fází a v konečném stádiu se nejedná o dosažení určitého cílového stavu. „*Integrace není jednou daný a dosažený stav, ale proces dalšího pozitivního i negativního rozvoje jednou dosaženého stavu. Tzn. že integrace má charakter permanentně otevřeného a měnícího se stavu.*“ [Jesenský, 1995; 12]

V procesu začleňování zdravotně znevýhodněných je jedním ze závažných problémů nedostatečný integrační proces na úrovni škol a obecně ve vzdělávacím systému. Zdravotně postižení jsou většinou vzděláváni ve speciálních zařízeních, což přispívá k jejich vyčlenění z většinové společnosti. Tento velice rozsáhlý problém je často medializován například v souvislosti s nedostatkem bezbariérových škol pro handicapované, kteří by s ohledem na závažnost postižení mohli navštěvovat běžnou školu. „*Společnost by měla umožnit dětem se zdravotním postižením, aby se vzdělávaly ve výchovném školském prostředí jež je co nejméně omezeno. Je-li schopnost dítěte mít prospěch z řádného školského systému omezena, mělo by mít takové dítě přístup do zařízení a institucí, jež byly navrženy tak, aby vyšly vstříc jeho potřebám. Kde není úplná integrace možná, mělo by být spojení s místními školami, výchovnými institucemi a společenskými zařízeními co nejužší.*“ [Albrecht, 1993; 91] Takzvaná pedagogická integrace neboli integrace ve školském systému je samostatně velmi obsáhlým tématem, které s participací zdravotně znevýhodněných na pracovním trhu úzce souvisí. Plně integrovaný jedinec se mnohem jednodušeji zapojuje do běžného pracovního života, vychází s kolegy a je schopný komunikovat se zaměstnavatelem.

Integrací, socializací nebo také sociální integrací zdravotně znevýhodněných rozumíme „*proces rovnoprávného společenského začleňování specifických – minoritních – skupin do výchovně vzdělávacího i pracovního procesu a do života společnosti. Integrace je v kontextu péče o člověka a jeho všestranný rozvoj nevyšším stupněm socializace jedince, kterou definujeme jako schopnost zapojit se do společnosti, akceptovat její normy a pravidla, vytvářet a formovat k ní pozitivní vztahy a postoje.*“ [Integrace–znamení doby, 1998; 35] Míra socializace není u všech handicapovaných stejná a to především s ohledem na závažnost postižení. U některých osob je

znevýhodnění, fyzické nebo mentální, tak závažné, že není možná ani základní socializace. Vždy je nutné brát v úvahu individuální znevýhodnění a schopnosti. Rozlišujeme tak čtyři fáze, které vedou ke komplexní integraci:

- Inferiorita charakterizuje nejnižší stupeň socializace, pro niž je typické sociální vyčlenění a totální izolace ze společnosti. Osoby jsou nesamostatné a jsou odkázané na ošetrovatelskou péči a pomoc i při uspokojování základních životních potřeb. Sociální vztahy se v takovém případě vůbec nevytvářejí a není možná ani primitivní socializace. Většinou tedy dochází k segregaci, tedy k úplnému vyloučení ze společnosti.
- Utilita označuje sociální začleňování jedince, jehož vývoj je značně omezen. Takový jedinec není samostatný a v mnoha oblastech je závislý na jiných lidech. V důsledku svého postižení se ani přes plnou terapeutickou péči nemůže zcela socializovat a trvale nemůže žít samostatně.
- Adaptace je nižší fází socializace a charakterizujeme jí jako schopnost handicapovaného jedince přizpůsobovat se sociálnímu prostředí, komunitě, společenským podmínkám apod. Záleží především na osobnosti, schopnostech a potřebách postiženého jedince a na tom, jak se dovede včlenit mezi ostatní zdravé i postižené lidi tak, aby byl prostředím akceptován. Cílem adaptace je dosažení optimální míry sociální samostatnosti.
- Integrace, poslední stádium socializace, je plným začleněním a splynutím postiženého se společností. Předpokladem je samostatnost a nezávislost jedince, jenž nevyžaduje zvláštní péči. Postižení nemusí být u takové osoby plně rozvinuto nebo se osoba se svým handicapem plně vyrovnala. Znevýhodněný je schopen plnit všechny funkce vyplývající z plné socializace a je rovnoprávným partnerem ve všech běžných oblastech profesní přípravy, pracovního uplatnění i společenského života. [Integrace–znamení doby, 1998; 35 – 36]

Klient podporovaného zaměstnávání by měl být podle tohoto rozlišení na úrovni adaptace nebo integrace. I při možnostech nižší fáze socializace je možné podporovaného zaměstnávání využít, avšak je nutné počítat s dlouhodobější asistencí. Identifikace toho, jak je klient schopný začlenit se do společnosti probíhá již při prvních pohovorech. Podle schopností komunikace a práce s kolegy je poté vybíráno pracovní místo.

Integrace handicapovaných se může ubírat dvěma základními směry. „**Asimilační směr** představuje přijetí identity a kultury intaktních a popření své původní identity handicapovaných. **Koadaptační směr** představuje vznik nové identity koherentní s prvky původní identity intaktních i

*handicapovaných.*“ [Defektologický slovník, 2000; 143] Asimilační směr nemůže být v integračním procesu naplněn zcela podle uvedené definice. V reálném prostředí není možné úplně potlačit identitu zdravotně postižených a to především s ohledem na jejich omezené schopnosti a dovednosti. Will Kymlicka diferencuje integraci na ekonomickou a sociální, přičemž **sociální integrace** je závislá na dosažení **integrace ekonomické**.<sup>2</sup> V nezaměstnanosti vidí hlavní bariéru pro ekonomickou integraci, která zapříčiňuje i nedostatek sociálních kontaktů a znesnadňuje tak kompletní proces integrace do všech sfér společnosti. [Banting, Kymlicka, 2006; 42 - 43] Na sociální integraci má vliv úroveň vzdělání majoritní společnosti a je zdůrazňována role jednotlivých sociálních politik – vzdělávací, zdravotní politika apod. [Banting, Kymlicka, 2006; 192] Dále je možné integraci chápat jako širší a dílčí. **Širší integrace** se týká začlenění zdravotně znevýhodněných do společnosti jako celku a **integrace dílčí** se zabývá začleňováním do specifické oblasti života – například integrace do běžného školního prostředí nebo na otevřený pracovní trh. [Michalík, 1999; 28] Dílčí integrace je podmínkou úspěšné integrace do společnosti jako celku. Začleňování zdravotně znevýhodněných prostřednictvím trhu práce je oblastí, kterou můžeme pokládat za velice efektivní. Ovšem i zde narážíme na nutnost dalších dílčích integračních procesů. Například integrace na úrovni škol ulehčuje pracovní integraci a to jak pro handicapované, tak pro ostatní nepostižené jedince.

Téma integrace v souvislosti se studiem vztahů majoritní a minoritní společnosti úzce souvisí s tématem **tolerance**. „*V těchto velmi často politizovaných vztazích se aktualizovaly takové jevy jako migrace, stigmatizace, izolacionismus, genocida, xenofobie, agrese, extrémismus, rasismus, fundamentalismus, sektářství a další, z intolerance pramenící jevy. Jejich protikladem se stala tolerance, humanita a solidarita, úsilí o respektování lidských práv, nezávislosti a normalizace života zdravotně postižených.*“ [Integrace–znamení doby, 1998; 23] V současné době se proti všem extrémním formám chování menšiny nebo chování většinové společnosti vůči menšině snaží moderní společnost bojovat a vytvářet účinné preventivní mechanismy. Tolerance je bezpochyby jednou ze zásadních podmínek úspěšného začleňování zdravotně znevýhodněných na otevřený trh práce mezi pracovníky bez postižení. I přestože je na zaměstnavatele kladen požadavek, aby klienti podporovaného zaměstnávání měli stejné povinnosti jako zaměstnanci bez postižení, je vždy nutné ke klientovi přistupovat s jistou mírou trpělivosti a tolerovat jeho odlišnost. „*Integrace znamená sjednocování postojů, hodnot, chování a směřování aktivit různého druhu. Ovlivňuje jak interpersonální a skupinové vztahy, tak identitu jednotlivců a skupin. Její potřeba vzniká při kontaktu dvou navzájem se odlišujících jevů, situací, postojů nebo aktivit. Tyto se mohou projevit ve formě stresů, konfliktů a problémů narušujících rovnováhu a harmonii vztahů, jistotu a spokojenost*

---

<sup>2</sup> Srovnej s ekonomickou a sociální exkurzí – viz kapitola 3.2.

životního běhu. *Integrace je jeden z prostředků, které pomáhají takové rozpory překonat.*“ [Integrace–znamení doby, 1998; 23] Integrace je tedy rozsáhlým pojmem, který v praxi zahrnuje mnoho dílčích a komplexních sociálních procesů. Celá řada z nich je velmi komplikovaná a to souvisí také s komplikovaností samotného procesu integrace. Tolerance k odlišným postojům a hodnotám je jednou z podmínek úspěšného integračního procesu.

Důležitým předpokladem efektivní integrace je otevřená **komunikace**. Zdravotní postižení může být přímou bariérou v komunikaci a v souvislosti s tím také bariérou v integračním procesu. Především nevidomí, neslyšící či hluchoslepí musí společně s lidmi bez postižení hledat alternativní formy dorozumívání. V takových případech je komunikace podmíněna znalostmi postiženého i osoby bez postižení. Je nutné domluvit si významy jednotlivých sdělení a komunikaci, která je většinou neverbální, se postupně učit. Hledání možností vzájemného dorozumívání a učení se otevřené komunikaci přispívá velkou měrou k pozitivní integraci.

Společnost, která je nakloněna integraci zdravotně znevýhodněných je mnohem otevřenější ke všem formám odlišností. Setkávat se s postiženými ve školách nebo na pracovišti a muset se naučit s nimi komunikovat je prospěšné s ohledem na budoucí směřování moderní společnosti jako celku. Jen společnost, která umí žít v ovzduší integrace, jen společnost, která umí využít potenciál zdravotně znevýhodněného na trhu práce a jen společnost, která umí přistupovat ke zdravotně znevýhodněným bez přehnané lítosti, může být považována za společnost vyspělou. Trendem se nyní stává **multikulturní výchova**<sup>3</sup>, která bývá většinou vztažena pouze ke vztahům národnostních menšin a většinové společnosti. Cílem multikulturní výchovy je „*napomáhat porozumění, komunikaci a vzájemnému akceptování identity, hodnot, kultury a postojů mezi majoritní skupinou (společností) a minoritními sociálními skupinami.*“ [Integrace–znamení doby, 1998; 36] Multikulturní přístup je aplikován především v souvislosti s integrací cizinců. Zdravotně znevýhodněné je však také možné vnímat jako odlišnou kulturu, která má svá specifika, svoji identitu, a která může být v určitém konfliktu s majoritní společností. Jedinci či skupiny mohou být vyloučení ze společnosti<sup>4</sup> nejen na základě odlišné rasy a kultury, ale také kvůli jejich sexuální orientaci či dalším fyzickým a psychickým odlišnostem. [Kymlicka, 2002; 327] Vnímání multikulturního přístupu jako teoretického konceptu používaného pouze pro problematiku integrace cizinců je velmi úzkým pojetím tohoto pojmu a integrace jiných minoritních skupin by byla o přednosti tohoto konceptu ochuzena. Will

---

<sup>3</sup> **Multikulturalismus** je myšlenkový a politický směr, který zastává stanovisko, že v jednom demokratickém státě mohou společně žít nejen jednotlivci, ale i skupiny s různou kulturou a zdůrazňuje prospěšnost kulturní rozmanitosti pro společnost a stát. Je živý v zemích, jejichž obyvatelé pocházejí z rozdílného kulturního prostředí a v některých z nich se uplatňuje i jako konkrétní politika státu. Cílem je politicky sjednotit všechny občany bez ohledu na jejich původ, rasu či přesvědčení, a to tak, že si pokud možno zachovají své kulturní odlišnosti.

[<http://cs.wikipedia.org/wiki/Multikulturalismus>; 30.11.2008]

<sup>4</sup> Blíže o sociální exkluzi v následující kapitole



Kymlicka hovoří v souvislosti s integrací skupin s různými odlišnostmi o konceptech *common sense*, *common identity* a *common culture*, které jsou podstatou multikulturního přístupu. [Kymlicka, 2002; 328] Dále užívá termínu *multiculturalism policies*, který „zaštiťuje mnoho dílčích politik zaměřených na ochranu individuálních občanských a politických práv.“ [Banting, Kymlicka, 2006; 1] Budování společné identity, ochrana individuálních práv a vytvoření takového kulturního prostředí, které je otevřené všem formám odlišností jsou prvky, které vedou k úspěšné integraci zdravotně znevýhodněných osob na trh práce a do běžného života společnosti.

### **3.2. Podporované zaměstnávání jako prostředek předcházení sociální exkluzi**

Aktivní snahu o začleňování zdravotně znevýhodněných na otevřený pracovní trh můžeme chápat také jako snahu, jejímž prostřednictvím předcházíme izolaci postižených a jejich úplnému vyloučení z běžného společenského života – sociální exkluzi. Sociální soudržnost se stává poměrně moderním tématem v mnoha oblastech soužití minoritní a majoritní společnosti a přináší teoretický základ všech snah o integraci menšin (včetně zdravotně znevýhodněných) do většinové společnosti. Přestože konkrétní opatření sociální politiky se odehrávají a rozhodují na národní úrovni, dynamiku vývoje v evropských zemích více či méně určuje Evropská Unie a sociální začleňování se stává hlavním ze společných témat evropských zemí. [Leibfried, Pierson, 1995; 432 - 434]

Jak uvádí Petr Mareš [Mareš, 2007] termíny **sociální exkluze**, **sociální inkluze** a **sociální kohese** se v posledních letech staly v sociálních vědách dominantními a mnohdy se v nich ztrácejí i tradiční koncepty jako je například stratifikace či nerovnosti. Sociální politiky moderních států a jejich programové dokumenty věnují pozornost boji proti sociální exkluzi a stále častěji se hovoří o „*politice, jejímž cílem je kohezivní, nebo také někdy inkluzivní či plně integrovaná společnost.*“ [Mareš, 2007; 12] V současných rozvinutých společnostech je sociální exkluze „*chápána primárně jako stav, kdy jedinec nebo kolektivita neparticipuje plně na ekonomickém, politickém a sociálním životě společnosti a/nebo kdy jim jejich omezené příjmy a ostatní zdroje neumožňují dosáhnout životního standardu, považovaného v jejich společnosti za přijatelný.*“ [Mareš, 2007; 13] Koncept sociální exkluze v moderní společnosti tedy znamená, že „*se vyloučení jedinci, ale i celé vyloučené sociální kolektivity nepodílejí stejnou měrou jako ostatní na (hmotných i nehmotných) zdrojích společnosti a na jejich distribuci či redistribuci, což – a to je podstatné – vede k jejich chudobě a sociální či kulturní izolaci.*“ [Mareš, 2000; 287] Autor zde poukazuje na exkluzi jako následek nedostatečných finančních příjmů až chudoby, ale také na exkluzi, jejíž příčina je například

v nedostatečných sociálních kontaktech. Interakce mezi lidmi, které vznikají například v souvislosti s pracovním uplatněním, jsou jedním z prostředků, jak je možné sociální exkluzi předcházet.

Exkluzi můžeme diferencovat na ekonomickou, sociální, politickou a kulturní. **Ekonomické vyloučení** je zdrojem chudoby a jedná se o exkluzi z participace na běžném pracovním trhu. **Sociální vyloučení** brání sdílet určité sociální statusy a jedinec je izolován od běžných společenských interakcí. **Politické vyloučení** je upřením občanských a politických práv a vyloučením z vlivu na společnost. **Kulturní vyloučení** je odepření práva jedince participovat na kultuře společnosti a sdílet její kulturní kapitál, vzdělanost i hodnoty. [Mareš, 2000; 287] Tyto dimenze samozřejmě nefungují samostatně, ale vzájemně se doplňují a prolínají. Inkluze prostřednictvím trhu práce je inkluzí ekonomickou, politickou, sociální i kulturní. Trh práce naplňuje charakteristiky všech těchto dimenzí a pokud bychom při začleňování zdravotně znevýhodněných na pracovní trh působili pouze na jednu dimenzi, nemohla by být inkluze úspěšná. Důležité je působit na všechny dimenze a mít na paměti jejich souvislosti a vzájemné vztahy. Uvedené dimenze sociálního vyloučení nepředstavují jediné možné rozdělení a ani úplný výčet všech možných oblastí, na které je možné sociální exkluzi segmentovat. Dále hovoříme například o individuální exkluzi a exkluzi skupinové, o dimenzi prostorové, komunitní apod. Petr Mareš a Tomáš Sirovátka považují sociální exkluzi za multidimenzionální koncept. [Mareš, Sirovátka, 2008]

Pro společnost, kterou můžeme považovat za soudržnou je charakteristická ekonomická stabilita, vysoká míra sociálních jistot a solidarity, politická svoboda a pozitivní vztah k odlišnostem. Miroslav Barták uvádí, že se jedná právě o čtyři zmíněné klíčové dimenze, které sociální soudržnost ovlivňují – politická, ekonomická, sociální a kulturní. [Barták, 2008; 49- podle Sharon Jeannottové] Pokud se v některé z těchto oblastí vyskytují problémy, jedná se o přímé ohrožení budování sociální soudržnosti. Sociální exkluze je vždy důsledkem kombinovaného „*vlivu nezaměstnanosti, nízké vzdělanosti a kvalifikace, nízkého příjmu, neadekvátního bydlení, zhoršeného životního prostředí, vysoké kriminality, nedostupnosti kvalitní lékařské péče a kvalitního vzdělání, krize rodiny*“ apod. [Mareš, 2007; 14] Jedná se tedy o komplexní jev, který je podmíněn mnoha sociálními a kulturními souvislostmi.

**Sociální inkluze** nemusí být vnímána striktně jako protiklad sociální exkluze. Cílem „*sociálního začleňování je překonat sociální exkluzi, jakožto důsledek selhání jednoho nebo více z následujících společností integrujících systémů: demokratického a legislativního systému zajišťujícího občanskou integraci, systému sociálního státu zajišťujícího sociální integraci, či rodiny a komunity zajišťujícího interpersonální integraci.*“ [Mareš, Sirovátka, 2008; 271] Inkluzivní strategie spočívá především v eliminaci faktorů, které mohou být příčinou sociální exkluze a ve snaze čelit riziku nezaměstnanosti a chudoby, v zajištění přístupu k sociálním institucím a v pomoci začlenění

do sociálních vztahů apod. V širším pohledu na problematiku můžeme sociální inkluzi vnímat podobně jako již diskutovanou integraci. Proces integrace je ve své podstatě také bojem proti sociální exkluzi a každodenní interakce zahrnují již zmíněnou nutnost a důležitost komunikace a tolerance, které jsou stejně tak podmínkou úspěšné sociální inkluze.

Sociální inkluze je tak jako sociální exkluze velice rozsáhlým konceptem, ve kterém se překrývá mnoho již zmiňovaných dimenzí. V následujícím schématu [Mareš, Sirovátka, 2008] jsou jednotlivé dimenze v grafickém přehledu a uspořádané podle jednotlivých oblastí sociální exkluze. V protikladu jsou uvedeny předpoklady pro sociální inkluzi a případné sociální politiky, které by k začleňování napomohly.

**Obrázek č. 2.: Dimenze sociálního vyloučení a začleňování**

Schéma 1. Dimenze sociálního vyloučení a začleňování, oblasti sociální politiky

Sociální vyloučení		Sociální začleňování	
Oblasti	Indikace	Předpoklady	Sociální politiky
<i>ekonomické aktivity</i> – spotřeba	chudoba a materiální deprivace	zdroje – redistribuce: – příjem – jiné zdroje – bydlení	podpora příjmů sociální služby podpora bydlení
– aktivity na trhu práce	ne/zaměstnanost  kvalita zaměstnání	flexibilita  přístup (princip rovných šancí + sociální kapitál)  schopnosti (lidský potenciál)	pobídky k práci  opatření proti diskriminaci pozitivní diskriminace  aktivní politika zaměstnanosti celoživotní učení sociální služby
<i>sociální aktivity</i>	(ne) participace v sociálních kontaktech omezená šíře a kvalita kontaktů	sociální kontakty a sítě kvalita kontaktů a sítí důvěra v jiné lidi	sociální práce prevence izolace  empowerment, spoluúčast, partnerství
<i>politické aktivity</i>	(ne) participace v politických aktivitách – jako jsou např. volby, organizovanost	důvěra v instituce legitimita reprezentací a politického systému	přístup k realizaci politických a občanských práv politika recognition (uznání)

*Pramen: autoři.*

Zdroj: [Mareš, Sirovátka, 2008; 280]

Zaměstnání jako běžná a přirozená součást života je jedním z prostředků začleňování minorit a význam participace na trhu práce je patrný i z předchozího schématu, kde aktivity spojené se zaměstnáním tvoří podstatnou část aktivit pomáhajících sociálnímu začleňování jedinců a skupin ohrožených sociální exkluzí. Přes několik uvedených definic sociální exkluze je možné tento koncept charakterizovat stručně a výstižně takto: „*Jedinec je sociálně vyloučený jestliže nemůže participovat na klíčových aktivitách společnosti, ve které žije.*“ [Barták, 2008; 52] Zde je vhodná paralela právě k pracovnímu uplatnění a je tedy možné říci, že zdravotně znevýhodněná osoba

může být postižena sociální exkluzí v případě, že jí je odepřeno participovat na otevřeném pracovním trhu. Jak uvádí Tomáš Sirovátka: „*omezená participace na trhu práce a návazně vyplývající omezení v úrovni a vzorcích spotřeby je pokládána za hlavní zdroj sociální exkluze.*“ [Sirovátka, 2007; 85] Příčinou sociálního vyloučení může být společenský systém či oficiální instituce, které neimplementují integrační politiky. Dále může být příčinou problém v některé ze čtyř výše uvedených dimenzí nebo například v právním systému, který dává prostor pro **diskriminaci** znevýhodněných skupin. Následek sociální exkluze je především nedostatek sociálních kontaktů a postupné ztrácení schopnosti samostatné komunikace a samostatného řešení běžných životních záležitostí. Pro pracovní život to především znamená nedůvěru v zaměstnání na běžném trhu práce a chybějící motivaci. Takto vyčleněný jedinec, ať je jakýkoliv důvod jeho exkluze, není ochoten pracovat na běžném pracovním trhu a pokud nějaké zaměstnání vyhledává, jedná se pouze o chráněné pracoviště. Handicapovaný se pak uzavírá do své komunity, do světa postižených. S tím samozřejmě souvisí další důsledky například v podobě špatné finanční situace, chybějící seberealizace apod.<sup>5</sup>

Interakce členů minoritní a majoritní společnosti jsou předpokladem úspěšné inkluze. Sociální soudržnost nejvýznamněji „*vzniká v každodenních interakcích lidí, kteří vystupují ze své individuální anonymity, podílejí se na veřejném a kolektivním životě a přijímají svůj díl odpovědnosti za dění mimo hranice jejich úzce vymezených individuálních zájmů.*“ [Barták, 2008; 43] Je tedy zřejmé, že pro soudržnost ve společnosti jsou velmi důležité osobní kontakty mezi minoritní a majoritní skupinou a stejně tak jsou důležité každodenní interakce například v pracovních vztazích.

Míra ohrožení sociální exkluzí se v čase proměňuje a je závislá na lokálních podmínkách, které lze charakterizovat mnoha faktory. Mezi vybrané identifikátory případného ohrožení sociální exkluzí patří například míra nezaměstnanosti a úroveň vzdělání, [Middleton, Barnes, Millar, 2003; 2.-3] přičemž se jedná o oblasti, ke kterým mají zdravotně znevýhodnění mnohem těžší přístup než lidé bez postižení a tudíž je pro tuto skupinu ohrožení sociálním vyloučením závažnější. „*Zdravotně postižení nebo lidé s určitou podobou zdravotního omezení patří mezi skupiny, které jsou nejvíce ohroženy chudobou a sociálním vyloučením. Důvodem je limitovaný přístup k zaměstnání a k dalším příležitostem pro uplatnění.*“ [Middleton, Barnes, Millar, 2003; 7 – volně přeloženo z angličtiny] Vztah mezi pracovním uplatněním zdravotně znevýhodněných a sociální exkluzí je tedy zřejmý.

V České republice není sociální vyloučení rozsáhlým společenským problémem, přesto existují skupiny osob, které jsou exkluzí výrazně ohroženy. Zdravotně znevýhodnění k těmto skupinám zcela jistě patří a sociální politiky všech vyspělých zemí se snaží eliminovat faktory, které

---

<sup>5</sup> Viz obrázek č.1: Struktura problému

by mohly postavení na okraj společnosti zabránit.<sup>6</sup> Sociální inkluzi všech rizikových skupin výrazně napomáhá flexibilní pracovní trh [Sirovátka, 2007] a efektivní využití lidských zdrojů, přestože „ve většině případů pracovník potřebuje delší a intenzivnější trénink potřebných dovedností, aby vykonával pracovní činnost na uspokojivé úrovni.“ [Borzaga, Gui, Povinelli, 2002; 274-275 – volně přeloženo z angličtiny] Nevyužívání pracovních potenciálů handicapovaných uchazečů o zaměstnání může mít dvě základní příčiny. Jednou je nedostatečná informovanost o reálných zdravotních omezeních, které z postižení vyplývají a omezují běžné vykonávání pracovní činnosti a nedůvěra v dovednosti a schopnosti zdravotně znevýhodněného uchazeče. Druhou příčinou je negativní efekt některých sociálně-politických opatření a nemotivující působení státních organizací. Tyto souvislosti mohou být oprávněně považovány za některé z příčin sociální exkluze zdravotně znevýhodněných. [Borzaga, Gui, Povinelli, 2002; 268] Opět se zde setkáváme se sociální exkluzí jako s následkem toho, že zdravotně postižený nemá možnost participovat na otevřeném pracovním trhu nebo jsou tyto možnosti velmi omezené.

Zajímavým konceptem je **symbolická exkluze**, která je spojena se stigmatizací jedinců i sociálních skupin vnímaných jako odlišní a cizí. Jejich označení slouží k umělému vyčlenění ze společnosti a často se na něm podílejí masmédiá. [Mareš, 2000; 287] Symbolickou bychom mohli nazvat i inkluzi a to v souvislosti s trendem, který v současné době můžeme spatřit v začleňování jakýchkoliv minoritních skupin do většinové společnosti. Za cíl můžeme považovat takové politiky, jejichž hlavním směřováním je vzájemné přizpůsobení se majoritních i minoritních skupin ve společnosti a které jsou předpokladem konceptu *Asimilačního státu* podle Jocka Younga.<sup>7</sup> [Young, 1999; 5] Přestože není úplná asimilace možná a nejedná se o stav, ke kterému bychom chtěli v rámci zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob dospět, vzájemná tolerance většinové a menšinové společnosti a mnoho dalších prvků je společných pro asimilační proces, integrační proces i předcházení sociální exkluzi. Klíčová je vždy role státu, legislativa, sociální a veřejná politika, ale také přístup většinové společnosti.

### **3.3. Přístup většinové společnosti k participaci zdravotně znevýhodněných na otevřeném trhu práce**

Ve většině úvah i teoretických konceptů a praktických poznatků zmiňují především zdravotně znevýhodněné, jejich motivaci vstupovat na běžný trh práce, jejich schopnosti a omezení apod. Role majoritní společnosti v již zmíněných procesech integrace a sociální exkluze je velice důležitá

---

<sup>6</sup> Viz kapitola 3.6. – Národní akční plán sociálního začleňování

<sup>7</sup> Srovnej s kapitolou 3.1. – Asimilační směr integrace

a z toho důvodu se nyní zaměřím na koncepty vnímání začleňování postižených do většinové společnosti a na aplikaci těchto konceptů na problematiku integrace prostřednictvím otevřeného trhu práce.

Vnímání zdravotního postižení v očích většinové společnosti se velmi změnilo s příchodem demokratického politického systému. Handicapovaní jsou jednou z ohrožených skupin, která je ve středu zájmu sociálních politik ve všech vyspělých zemích, zlepšení kvality jejich života je součástí mnoha mezinárodních dokumentů a jako pozitivní je politickou scénou zpravidla vnímána jakákoliv snaha o integraci zdravotně znevýhodněných občanů. Snahy a cíle státní politiky nemohou však být úspěšné bez přesvědčení společnosti o jejich správnosti. **Postoje** jednotlivých členů společnosti a akceptování zdravotně znevýhodněných jako rovnocenných osob ve všech právech i povinnostech jsou dalšími z mnoha podmínek efektivní integrace.

Postoj má dvě základní složky: kognitivní (racionální) a emocionální (citovou), které se mohou ve vztahu ke zdravotnímu postižení doplňovat, ale také může jedna z nich převážet. *„Kognitivní složka postoje k nemocným a postiženým je u laiků obvykle velmi slabá, většina lidí má ve skutečnosti málo adekvátních informací.“* To je způsobeno tím, že tento *„problém byl v minulých letech spíše záležitostí profesionálů a ve vztahu k laické veřejnosti byl tabuizován, nebylo ani příliš žádoucí nějaké informace zveřejňovat.“* Tím vznikala obecná neinformovanost, která vedla k převaze emocionální složky v postojích, protože handicap vzbuzuje v lidech soucit, lítost a další citové reakce. *„Emocionální složka postoje k nemocným a postiženým má často ambivalentní charakter, obsahuje jak pozitivní, tak negativní citové prožitky. Příčinou je fakt, že nemoc či defekt jsou hodnocené z obecného hlediska jako něco nežádoucího. Takto postižení jedinci jsou předmětem soucitu, protože jsou to lidé, kteří měli smůlu, potkalo je neštěstí, vesměs zcela bez vlastního zavinění. Avšak tyto lidé vzbuzují i hrůzu a odpor, protože symbolizují něco negativního, čemu je lépe se vyhnout. Do značné míry zde hraje roli právě neinformovanost, protože neznámé nemoci a defekty vzbuzují více strachu než běžná onemocnění“* [Vágnerová, Hajd-Mousová, Štech, 2001; 14-15] Pokud chceme, aby byla integrace zdravotně znevýhodněných na pracovní trh úspěšná, je nutné potlačit emocionální složku a posílit složku kognitivní a to především u většinové společnosti. Pro pracovníky v podporovaném zaměstnávání je racionální přístup klíčový pro naplnění základních cílů a poslání služby a důraz je kladen také na zaměstnavatele a především přímého nadřízeného, který klientovi určuje pracovní úkoly. Jeho přístup musí být objektivní a rozumem, nikoliv emocemi, musí zvažovat náročnost uděleného úkolu a případné bariéry, které výkonu přidělené práce brání.

Kromě postojů, které určují vnímání zdravotního postižení se v praxi stále setkáváme s **předsudky**, které integraci přímo brání a to mnohdy na základě racionálně nepodložených

domněnek. Předsudky vycházejí z individuálních hodnot a jedná se o „*úsudek, který si člověk vytvoří dřív, než náležitě prozkoumá a zváží fakta.*“ [Allport, 2004; 58] Jedná se o úsudek předčasný a ukvapený a většinou je provázen emocemi. Předsudky mohou být příčinou neúspěšné integrace a mnohdy není ani možné člověka s negativními předsudky přesvědčit k toleranci. Tento typ negativního postoje je typický spíše pro studium etnických konfliktů a předsudky u majoritní společnosti vznikají často z důvodu možného ohrožení společností minoritní. V případě předsudků, které jsou vztaženy vůči zdravotně postiženým, se setkáváme například s nedůvěrou v jejich schopnosti. Zaměstnavatelé často přiznávají, že se nikdy během života se zdravotně znevýhodněnými neseťkali a ani je nenapadlo, že by byli schopni příslušnou práci zastávat. Předšudek jako takový je chápán jako velmi vyhrcožený postoj vůči určité skupině a je nutné říci, že v praxi se s takovým až radikálním postojem málokdy setkáváme. Předšudek v souvislosti s určitým zdravotním postižením jde překonat (samozřejmě pokud osoba bez postižení bude chtít) pozitivní zkušeností, zvýšením informovanosti apod.

Jako předstupeň předsudku je možné vnímat vytvoření **stereotypu**. „*Stereotyp znamená tendenci k fixaci určitého názoru či postoje*“ [Vágnerová, Hajd-Mousová, Štech, 2001; 15] a často vzniká bez vlastní zkušenosti s reálnou situací zdravotně postiženého. Stereotypní jednání je pak charakteristické tím, že není ovlivnitelné novými jednotlivými zkušenostmi, nesoustředí se na pochopení jevu, ale spíše na jednoduchost interpretovaného problému. Nepříjemná a často neřešitelná situace nastává v případě, kdy se klient podporovaného zaměstnávání přímo na pracovišti setká s kolegou, který má zakotven negativní stereotyp. Může se stát, že takový zaměstnanec nechce vyslechnout fakta, názory a informace, není ochoten spolupracovat a postrádá smysl všech snah pracovníka agentury a případně i zaměstnavatele. U mnoha osob se sklonem ke stereotypii se můžeme setkat s **generalizací**, která v kombinaci s negativním postojem (stereotypem, předsudkem apod.) figuruje jako další z problémů integrace. Problém je také v tom, že generalizace v mnoha případech vzniká pouze po jedné zkušenosti a je tedy iracionální, ale zásadní pro integraci.

Trvalé a většinou viditelně výrazné postižení může být hodnoceno jako **stigma**. Stigmatizovaná onemocnění vyvolávají odpor a ve většině případů neochotu pomoci. Důvodem je vlastní zavinění na straně postižené osoby, například v případě alkoholismu a následků, které z něj plynou. U zdravotně znevýhodněných, kteří jsou předmětem mého zájmu se setkáváme se stigmatizací v malé míře a to většinou v souvislosti s těžkými podobami postižení. Stigmatizace však může souviset i se zde zmíněnou neinformovaností. Příkladem, se kterým jsem se osobně setkala, byla epilepsie, která původně u zaměstnavatele budila veliké obavy v případě budoucí spolupráce. Po vysvětlení onemocnění, upozornění na jeho nejrůznější projevy a informaci, jak

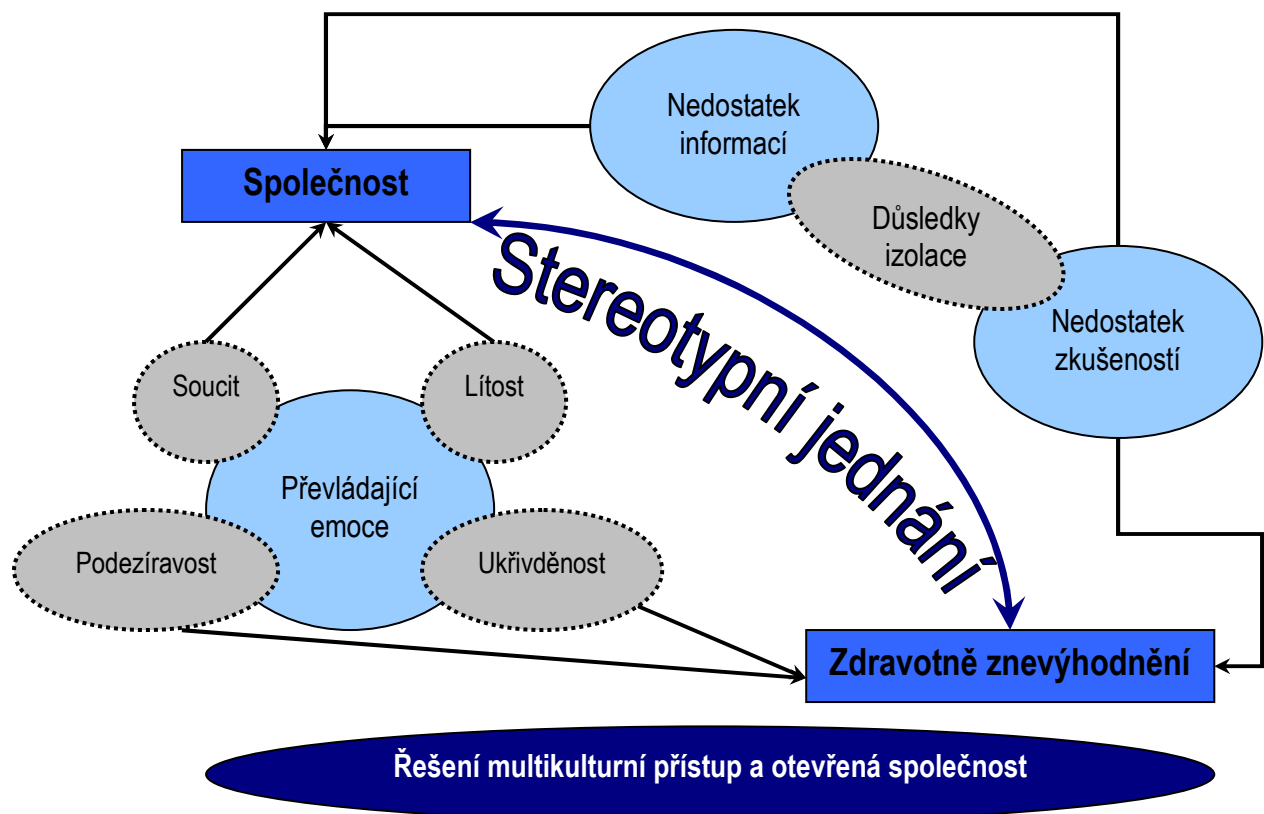


postupovat v případě epileptického záchvatu zaměstnavatel uznal, že se o významnou překážku prakticky nejedná. Podle Marie Vágnerové „*problém není v primárním omezení, které handicap přináší, ale v jeho sociálním významu, tzn. ve stigmatizaci. Sociální status postiženého je nízký a navázání kontaktu obtížnější, protože očekávání společnosti bývá primárně spíše nepříznivé. Kompenzace nedostatků daných defektem je často obtížná a možnosti omezené.*“ [Vágnerová, Hajd-Mousová, Štech, 2001; 23] Pro stigmatizaci považují za klíčovou „viditelnost“ postižení a jak se zmiňuje Gordon Allport: „*postřehnutelné odlišnosti mají zásadní význam při rozlišování mezi příslušníky vlastní a cizí skupiny.*“ [Allport, 2004; 157] Pokud je handicap patrný již na první pohled, jednání je tím ovlivněno a je větší pravděpodobnost stigmatizace [Goffman, 2003; 61.- 64] a jejich negativních projevů.

Postoje a vztahy ke zdravotnímu znevýhodnění či všem formám odlišnosti „*nejsou člověku vrozené, ale vytváří se učením a jsou výrazně podmíněny sociokulturními vlivy prostředí, ve kterém jedinec žije.*“ [Vágnerová, Hajd-Mousová, Štech, 2001; 15] Záleží tedy na výchově a na přístupu rodiny a společnosti, podle toho jsou člověku již od dětství vštěpovány základy tolerance a chování vůči menšinám. Opět tedy narážíme na nutnost multikulturního přístupu, který by měl být součástí výchovy, a který vede k otevřené společnosti a snazší integraci do všech sfér běžného života společnosti včetně trhu práce. Důležitým prvkem je také zvýšení informovanosti ve společnosti.

Závěrem je nutné zmínit ještě další neméně důležitou dimenzi vztahu majoritní populace a minoritní skupiny zdravotně znevýhodněných. Handicapovaní často apriori přistupují k většinové společnosti jako ke skupině, které jsou na obtíž, a která nemá o jejich integraci zájem. Proto i u nich vzniká celá řada stereotypního chování bez ohledu na racionální skutečnosti. Opět se může jednat o postoj vzniklý na základě jedné zkušenosti a postižený pak přistupuje ke všem zdravým lidem s nedůvěrou, odtažitě a někdy i se známkami agresivního chování. Následujícím schématem je problém graficky znázorněn a v pozadí zde figuruje multikulturní přístup jako řešení vzniklé situace.

**Obrázek č. 3.: Vztahy mezi většinovou společností a zdravotně znevýhodněnými na základě vzniklých stereotypů**



Zdroj: autorka

### 3.4. Podporované zaměstnávání jako součást rehabilitace

Koncept rehabilitace již není chápán pouze jako součást medicínské léčby, ale je vnímám v mnohem širších souvislostech jako komplexní proces využívající všech dostupných prostředků „zdravotních, sociálních, pracovních a pedagogicko výchovných, jejichž společným cílem je integrace zdravotně postižených osob.“ [Švestková, 1994; 33. – 34] V současné době vystupuje do popředí **koncept ucelené rehabilitace**, pod který spadá například pedagogická, psychologická, zdravotní, volnočasová“ i pracovní rehabilitace. [Novosad, Novosadová, 2000; 15] Důvodem je především chybějící komplexní přístup ke zdravotnímu postižení a rehabilitace, která by zajistila návrat do všech sfér života klienta. Požadavkem je vytvořit systém, ve kterém jsou provázány instituce a poskytovány takové služby, které klient vzhledem ke svým individuálním potřebám vyžaduje. Proces musí být efektivní a konzistentní. Je zřejmé, že sociální služby jako je například podporované zaměstnávání jsou až dalším stupněm v pomyslné pyramidě rehabilitace. Základnu tvoří léčebná rehabilitace, jelikož zdravotní stav a případná omezení jsou klíčová pro další stupně rehabilitace.

V souvislosti s podporovaným zaměstnáváním je nejdůležitější **rehabilitace pracovní**. Jedná se o činnost, která je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů a která je: „zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením.“<sup>8</sup> Zákon dále upravuje povinnosti úřadu práce, tvorbu individuálního rehabilitačního plánu a především některé podmínky spolupráce s poskytovateli služeb spadajících pod pracovní rehabilitaci. Zde je prostor pro legislativní úpravu podporovaného zaměstnávání jako oficiální služby, která by byla součástí pracovní rehabilitace.

Rehabilitační proces je velice variabilní podle schopností a individuálních možností klienta. Každá jeho část, léčebnou rehabilitací počínaje, je důležitá pro začlenění zdravotně znevýhodněného do společnosti. Pracovní uplatnění, možnost výkonu práce za odpovídající mzdu, příležitost setkávat se na pracovišti s lidmi bez postižení a případná možnost seberealizace je určující pro celý další život klienta, ale také se jedná o nejnáročnější část konceptu rehabilitace. „Návrat do zaměstnání je považován za vrchol rehabilitačního procesu.“ [Macíček, 1994; 169]

### **3.5. Role neziskových organizací**

Neziskové organizace jako součást občanského sektoru jsou jednou ze zásadních součástí systému poskytování sociálních služeb. Jak jsem již zmínila, v České republice je podporované zaměstnávání poskytováno pouze agenturami, které jsou občanskými sdruženími a z toho důvodu zde některé teoretické koncepty související s neziskovými organizacemi uvádím. Zdravotně postižení klienti zde hledají svou vlastní identitu a začleňují se do komunity se stejným problémem. Občanská sdružení plní funkci svépomoci a uspokojování různých potřeb, pomáhají handicapovaným tvořit filozofii života, poskytují místo pro trávení volného času, možnost zájmové a společenské seberealizace formou různých aktivit apod. [Jesenský, 1991; 111]

Občanský sektor je možné vymezit jako takzvaný třetí sektor vedle státu a trhu. [Potůček, 1997] Organizace, které jsou mnohdy založené převážně na dobrovolnické činnosti, umožňují uspokojení specifických potřeb znevýhodněných osob, přičemž tržní mechanismy a ani zásahy státu nejsou takto efektivní pomoc schopny zajistit. Důležité pro fungování neziskové organizace jsou sdílené hodnoty všech jejích členů, jejichž prostřednictvím dochází k naplnění individuálních zájmů a mnohdy také k prosazování veřejného zájmu. Mezi zásadní přednosti občanských sdružení patří především individuální zájem o klienta a širší možnost a schopnost porozumět jeho potřebám. Hovoříme o tzv. sociální funkci, kdy „občanský sektor nabízí lidem možnost svobodně volit formy

---

<sup>8</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 68. [[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004;17.10.2008](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004;17.10.2008)]

*vlastní spoluúčasti na životě větších společenství, otevírá jim prostor pro seberealizaci v bezprostředních, neodcizených a neformalizovaných podobách sociálních kontaktů a spolupráce, a to jako protipól vnějškových, formálních forem lidského styku, které v životě soudobé společnosti zdaleka převažují.*“ [Potůček, 1997; 54-55]

Pokud hovoříme o přednostech občanského sektoru, chtěla bych hned zpočátku zdůraznit, že mnoho z nich je klíčových pro poskytování sociálních služeb včetně podporovaného zaměstnávání. Například individuální přístup, který vyžaduje vcítění se do potřeb ostatních a ochotu jim pomoci, je v podporovaném zaměstnávání zásadní. Mezi další charakteristiky občanského sektoru patří vysoká míra nadšení pracovníků organizací a mnoho hodin dobrovolnické práce bez nároku na finanční odměnu, značná důvěra ze strany klientů a v obecné rovině generování buď minimálního nebo vůbec žádného zisku. Zaměstnanec nebo dobrovolník v neziskové organizaci se zajímá o klienta ve všech sférách jeho života, ví o něm mnoho důvěrných informací, zná do podrobností jeho zdravotní stav, osobně se zná s rodinou, zná klientovo bydliště apod. To vše je důvodem efektivní pomoci, kterou je pracovník schopen poskytnout a je lépe schopen porozumět situaci klienta, jeho schopnostem a okolnostem, které souvisejí s jeho zdravotním omezením. Státní instituce v tomto směru nemohou neziskovým organizacím konkurovat.

Oproti přednostem občanského sektoru existuje také mnoho oblastí, ve kterých selhává. Jedním z nedostatků je ten, že občanská sdružení nemají kapacitu pro řešení rozsáhlejších úkolů. Přílišná specializace je v tomto ohledu nevýhodou a občanské sdružení, které má mnohdy jen několik členů, je velice malou organizací na to, aby bylo schopno řešit rozsáhlejší problém. Státní instituce jsou v tomto ohledu ve výhodě. Dále se v občanském sektoru setkáváme s tím, že mnoho finančních toků, sponzorských darů či dobrovolnické práce je alokováno do aktuálně zajímavých oblastí či do problémů, které vzniknou na základě nějaké mimořádné události. Stává se tedy, že občanské iniciativy chybí v oblastech, kde by byly potřebné. [Potůček, 1997; 58-60] Přes tyto nedostatky jsou neziskové organizace mnohdy jedinými institucemi, které jsou schopny pomoci s řešením některých sociálních problémů. Agentury pro podporované zaměstnávání jsou klienty ve většině případů vnímány jako jediná možnost pomoci a často se setkáváme se špatnými zkušenostmi klientů s úřady práce či s participací na pracovním trhu bez prvotní pomoci občanského sdružení. Tržní selhání či selhání státu jsou faktory, vůči kterým jsou přednosti občanského sektoru opakovaně vymezovány a „podle ekonomické teorie neziskových organizací“ může být vnímání tří sektorů dokonce takové, že: „neziskové organizace jsou následkem tržních a státních selhání.“ [Schaad, 1998; 75] Ať již jakkoliv definujeme a vymezujeme vznik neziskového sektoru, je bezesporu, že jeho role v poskytování sociálních služeb je nezastupitelná.

Pro případnou legislativní úpravu podporovaného zaměstnávání je důležité stanovit spolupráci občanského sektoru a státu. Agentury pro podporované zaměstnávání jako výhradní poskytovatelé této služby jsou natolik profesionální a specializované, že jejich postavení je vhodné uchovat i po legislativní úpravě. Ta by podporovanému zaměstnávání zajišťovala oficiální vztahy mezi službami zaměstnanosti a sociálními službami a stálou finanční podporu státu. Stát a občanský sektor jsou v tomto ohledu společníky, jejichž společným zájmem je prospěšnost činností.

### **3.6. Zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob v dokumentech**

Právo na svobodný přístup k zaměstnání je jedním ze základních práv, které je uznávané všemi vyspělými společnostmi. Toto právo znamená, že nikomu nesmí být odepřen přístup k výkonu povolání a na pracovišti je nutné zaměstnance chránit proti diskriminaci. Současná vyspělá společnost se snaží předcházet izolaci zdravotně znevýhodněných a pomocí mnoha kulturních i společenských mechanismů je zapojit do běžných životních aktivit. Participace na otevřeném trhu práce je jedním z prostředků, jak integrace skutečně dosáhnout a nezanedbatelnou roli zaměstnání potvrzuje i zakotvení v mnoha národních i mezinárodních dokumentech.

**Lisabonská smlouva**, jeden ze základních dokumentů Evropské Unie, obsahuje mimo jiné hlavní body nediskriminace zdravotně znevýhodněných osob. Otevřený přístup se netýká jen trhu práce, ale obecně sociálního života zdravotně znevýhodněných a jejich integrace do majoritní společnosti. „*Při vymezování a provádění svých politik se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.*“<sup>9</sup> **Evropská konvence o ochraně lidských práv a základních svobod** z roku 1950 a **Evropská sociální charta** z roku 1961 jsou dalšími dokumenty, které vznikly na půdě Rady Evropy a věnují se definici a obsahu jednotlivých práv zdravotně znevýhodněných osob. V Evropské sociální chartě, která byla revidována roku 1996, je mezi základní práva zahrnuto, že: „*zdravotně postižené osoby mají právo na nezávislost, sociální integraci a účast v životě společnosti*“<sup>10</sup> a dále je zde přímo zmíněné právo na podporu v oblasti zaměstnávání:

„Článek 9 - Právo na poradenství při volbě povolání

*S cílem zajistit účinné uplatnění práva na odborné poradenství při výběru povolání se smluvní strany zavazují poskytovat nebo podporovat podle potřeby služby, které*

<sup>9</sup> Lisabonská smlouva. [[http://www.vlada.cz/assets/cs/eu/dokumenty/lisabonska\\_smlouva.pdf](http://www.vlada.cz/assets/cs/eu/dokumenty/lisabonska_smlouva.pdf); 6.9.2008; 75]

<sup>10</sup> Evropská sociální charta: 2.strana

[[http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684b9639fb5\\_72e4\\_4560\\_9489\\_dc6ddba5a898.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684b9639fb5_72e4_4560_9489_dc6ddba5a898.pdf); 12.9.2008]

pomohou všem osobám, včetně zdravotně postižených, řešit problémy související s volbou povolání a odborným postupem, s náležitým přihlédnutím k jejich osobním schopnostem a možnostem na trhu práce; tato pomoc musí být poskytována zdarma jak mládeži, včetně dětí ve školním věku, tak dospělým.“<sup>11</sup> A dále:

„Článek 15 - Právo osob s postižením na nezávislost, sociální integraci a na účast v životě společnosti

S cílem zajistit osobám s postižením, bez ohledu na věk a povahu a původ jejich postižení, účinný výkon práva na nezávislost, sociální integraci a na účast v životě společnosti, se smluvní strany zavazují:

1. přijmout odpovídající opatření, aby se, všude kde je to možné, osobám s postižením dostalo poradenství, vzdělání a odborné přípravy pro výkon povolání v rámci obecných systémů, nebo, kde to není možné, pomocí specializovaných veřejných nebo soukromých institucí,
2. podporovat jejich přístup k zaměstnání pomocí všech opatření vedoucích k povzbuzení zaměstnavatelů najímat a udržovat v zaměstnání osoby s postižením v normálním pracovním prostředí a upravovat pracovní podmínky potřebám postižených nebo, tam kde to není možné z důvodu postižení, zařídit nebo vytvořit chráněné zaměstnání podle stupně postižení. V určitých případech mohou taková opatření vyžadovat uchýlení se ke specializovaným umístovacím a podpůrným službám;
3. podporovat jejich plnou společenskou integraci a účast na životě společnosti, zejména pomocí opatření zahrnující technickou pomoc s cílem překonat bariéry komunikace a pohybu a umožnit přístup k dopravě, bydlení, kulturní činnosti a odpočinku.“<sup>12</sup>

Opět je zde zmíněno zaměstnání jako prostředek pro integraci a dosažení nezávislosti.

Mezi významné dokumenty Organizace spojených národů patří **Všeobecná deklarace lidských práv**. Právo na zaměstnání je zde zahrnuto mezi obecné zásady rovného přístupu a nediskriminace: Článek 1: „Všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovni co do důstojnosti a práv.“, článek 7: „Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci, a proti každému podněcování k takové diskriminaci.“, článek 23: „Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a

---

<sup>11</sup> Evropská sociální charta: 6.strana  
[\[http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684b9639fb5\\_72e4\\_4560\\_9489\\_dc6ddba5a898.pdf\]](http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684b9639fb5_72e4_4560_9489_dc6ddba5a898.pdf); 12.9.2008]

<sup>12</sup> Evropská sociální charta: 8.strana  
[\[http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684b9639fb5\\_72e4\\_4560\\_9489\\_dc6ddba5a898.pdf\]](http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684b9639fb5_72e4_4560_9489_dc6ddba5a898.pdf); 12.9.2008]

na ochranu proti nezaměstnanosti.“<sup>13</sup> **Deklarace práv mentálně postižených osob** z roku 1971 je již konkrétnější a zabývá se také oblastí zaměstnávání: „*Mentálně postižený má právo na ekonomické zabezpečení a slušnou životní úroveň. Má plné právo podle svých možností produktivně pracovat nebo se zabývat jinou užitečnou činností*“<sup>14</sup> a dále pak na ni navazuje **Deklarace práv zdravotně postižených osob z roku 1975**. Valné shromáždění OSN schválilo 28. října 1993 **Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením**. Zde je písemná úprava problematiky zaměstnávání nejrozsáhlejší a zaměřená na konkrétní doporučení. „*Státy by měly uznat zásadu, že osobám se zdravotním postižením musí být umožněno uplatnit jejich lidská práva, zvláště v oblasti zaměstnávání. ... Státy by měly aktivně podporovat zapojení osob se zdravotním postižením do otevřeného trhu práce. Tato aktivní podpora by se mohla uskutečnit prostřednictvím různých opatření jako jsou příprava pro povolání, stimulačně zaměřený systém kvót, vyhrazená nebo určená zaměstnání, půjčky nebo granty pro malé podniky, exkluzivní smlouvy nebo právo na přednostní výrobu, daňové úlevy, zvýhodněné smlouvy nebo jiná technická a finanční pomoc podnikům, které zaměstnávají pracovníky se zdravotním postižením. Státy by také měly doporučit zaměstnavatelům, aby prováděli dostatečné úpravy nutné pro zaměstnání osob se zdravotním postižením.*“<sup>15</sup> Všechny dokumenty jsou stále aktualizovány.

Mezinárodní organizace práce je jednou z institucí, jejíž zájem o zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob sahá až do první poloviny 20.století. „*Už v roce 1950 bylo přijato Doporučení č.:88 týkající se přípravy na povolání mladistvých, a to i zdravotně handicapovaných. O pět let později je přijímán další dokument, zabývající se pracovním uplatněním zdravotně postižených.*“

**Z Doporučení o pracovní rehabilitaci (č.99)** vyplývají následující zásady:

- *„Hlavní odpovědnost za financování všech potřebných služeb souvisejících s rehabilitací a přípravou pro zaměstnání nese vláda příslušného státu*
- *Chráněná domácí práce by měla být organizována tak, aby zdravotně postižený pracovník mohl dosáhnout co nejvyšší úrovně produktivity*
- *Měl by být jasně stanoven rozdíl mezi platem a sociálními dávkami*
- *Sociální dávky by neměly být automaticky odňaty v případě, že má zaměstnanec také příjem z výdělečné činnosti*

---

<sup>13</sup> Všeobecná deklarace lidských práv. [<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>; 15.9.2008]

<sup>14</sup> Deklarace práv mentálně postižených osob. [<http://www.helpnet.cz/dokumenty/deklarace-prav/291-3>; 27.9.2008]

<sup>15</sup> Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením [<http://www.nrzp.cz/userfiles/file/standardni-pravidla-doc>; 27.9.2008]



- *Zdravotně postižený zaměstnanec v chráněném pracovním prostředí má mít v nejvyšším nožném rozsahu stejná práva a povinnosti jako ostatní zaměstnanci.*, [Vysokajová, 2000; 17 - 18]

Podobné zásady jsou charakteristické i pro podporované zaměstnávání. Především důraz na finanční soběstačnost prostřednictvím platového ohodnocení a paralelní podpora státu jsou pro podporované zaměstnávání typické. Na doporučení poté navazovala řada dalších dokumentů včetně **Úmluvy č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání zdravotně postižených** přijaté v roce 1983, jejímž „cílem bylo zajištění stejných příležitostí a stejného zacházení všem zdravotně postiženým v souvislosti s výkonem zaměstnání.“ [Vysokajová, 2000; 18] Mezinárodní organizace práce se tedy podpoře zdravotně handicapovaných na pracovním trhu věnuje již dlouhou dobu a i v současné době je boj proti všem formám diskriminace jedním z jejich hlavních témat.

Mezi národními dokumenty upravujícími zaměstnávání a obecně práva zdravotně znevýhodněných osob je nutné zmínit **Listinu základních práv a svobod**, podle které má „každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“<sup>16</sup> a „Osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě na povolání.“<sup>17</sup> Mezi další vládní dokumenty patří **Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům, Národní plán opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení a Národní plán vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením**. Plány obsahují základní koncepty podpory a nediskriminace zdravotně znevýhodněných, avšak je zde zahrnut důraz i na vlastní iniciativu handicapovaných osob a stejná práva i povinnosti pro osoby s postižením. Obecnějším dokumentem je **Národní akční plán sociálního začleňování**, který obsahuje hlavní body strategie boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení.

Legislativně je zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob upraveno **Zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, zejména § 67 až § 84**. Zákon vymezuje povinnosti a práva zaměstnanců i zaměstnavatelů, povinný podíl zaměstnání zdravotně postižených osob ve výši 4% pro všechny zaměstnavatele s více jak 25 zaměstnanci, dále vymezuje chráněné pracovní místo a chráněnou pracovní dílnu, pracovní rehabilitaci, příspěvky na vytvoření chráněného pracovní místa apod. Praktický problém tkví v tom, že ne všichni zaměstnavatelé povinnosti vyplývající ze zákona dodržují. Pokud zaměstnavatel s více jak 25 zaměstnanci nezaměstnává zdravotně postiženého v pracovním poměru, může tento povinný podíl nahradit „odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním

<sup>16</sup> Listina základních práv a svobod; článek 26. [<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>; 10.10.2008]

<sup>17</sup> Listina základních práv a svobod; článek 29. [<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>; 10.10.2008]



postížením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo právníkou osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností nebo obecně prospěšnou společností<sup>18</sup>. Problém v praxi nastává v tom, že zboží objednané u běžné firmy není prodáno přímo, ale prostřednictvím chráněné dílny. Tím je administrativně zákonná podmínka splněna, ale je tím obcházeno zajištění pracovních příležitostí pro znevýhodněné. Zákon o zaměstnanosti má s ohledem na zaměstnávání zdravotně znevýhodněných jisté mezery a je jedním z dokumentů, jehož úpravou by mohla být služba podporovaného zaměstnávání legislativně zakotvena.

Významným pro oblast poskytování sociálních služeb je poměrně nový **Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách**, který vstoupil v platnost 1. ledna 2007. Hlavní změny přinesl tento zákon v poskytnutí práva občanovi rozhodovat sám za sebe o rozsahu a podobě využívané sociální služby. Zákon definuje příspěvek na péči, který je poskytován v různé výši podle závislosti osoby na pomoci druhých a svou rozsáhlostí se vztahuje prakticky na všechny formy postižení, včetně duševních onemocnění. Pro službu podporovaného zaměstnávání přicházejí v úvahu pouze ti klienti, kteří ovládají základní schopnosti péče o sebe sama, například hygienické návyky. Konkrétně v § 9 jsou upravena jednotlivá kritéria soběstačnosti, která jsou rozdělena do dvou hlavních skupin. První skupina obsahuje úkony fyzické jako je například příprava stravy, přijímání stravy, dodržování pitného režimu, péče o ústa, vlasy a nehty, holení, oblékání, svlékání, obouvání, zouvání apod. Druhou skupinu tvoří úkony související se schopností komunikace, ovládání základní orientace a úkonů jako je například nakládání s penězi nebo jinými cennostmi, obstarávání si potravin a běžných předmětů (nakupování), obsluha běžných domácích spotřebičů, manipulace se zámky, otevírání, zavírání oken a dveří apod. Schopnosti popsané ve druhé skupině jsou pro uplatnění na otevřeném trhu práce v mnoha případech klíčové. Zákon se tedy zaměřuje daleko více na nesoběstačné klienty sociálního systému než na podporu související s integrací znevýhodněných osob do majoritní společnosti včetně integrace prostřednictvím trhu práce. Na tento nedostatek upozorňuje Pavel Novák, ředitel občanského sdružení Fokus Praha, který se podílel na přípravě analýzy zákona o sociálních službách: „Bohužel ty úkony a ta kritéria jsou hodně zaměřená na takovou tu obsluhu, na hygienu, na stravu, takové ty, řeknu, tělesné záležitosti, ale prostě někteří lidé mají velký problém, já nevím, dostat se prostě do zaměstnání, protože jim dělá problémy třeba cestování metrem, adaptace v novém prostředí a domnívám se, že ten systém,

---

<sup>18</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 81.  
[[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004); 17.10.2008]

kteřý byl zvolen vlastně s tím nepracuje“.<sup>19</sup> I dále § 35 neuvažuje typ podpory jakým je například asistence přímo na pracovišti klienta podporovaného zaměstnávání. Mezi základními činnostmi při poskytování sociálních služeb je zmíněna „podpora vytváření a zdokonalování základních pracovních návyků a dovedností“<sup>20</sup>. Detailněji problematika popsána není. Následující § 38 až § 70 jsou vymezeny jednotlivé typy služeb sociální péče a sociální prevence. Podporované zaměstnávání zde zahrnuto není.

Kritikou zákona o sociálních službách nešetřil mnoho významných organizací. Například Česká humanitární organizace vystupuje v souvislosti s tímto zákonem velmi ostře proti činnosti Ministerstva práce a sociálních věcí: „MPSV ČR podcenilo náročnost přechodného období a přes opakovaná upozornění i konkrétní návrhy sociálních partnerů a uživatelů služeb postupně rezignovalo na přirozenou roli lídra transformace. V připravované novele se MPSV ČR omezilo prakticky jen na návrh restrikce výplat příspěvku na péči. I tu však navrhuje způsobem, o jehož pozitivním dopadu na státní rozpočet lze velmi úspěšně pochybovat. MPSV ČR do dnešního dne, tj. do dvou let od schválení zákona o sociálních službách, rovněž nesplnilo úkol připravit návrh nařízení vlády, které má konkretizovat ustanovení zákona týkající se poskytování dotací. Nezpracovány zůstaly rovněž finanční analýzy, jež mělo MPSV ČR provést na základě dohody všech tří sociálních partnerů.“<sup>21</sup> Je tedy zřejmé, že zákon má mnoho úskalí jak z teoretického pohledu konceptu vyplácení příspěvku na péči, tak z praktického pohledu například na oblast zaměstnávání.

**Zákon č. 109/2006 Sb.** v souvislosti s přijetím zákona o sociálních službách měnil některé zákony včetně zákona o zaměstnanosti.

Dalšími dokumenty, které souvisí s problematikou zaměstnávání jsou **Zákoník práce č. 262/2006 Sb., Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, Zákon č. 100/1998 Sb. o sociálním zabezpečení, Zákona o daních z příjmu č. 586/1992 Sb., Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb.**, vše v platném znění.

### **3.7. Shrnutí**

Téma zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob je zpracováno v mnoha významných dokumentech, které jsou vydávány pod záštitou vlivných národních i nadnárodních organizací.

---

<sup>19</sup> Rozhovor pro Český rozhlas 6; 13. prosince 2006. [<http://www.nrzp.cz/userfiles/file/CRO%20%20-%20Studio%20Stop%20-%20zakon%20o%20socialnich%20sluzbach.doc>; 17.10.2008]

<sup>20</sup> Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách [<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb06108&cd=76&typ=r;> 11.10.2008]

<sup>21</sup> <http://socialnivevue.cz/item/neni-naplнена-moznost-volby-sluzeb-socialni-pece-rada-humanitarnich-organizaci/category/minuly-tyden>; 6.11.2008

Především představené zákony a vládní dokumenty jsou důležité pro podporované zaměstnávání v praxi. Dále jsem se v této kapitole zaměřila na některé teorie, které souvisejí s problematikou zaměstnávání handicapovaných. Za přínosnou považuji především teorii integrace a zpracovaný teoretický pohled většinové společnosti na začleňování zdravotně znevýhodněných osob. Předpokladem efektivní integrace je koncept multikulturní výchovy a zaměření na toleranci vůči odlišnostem.

## 4. Podporované zaměstnávání jako efektivní služba integrace zdravotně znevýhodněných osob na otevřený trh práce

### 4.1. Charakteristika služby podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Hlavním „*smyslem podporovaného zaměstnávání je vyrovnání příležitostí pro pracovní uplatnění lidí, kteří z důvodu zdravotního postižení nebo jiných znevýhodňujících faktorů mají ztížený přístup na otevřený trh práce a v důsledku toho mohou být nebo jsou omezeni ve svém společenském uplatnění.*“ [Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005; 11] Podpora je klientům poskytována před nástupem do zaměstnání i během pracovní činnosti. Klient má kdykoliv možnost obrátit se na pracovníka agentury pro podporované zaměstnávání s žádostí o konzultace. Podpora a konzultace jsou dále poskytovány rodině klienta, kolegům na pracovišti a zaměstnavateli, vždy s ohledem na individuální okolnosti.

Agentury pro podporované zaměstnávání jsou neziskové organizace, ve kterých do přímého kontaktu s klientem přichází **pracovní konzultant** a **pracovní asistent**. Pracovní konzultant vyhledává pro klienta vhodné pracovní místo, při pravidelných konzultacích identifikuje klientovy schopnosti, komunikuje s pracovními asistenty, se zaměstnavateli, s úřady práce, sestavuje společně s klientem individuální plán, poskytuje klientovi rady v pracovních právních oblastech při sepisování pracovní smlouvy apod. a celkově zodpovídá za skladbu workshopů, jod klubů či jiných forem vzdělávání, které klient absolvuje před samotným vstupem na otevřený trh práce. Pracovní konzultant je tedy odpovědný za vedení konkrétního případu. Náplň práce pracovního asistenta spočívá především v podpoře přímo na pracovišti klienta. Asistent s klientem nacvičuje činnosti, které jsou po něm vyžadovány, postupně snižuje pomoc tak, aby podpořil samostatnou práci klienta, dále s klientem rozebírá případné problematické situace, monitoruje komunikaci s kolegy a

s nadřazeným a z každé asistence pořizuje písemný zápis, který slouží pro tvorbu nového individuálního plánu.

*“Hlavním cílem podporovaného zaměstnávání je umožnit lidem z cílové skupiny získat a udržet si takové zaměstnání na otevřeném trhu práce, které odpovídá jejich zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem, a zároveň odpovídá potřebám zaměstnavatele. Současně je cílem zvýšit úroveň samostatnosti uživatelů služeb - podpořit rozvoj jejich dovedností potřebných k nalezení, získání a udržení si práce, posílit jejich pracovní návyky a rozšířit zájem o profesní rozvoj.”<sup>22</sup> Cílem je navázání pracovního poměru na dobu neurčitou či na dobu určitou minimálně na 6 měsíců. Dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti nebo dobrovolnická činnost jsou akceptovány pouze v případě, že tato spolupráce vede k uzavření stabilního pracovního poměru. Rozsah pracovního úvazku by měl zohledňovat potřeby zaměstnavatele, ale především schopnosti a dovednosti zaměstnance. Výsledkem spolupráce klienta a zaměstnavatele by měl být výkon smysluplné činnosti, která přináší zisk. Klient je postupně veden k samostatnosti, hodiny poskytované pracovní asistence jsou snižovány za účelem dospět do stavu, kdy již není podpora ze strany agentury poskytována a klient využívá pouze přirozenou podporu kolegů na pracovišti.<sup>23</sup>*

#### **4.1.1. Cílová skupina**

Klienty podporovaného zaměstnávání mohou být jak zdravotně postižení se zřejmým pohybovým handicapem tak duševně nemocní. Často se hovoří například o schizofrenii. Mezi specializací jsou klienti s pohybovým handicapem.

Většinou se jedná o klienty ve věku 20 až 35 let a v mnohých případech již přicházejí s určitou zkušeností s otevřeným trhem práce. Své zážitky často sdělují pracovním konzultantům a pokud se jednalo o nepříjemné zkušenosti s kolegy, s nadřízenými či s pracovištěm samotným, bývá jejich jediným přáním najít takové zaměstnání, kde se tyto zážitky již nebudou opakovat.

*„Vždycky se mi tam posmívali, že nosím paruku, že mám umělé vlasy. Jednou se stalo to, že jsem se ohnula pro něco na zemi a ta jedna mi shodila paruku z hlavy. Pak jsem si všimla, jak všichni stojí za regálem a posmívají se mi.. Bylo to hrozné a hned jsem věděla, že do té práce už nikdy nepůjdu. Proto jsem ráda, jaký jsou tady lidi.”<sup>24</sup>*

Pro takové uchazeče o zaměstnání má pracovní asistent roli jakéhosi ochránce. Klient se cítí mnohem jistěji, pokud je asistent přítomen a mezi jeho činnosti patří i sledování a mapování reakcí

<sup>22</sup> [<http://www.formika.org/index.php?cmd=page&id=26>; 26.11.2008]

<sup>23</sup> [<http://www.unie-pz.cz/index.php/pz>; 26.11.2008] a [<http://www.formika.org/index.php?cmd=page&id=26>; 26.11.2008]

<sup>24</sup> Z vyprávění klientky Ivany při pracovních asistencích ve firmě Central Park Praha

okolí, vztahů v pracovním kolektivu apod. Pokud přicházejí zájemci o službu podporovaného zaměstnávání s konkrétními požadavky a očekáváními, je práce pracovního konzultanta při vyhledávání zaměstnání jednodušší a sám klient je více rozhodný v tom, zda má či nemá o nabízenou práci zájem. Samozřejmě i zájemci, kteří nemají žádné zkušenosti s prací na běžném pracovním trhu mezi lidmi bez postižení, mohou službu využívat. Pracovním konzultantem je však kladen větší důraz na přípravu, konkrétně na problematické situace, které mohou nastat, na práva a povinnosti, které se zaměstnáním souvisejí apod.

Při vyhledávání vhodného pracovního místa je vždy nutné vzít v úvahu závažnost klientova postižení a případné další individuální faktory. Práce konzultanta i asistenta je tedy pokaždé jiná, pokaždé specifická. Důležité je, aby se klient na pracovišti cítil příjemně a aby s ním bylo jednáno tak, jako s běžným zaměstnancem v právech i povinnostech. Ze všeho nejdůležitější je však individuální motivace klienta a především jeho chuť a vůle do práce na běžném pracovním trhu. Pokud je klient aktivní, nového prostředí se nebojí, nebojí se komunikace se zdravými osobami, je jeho začlenění do kolektivu prakticky bezproblémové a i kolektiv ke klientovi přistupuje mnohem přirozeněji, pokud necítí z jeho strany nějakou zábranu.<sup>25</sup> Motivace je tedy jedním z nejdůležitějších faktorů úspěšné spolupráce agentury, klienta i zaměstnavatele.

*„Do nové práce se moc těším. Tam, jak jsem uklízela, tam byli mladý, starý, všichni tak různě, ale měli mě rádi, starali se o mě a dokonce mě brali s sebou na oběd. Myslím, že se za mě ani moc nestyděli.“<sup>26</sup>*

Pracovníci občanských sdružení ve většině případů potřebují klienta poznat i v soukromém životě, aby mohli pracovní život co nejvíce přiblížit individuálním potřebám. Pracovní konzultant či asistent je v kontaktu s asistentem osobním (pokud má klient alespoň částečnou osobní asistenci), dále s ošetřujícím lékařem, rodinou apod. Tento trend je pro službu podporovaného zaměstnávání obecně platný. Jak uvedl pracovní konzultant norské agentury pro podporované zaměstnávání pro výzkum autorů Øysteina Spjelkavika a Michaela J. Evanse: *„Často navštěvuji klienty v jejich domácím prostředí. Je důležité vidět vše na vlastní oči, abych měl představu o mnoha aspektech klientova soukromého života“*. [Spjelkavik, Evans, 2007; 26. - volně přeloženo z angličtiny] Z teoretických konceptů vyplývá, že pro efektivní integraci je důležitým předpokladem otevřená komunikace. V praxi je důležitá již od prvního setkání s klientem, který má zájem o využití podporovaného zaměstnávání. Identifikace klíčových potřeb, zájmů, schopností, dovedností a problematických oblastí je pro pracovního konzultanta zásadní již při vyhledávání budoucího

---

<sup>25</sup> Viz kapitola 3.3. – vznik stereotypů na straně majorit i minorit

<sup>26</sup> Z vyprávění klientky Veroniky před nástupem do nového zaměstnání. Veronika již pracovala jako uklízečka a v době našich konzultací měla domluvený nástup do Salesiánského střediska mládeže, kde mezi její hlavní činnosti patřilo luxování, vytírání, utírání prachu, mytí toalet apod.

pracovního uplatnění. S klientem, který má komunikační problémy nebo zábrany, je práce mnohem těžší a to především přímo v praxi na pracovišti. Pracovní asistent přímou komunikaci ocení například při řešení nespokojenosti klienta nebo dalších dílčích problémů. Pokud klient vyjádří své pocity, je pro pracovníka podporovaného zaměstnávání mnohem jednodušší problémy vyřešit ke spokojenosti klienta a případně i zaměstnavatele.

Diskutovaným tématem poslední doby je dlouhodobý efekt podporovaného zaměstnávání. Často se stává, především u klientů se závažnějším postižením, že po ukončení pracovního poměru nejsou schopni nové zaměstnání vyhledat samotní a opět využívají služeb agentur pro podporované zaměstnávání. Málokdy jsou klienti schopni konstruktivně využít zkušenosti z předchozího procesu vyhledávání zaměstnání a při ukončení jednoho pracovního poměru jsou opět zcela na začátku. S tím se snaží pracovní konzultanti bojovat a vymýšlet účinné metody, které by zajistily větší samostatnost klienta při další nutnosti hledání pracovního místa.

## **4.2. Kvalita podporovaného zaměstnávání**

Aby mohlo podporované zaměstnávání zaujmout odpovídající roli mezi službami zaměstnanosti, je nutné soustavně kontrolovat jeho kvalitu a zachovat vysokou úroveň služby. Česká unie pro podporované zaměstnávání<sup>27</sup> působí jako kontrolní orgán pro všechny agentury a uděluje značku kvality, aby i při rostoucím počtu agentur bylo zřejmé, které z nich vyhovují základním charakteristikám a hodnotám podporovaného zaměstnávání. Značka kvality je udělována ve dvou úrovních. První úroveň je ocenění *Dobrá kvalita*, kdy kritéria ověřovaná při inspekci jsou naplněna v intervalu 75 - 85% a druhá úroveň je ocenění *Vynikající kvalita*, kdy kritéria ověřovaná při inspekci jsou naplněna na více jak 85 %.<sup>28</sup> Pro určování zde zmíněné úrovně jsou klíčové standardy podporovaného zaměstnávání definované právě Českou unií pro podporované zaměstnávání.

### **4.2.1. Standardy kvality podporovaného zaměstnávání**

Standardy podporovaného zaměstnávání označují minimální úroveň poskytovaných služeb, které je nutné dosáhnout v souladu s obecnými principy a hodnotami. Výsledkem používání Standardů je udržení vysoké kvality i při značném tempu rozvoje podporovaného zaměstnávání a zlepšení prestiže této služby na poli služeb zaměstnanosti.

<sup>27</sup> Blíže o České unii pro podporované zaměstnávání v kapitole 5.3.

<sup>28</sup> [<http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/145>; 29.11.2008]

Příprava Standardů se datuje od jara 2003 a cílem bylo vytvoření jasných a měřitelných kritérií. Jako inspirace byly využity principy zemí, kde má podporované zaměstnávání dlouhou tradici, například Norska. Formálně se Standardy skládají z deklaratorní části a z měřitelných kritérií. **Deklaratorní část** tvoří formulovaný smysl, účel a cíl podporovaného zaměstnávání a je zde vytvořen základní rámec, do kterého zapadají následující standardy rozložené do měřitelných kritérií. Ta se věnují dvěma ze tří základních složek, které ovlivňují kvalitu: proces a výsledky. V části věnované procesům jsou zařazena kritéria stanovující postupy a procedury, které charakterizují podporované zaměstnávání. Část věnovaná výsledkům se zaměřuje na změny na straně uživatelů, ke kterým by v důsledku poskytování této služby mělo dojít. Třetí složka ovlivňující kvalitu služby je zaměřená na podmínky pracovníků v podporovaném zaměstnávání, zejména jejich vzdělání a bude součástí samostatného koncepčního materiálu. Naprostá většina Standardů jsou **kvalitativní standardy** a jejich naplňování není možné měřit podle předem určených rozpětí hodnot a je velmi obtížné jednotlivá kritéria posuzovat. Z toho důvodu jsou Standardy doplněny stručným výkladem, což by mělo napomoci jednotnému hodnocení. Standardy byly dokončeny k červnu 2004, ale jsou stále novým dokumentem a počítá se s jeho aktualizací.<sup>29</sup>

Mezi Standardy je zahrnutý požadavek na individuální podobu podpory s ohledem na konkrétní potřeby. Podpora má být zaměřená nejen na získání, ale také na udržení zaměstnání a již diskutovaný dlouhodobý efekt. Důležitou podmínkou efektivity poskytované služby je požadavek na odbornost jejich poskytovatelů. To souvisí s odborností jednotlivých pracovníků, s odpovídajícími podmínkami pro klienty i s dodržováním obecných hodnot a principů podporovaného zaměstnávání. Dále Standardy definují cíle a případné služby, které jsou na podporované zaměstnávání navázány. Důležitou roli v integračním procesu zaujímá podpora poskytovaná přímo na pracovišti, jejíž role je Standardy také vymezena společně s přirozenou podporou poskytovanou kolegy či nadřízeným.<sup>30</sup> V další kapitole se zaměřím na hodnoty a principy podporovaného zaměstnávání, které se Standardy přímo souvisí a vzájemně se doplňují.

#### **4.2.2. Hodnoty a principy podporovaného zaměstnávání**

Evropská unie pro podporované zaměstnání<sup>31</sup> stanovila základní principy a hodnotové koncepty podporovaného zaměstnávání, které jsou závazné pro všechny členské země včetně České republiky. Osm sdílených hodnot je klíčových pro správné naplnění cílů podporovaného zaměstnávání

<sup>29</sup> [<http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/82>; 29.11.2008]

<sup>30</sup> Kompletní znění Standardů podporovaného zaměstnávání – viz příloha č.2

<sup>31</sup> Blíže o Evropské unii pro podporované zaměstnávání v kapitole 5.1.

- Individuální přístup ke všem klientům a orientace na jejich specifické zájmy, potřeby, preference, schopnosti apod. je jedním ze základních principů podporovaného zaměstnávání. Každý klient je jiný a vyžaduje jiný přístup, pracovníci v podporovaném zaměstnávání poznávají klienta po osobní stránce, navazují kontakt s rodinou a díky tomu získávají detailní přehled o klientově situaci a mohou tomu přizpůsobit i vyhledávání zaměstnání.
- Úcta – podporované zaměstnávání je vždy poskytováno s úctou ke všem klientům, pracovníci respektují jejich názory a podněty a pouze doporučují vhodné metody. Již zde je možné zmínit, že práce se zdravotně znevýhodněným nesmí být zatěžována zbytečnými emocemi. Věcný a objektivní přístup je důležitou podmínkou.
- Svobodné rozhodování klienta je další z významných hodnot. Pracovní konzultant s ohledem na klientovy preference a jeho vlastní výběr pouze doporučuje vhodné zaměstnání, vhodnou pracovní náplň. Konečné rozhodnutí je vždy na klientovi.
- Zasvěcená volba – klient se na základě poskytnutých informací sám rozhoduje o svém pracovním uplatnění. Pracovníkem podporovaného zaměstnání je pouze upozorněn na možné problémy či okolnosti, které mohou na pracovišti nastat. Také na klientovi je rozhodnutí přijetí či nepřijetí určitého pracovního úkolu, rozhodnutí setrvání na pracovním místě nebo jeho opuštění. Veškerá volba ve všech fázích podporovaného zaměstnávání je na klientovi, konzultant nebo asistent jen poskytují klientovi potřebné informace.
- Podněcování k vlastním rozhodnutím je důležitou součástí integračního procesu. Jak již vyplývá ze dvou předchozích principů, rozhodování přísluší klientovi a v praxi je často nutné klienty této zodpovědnosti učit. Zdravotně znevýhodnění jsou často zvyklí, že za ně rozhoduje okolí, například rodina a podněcování k tomu, aby samotní rozhodli o svém životním stylu nebo o tom, jaké zaměstnání by chtěli vykonávat apod. je mnohdy obtížné.
- Důvěrnost jako podmínka spolupráce je považována za klíčovou pro pracovníka v podporovaném zaměstnávání. Aby mohl být naplněn princip individuálního přístupu, často je nutné, aby pracovní konzultant věděl detailní informace například o klientově zdravotním stavu. V takových a podobných případech je nutné zachovávat diskrétnost a zacházet s informacemi, které se o klientovi pracovník dozvěděl, diskrétně.



- Flexibilita je v současnosti poměrně často zmiňovaným termínem a v podporovaném zaměstnávání souvisí s již zmíněným individuálním přístupem. Agentura pro podporované zaměstnávání se musí přizpůsobit klientovým potřebám v oblasti vzdělávání, pracovní konzultant a asistent se musí přizpůsobit klientovu zaměstnání a představám o něm. I struktura organizací a poskytované služby se časem proměňují s ohledem na specifické potřeby klientů. Tento přístup považují za velice efektivní.
- Přístupnost je poslední hodnotou, kterou podporované zaměstnávání musí naplňovat. Důležité je, aby byla služba dostupá pro všechny zájemce odpovídající cílové skupině<sup>32</sup>. Během prvních konzultací mnohdy pracovní konzultant zjistí, že klient není zcela schopen některých hygienických návyků. Přestože takový klient cílové skupině neodpovídá, je možné ve výjimečných případech spojit pracovní asistenci s asistencí osobní a podporované zaměstnávání klientovi poskytnout.<sup>33</sup>

Hodnoty a principy jsou zásadní i pro standardy podporovaného zaměstnávání. Sdílení hodnot v rámci evropských zemí je důležité pro společné směřování podporovaného zaměstnávání, konzistentní podobu poskytované podpory a zaručení kvality poskytovaných služeb.

#### **4.2.3. Etika a podporované zaměstnávání**

Etický kodex podporovaného zaměstnávání je souhrn důležitých zásad pro pracovníky agentur, kteří přicházejí do styku s citlivými údaji o svých klientech. Kodex byl vytvořen Evropskou unií pro podporované zaměstnání a k jeho naplňování jsou systematicky vedené všechny národní organizace a jejich prostřednictvím i jednotlivé agentury.

Mezi obecné principy patří:

- Profesionální přístup všech zaměstnanců v podporovaném zaměstnávání, jejichž kvalifikace by měla být natolik odborná, aby dovedli pracovat se zdravotně postiženým klientem, rozuměli jeho potřebám, efektivně spolupracovali s kolegy v podporovaném zaměstnávání a při veškeré činnosti dodržovali etické principy.
- Integrita pod kterou rozumíme například diskrétnost, loajalitu a úctu je důležitá především při přímé práci s handicapovaným. Klient musí mít pocit důvěry v pracovníka podporovaného zaměstnávání a musí se na něj spolehnout ve všech situacích.

<sup>32</sup> Viz kapitola 4.1.1. – Cílová skupina

<sup>33</sup> Volně přeloženo a doplněno podle: [<http://www.euse.org/values-1>; 22.5.2008]

- Rovný přístup a striktní zákaz jakékoliv formy diskriminace je základem prakticky všech sociálních služeb. Pracovníci v podporovaném zaměstnávání musí přistupovat rovně ke všem klientům, bez ohledu na osobní sympatie a bez ohledu na kulturní, věkové, náboženské, rasové a další odlišnosti.
- Sociální odpovědnost – pracovní konzultant musí mít na paměti, že pokud postižený začne pracovat na otevřeném trhu práce, bude to mít důsledky na jeho životní styl, jeho rodinu a případně na celou komunitu ve které žije, dále pak na kolegy na pracovišti, na zaměstnavatele apod. Každou z těchto okolností je nutné zvážit a veškerá činnost je příspěvkem k obecné snaze integrace zdravotně postižených do společnosti.
- Diskrétnost a důvěrnost je jednou ze základních a nejdůležitější hodnot podporovaného zaměstnávání.<sup>34</sup> Diskrétní zacházení se všemi informacemi, které má agentura k dispozici o klientovi je zásadní i pro důvěru klienta a upřímnou a efektivní spolupráci.
- Prostor pro vlastní rozhodnutí nikdy nemůže být klientovi upřen a nikdy nemůže být upřednostněno rozhodnutí pracovníka podporovaného zaměstnávání či například rodiny před rozhodnutím klienta. Handicapovaní jsou při přípravě na povolání vedeni k tomu, aby byli sami schopní sdělit svůj názor a trvat na něm. [EUSE Information Guide and Quality Standards; 2005, 21 - 22]

### **4.3. Výhody zaměstnávání zdravotně znevýhodněných pro zaměstnavatele**

Ze zákona o zaměstnanosti vyplývá pro zaměstnavatele, kteří mají více jak 25 zaměstnanců, povinnost zaměstnávat zdravotně znevýhodněné.<sup>35</sup> Tato povinnost často není dodržována a zaměstnavatelé využívají jiných možností, které zákon nabízí, než skutečné zaměstnání handicapované osoby. Poskytuje tedy zaměstnání zdravotně znevýhodněné osoby zaměstnavateli nějaké výhody?

Jednou z nejvýznamnějších je ekonomická výhoda v podobě **slevy na daních**. Podle **Zákona o daních z příjmu č. 586/1992 Sb.**, konkrétně podle § 35 se zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, snižuje daň za zdaňovací období, za které podává daňové přiznání o 18.000,- za každého zaměstnance se zdravotním postižením, o 60.000,- za

---

<sup>34</sup> Viz kapitola 4.2.2

<sup>35</sup> Viz kapitola 3.6.

každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením nebo o polovinu daně u zaměstnavatelů zaměstnávajících nejméně 25 zaměstnanců a u nichž podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením činí více než 50 % průměrného ročního přepočteného počtu všech jejich zaměstnanců.<sup>36</sup>

Méně využívanou výhodou je **příspěvek na chráněné pracovní místo** podle § 75 **Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004**. Jedná se o pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce v místě sídla či provozovny zaměstnavatele. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě a příspěvek může činit až 8-násobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením až 12-násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.<sup>37</sup>

Oproti ekonomickým výhodám zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob existuje pro zaměstnavatele celá řada výhod sociálních a etických. Zdravotně znevýhodněné osoby jsou velmi vděčnými pracovníky, práce si váží a jsou motivováni zastávat pracovní pozici na běžném trhu práce, což je i jednou z podmínek podporovaného zaměstnávání. Jak uvádí ve svém příspěvku Libor Macíček: *„Postižení lidé mají často silnou vůli a tvůrčí schopnosti, vypěstované při každodenním překonávání velkých problémů vyplývajících z jejich postižení. Proto jsou úspěšní i v zaměstnání“*. [Macíček, 1994; 169] Zaměstnavatel tak získává oddaného pracovníka, kterého může využít například k eliminaci přesčasů běžných pracovníků tím, že mu svěří jednoduché administrativní úkoly a efektivněji tak využije čas i potenciál ostatních zaměstnanců. Zaměstnávání handicapovaných osob má také velmi pozitivní vliv na pověst zaměstnavatele a nový fenomén společenské odpovědnosti firem<sup>38</sup> je vnímán jako záslužná a prospěšná činnost.

Pokud zaměstnavatel využije služeb podporovaného zaměstnávání a zaměstná klienta některé z agentur, může čerpat mnoho výhod, které nejsou poskytovány například při zaměstnání

<sup>36</sup> Zákon o daních z příjmu č. 586/1992 Sb., §35. [<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/cast3.aspx>; 6.11.2008]

<sup>37</sup> [http://www.stejnasance.rytmus.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=23:prispevky-od-uradu-prace&catid=12:legislativa&Itemid=20](http://www.stejnasance.rytmus.org/index.php?option=com_content&view=article&id=23:prispevky-od-uradu-prace&catid=12:legislativa&Itemid=20); 6.11.2008

<sup>38</sup> **Společenská odpovědnost firem** (Corporate Social Responsibility – CSR) je koncept, kterým se podniky otevřeně přiznávají ke své spoluodpovědnosti za stav a chod společnosti. Žádná firma nefunguje pouze ve svých ekonomických vztazích, ale ovlivňuje také své okolí (komunitu, sociální situaci zaměstnanců apod.) a naopak, stakeholderi ovlivňují úspěch firmy. Podniky proto podle konceptu SOF doplňují své tradiční ekonomické cíle o cíle směřující ve prospěch společnosti (rozšíření strategie firmy o hlediska environmentální, sociální, etická, komunitní). Společenská odpovědnost firem je trendem, který mění orientaci firem z krátkodobých na dlouhodobé cíle a preferuje optimální zisk nad maximálním. Společensky odpovědné chování podniku je v podstatě dlouhodobou investicí do jeho celkového rozvoje. Koncept stojí na principech dobročinnosti, dobrovolnosti a partnerství. Podniky a zástupci různých společenských oblastí spolupracují dohromady, aby zlepšili stávající nedostatky ve společnosti. Tato sektory přesahující spolupráce umožňuje vznik tzv. win-win situace, ze které profitují všichni zúčastnění. Sociálně odpovědné chování firmě přináší kromě větší loajality jejich zaměstnanců také posílení hodnoty značky, dobrou pověst, dobré vztahy v rámci regionu a v neposlední řadě významný potenciál pro řešení možných krizových situací. [<http://www.sof.cz/index2.asp?type=clanky&id=34>; 7.11.2008]

uchazeče z úřadu práce. Zaměstnavatel, nadřízený či kolegové mohou využívat konzultací s pracovním asistentem či konzultantem. Podpora přímo na pracovišti usnadňuje první kontakt s klientem a pracovník agentury je nápomocen při řešení prvních nesrovnalostí či obtíží. Dále je zaměstnavateli poskytována rada při žádání o finanční dotace od státu apod. Podporované zaměstnávání je tedy pro zaměstnavatele výhodné a poskytuje ulehčení práce v mnoha směrech.

#### **4.4. Výhody podporovaného zaměstnávání pro zdravotně znevýhodněné**

Spíše pro shrnutí se v této kapitole zaměřím na výhody podporovaného zaměstnávání pro zdravotně znevýhodněné klienty. Již v předchozím textu byl zmíněn individuální přístup, který považuji za pozitivní především vzhledem k široké variabilitě zdravotního znevýhodnění klientů. Ochota věnovat se klientovi, osobní přístup a mnohé další charakteristiky, které vycházejí z filozofie neziskových organizací, jsou pro klienta přínosné a přispívají k jeho větší spokojenosti a snadnějšímu začlenění na otevřený pracovní trh. S ohledem na integrační teorii<sup>39</sup> přispívá podporované zaměstnávání k efektivní spolupráci handicapovaných a zaměstnanců bez postižení a to především z důvodu poskytovaných asistencí přímo na pracovišti. Participace na otevřeném trhu práce je jednou z možností, jak předcházet sociální exkurzi a jak zajistit zdravotně znevýhodněným osobám finanční ohodnocení, možnost vykonávat smysluplnou práci a společně s tím i důstojnou existenci.

#### **4.5. Shrnutí**

Podporované zaměstnávání je poměrně novou službou, která začala být poskytována v roce 1994 [Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005; 14] a v mnoha oblastech se teprve rozvíjí. Přesto se jedná o důkladně propracovaný koncept, s formálně definovanými hodnotami a principy a dalšími podrobnými charakteristikami. Na kvalitu poskytovaných služeb je dbáno a dohlíženo národními uniemi pro podporované zaměstnávání a tím je zajištěna její legitimita. Podporované zaměstnávání poskytuje mnoho výhod pro zdravotně znevýhodněné klienty, pro zaměstnavatele a v širokém důsledku i pro celou společnost.

---

<sup>39</sup> Teorie integrace – viz kapitola

## **5. Organizace v oblasti podporovaného zaměstnávání**

Organizací, které mají vliv na zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob je celá řada. Mezi národními organizacemi je možné zmínit **Národní radu osob se zdravotním postižením, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Vládní výbor pro zdravotně postižené občany a Úřady práce**. Za důležité nadnárodní organizace považují **Evropskou Unii, Organizaci pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, Evropské fórum zdravotně postižených**<sup>40</sup> a mnohé další. Tyto organizace se velkou měrou podílejí na zvyšování životní úrovně zdravotně postižených osob, pomáhají při vytváření rovnoprávných příležitostí ve všech oblastech života společnosti, v dlouhodobém horizontu připravují a koordinují aktivity, které handicapovaným umožňují žít důstojný život, rozhodují o financování těchto aktivit a velkou měrou se podílejí na vzniku strategických dokumentů. Všechny zmíněné organizace se věnují zdravotnímu postižení jako celku a jejich snahy jsou cíleny obecně pro všechny znevýhodněné bez ohledu na závažnost postižení či konkrétní variantu poskytované pomoci, podpory či služby.

V této kapitole představím organizace, které se přímo věnují službě podporovaného zaměstnávání. Mezi klíčové organizace, které se zaměřují na tuto specifickou službu na evropské úrovni je možné zahrnout Evropskou unii pro podporované zaměstnávání. V této souvislosti se zmíním i o národních organizacích zemí, které jsou členy Unie evropské. Dále se budu věnovat České Unii pro podporované zaměstnávání a závěrem občanským sdružením, jako jediným poskytovatelům podporovaného zaměstnávání v České republice.

### **5.1. Evropská unie pro podporované zaměstnávání**

Evropská unie pro podporované zaměstnání (European Union of Supported Employment – EUSE) vznikla v roce 1993 a jejím hlavním cílem je rozšiřovat službu podporovaného zaměstnávání v evropských zemích prostřednictvím národních organizací, informovat veřejnost o tomto způsobu začleňování zdravotně znevýhodněných osob do majoritní společnosti a dohlížet na kvalitu poskytovaných služeb. V současné době je členem EUSE 17 národních institucí.<sup>41</sup> Mezi klíčové činnosti EUSE patří podpora a rozvoj nových i stávajících národních organizací, ovlivňování evropské sociální politiky především v oblasti posilování práv zdravotně znevýhodněných, pomoc a

---

<sup>40</sup> Blíže o zmíněných organizacích v Šálová, Iveta: *(Ne)Chceme pracovat s vámi aneb nezaměstnanost zdravotně postižených*. Praha: Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, 2006. Vedoucí bakalářské práce: Ing. Bohumila Čabanová

<sup>41</sup> Anglie, Česká republika, Dánsko, Finsko, Irsko, Island, Itálie, Německo, Nizozemí, Norsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Severní Irsko, Skotsko, Španělsko, Švédsko [<http://www.euse.org/member-organisations>; 22.5.2008]

podpora národních unií, organizace konferencí apod. Konference Evropské unie pro podporované zaměstnávání proběhne v roce 2009 od 25. do 27. května v Praze a bude se jednat o deváté setkání od roku 1994. Evropská unie pro podporované zaměstnávání je nestátní organizací a je členem Evropského fóra zdravotně postižených.<sup>42</sup>

### **5.1.1. Konference Evropské unie pro podporované zaměstnávání v roce 2009**

Pravidelně pořádané konference mají za cíl nejen informovat o rozvoji a využití služby podporovaného zaměstnávání v členských zemích, ale především stanovit priority a akční kroky pro její další směřování. Od 13. do 15.června 2007 se v Severním Irsku v Belfastu uskutečnila v pořadí 8. Konference Evropské unie pro podporované zaměstnávání. Její název „Working for all?“ vystihoval hlavní příspěvky konference, které se týkaly především požadavku kvalitní praxe, efektivního vedení pracovníků agentur podporovaného zaměstnávání, definice hlavního směřování služby podporovaného zaměstnávání apod. Prezentace, workshopy a diskuse probíhaly paralelně na mnoho různých témat. Na této konferenci byl zvolen nový prezident EUSE, Mike Evans ze Skotské unie pro podporované zaměstnávání. Celkově se konference zúčastnilo 650 delegátů z 36 různých zemí.<sup>43</sup>

Na konferenci v Belfastu byla určena Česká unie pro podporované zaměstnávání jako organizátor konference v roce 2009. Od července roku 2007 se začala scházet pracovní skupina, jejímž cílem je příprava a organizace 9.Evropské konference o podporovaném zaměstnávání.<sup>44</sup> Setkání s podtitulem „Let's make it work“ se bude konat v pražském Kongresovém centru a hlavním tématem bude další směřování a rozvoj podporovaného zaměstnávání v evropských zemích. Nápadů na inovace a v praxi ověřené nové metody si přijdou vzájemně předat zástupci všech sedmnácti evropských zemí, které jsou členy EUSE a mnozí další. Mezi další důležitá témata patří kvalita služby podporovaného zaměstnávání, změny metodiky, rozšíření a větší dostupnost služby v jednotlivých zemích apod.<sup>45</sup> Pro Českou republiku je pořádání konference velkou výzvou, ale

---

<sup>42</sup> **Evropské fórum zdravotně postižených** (European Disability Forum) je nezisková organizace, která byla založena v roce 1996 v rámci Evropské unie a zastřešuje organizace zdravotně postižených. Jejím hlavním cílem je mapování situace zdravotně postižených v členských státech Evropské unie a zlepšování jejich životních podmínek. Integrace zdravotně postižených do společnosti a na trh práce jednou z hlavních aktivit této organizace. Poskytuje také poradenskou činnost. [[http://www.edf-feph.org/Page\\_Generale.asp?DocID=8860&langue=EN&namePage=about&lang=fr](http://www.edf-feph.org/Page_Generale.asp?DocID=8860&langue=EN&namePage=about&lang=fr); 26.7.2008 ]

<sup>43</sup> Newsletter EUSE; January 2008: 4.strana [<http://www.euse.org/resources/newsletter/EUSE%20Newsletter%206.pdf>; 26.7.2008]

<sup>44</sup> Česká unie pro podporované zaměstnávání; Zpravodaj IN 3/2007: 3.strana [[http://www.unie-pz.cz/index.php/knihovna/286/IN\\_03\\_web.pdf?action=download](http://www.unie-pz.cz/index.php/knihovna/286/IN_03_web.pdf?action=download); 2.8.2008]

<sup>45</sup> Newsletter EUSE; July 2008: 3.strana [<http://www.euse.org/resources/newsletter/EUSE%20Newsletter%207.pdf>; 26.7.2008]

zároveň zodpovědností nad jejím průběhem. V současné době je podrobně připravován program setkání a již byla určena klíčová témata, ke kterým se budou zástupci jednotlivých zemí ve svých prezentacích vyjadřovat. Tématické okruhy jsou následující:

- Kvalita v podporovaném zaměstnávání
- Metody práce v podporovaném zaměstnávání
- Možnosti zapojení zainteresovaných skupin v PZ
- Budoucnost v PZ<sup>46</sup>

Mezi dílčí témata budou patřit kritéria a hodnocení kvality, zapojování uživatelů služby do zjišťování kvality služby a do hodnocení, etika v podporovaném zaměstnávání, inovativní metody v podporovaném zaměstnávání, spolupráce agentur podporovaného zaměstnávání se zaměstnavateli, marketing v podporovaném zaměstnávání, jak získat zájem veřejnosti a klíčových subjektů při prosazování podporovaného zaměstnávání<sup>47</sup> a mnohá další.

Konference proběhne pod záštitou RNDr. Petra Nečase, současného ministra práce a sociálních věcí, současného primátora Hl.m. Prahy MUDr. Pavla Béma a PhDr. Vladimíra Špidly, člena Evropské komise<sup>48</sup>.

## **5.2. Koncepte služby podporovaného zaměstnávání ve vybraných členských zemích Evropské unie pro podporované zaměstnávání**

### **5.2.1. Norsko**

V Norsku je podporované zaměstnávání (známé pod termínem *Arbeid med Bistand*) financované státem a jedná se o velice rozšířenou a využívanou službu, která je od 1.ledna 1996 oficiální součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Zákonná úprava měla za cíl snížit míru nezaměstnanosti a aktivněji přistupovat k integraci zdravotně znevýhodněných osob. V Norsku je služba podporovaného zaměstnávání na nejvyšší úrovni ze všech zemí EUSE. V praxi se jedná o velice promyšlený systém poskytování individuálně zaměřené pomoci.

Podporované zaměstnávání se v Norsku opírá o širokou síť agentur a státní instituce jako Ministerstvo práce a sociálních záležitostí i Norské ředitelství pro pracovní trh a sociální záležitosti se o problematiku podporovaného zaměstnávání zajímají a podporují rozvoj této služby. Od roku

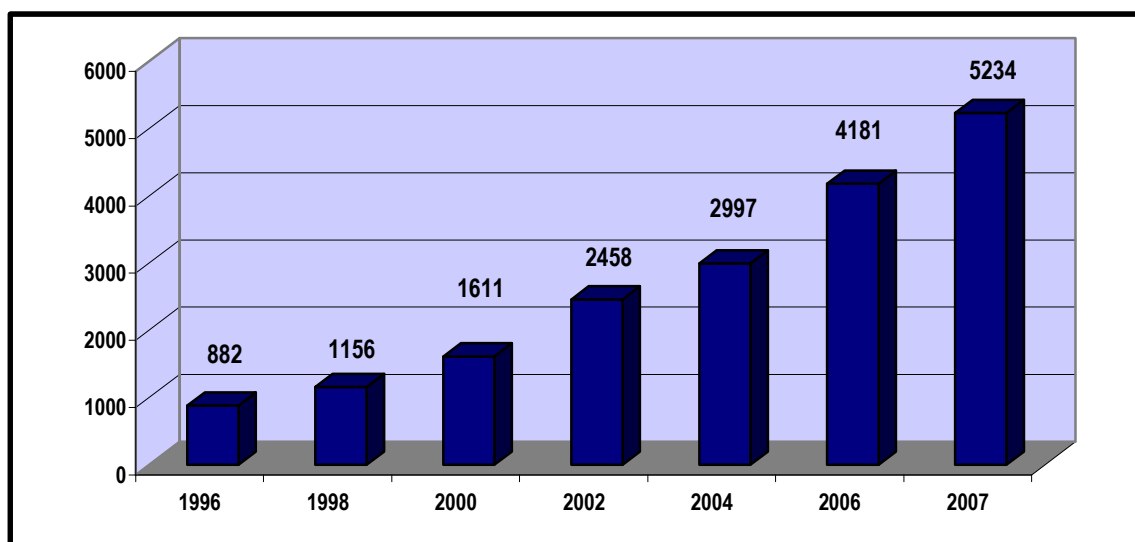
<sup>46</sup> <http://www.euseconference2009.org/show.asp?t=program>; 1.11.2008

<sup>47</sup> <http://www.euseconference2009.org/show.asp?t=temata-prezentaci>; 1.11.2008

<sup>48</sup> Prezentční materiály ke konferenci – viz příloha č.3

1996 počet klientů služby podporovaného zaměstnávání v Norku stoupá a v roce 2007 bylo oficiálně registrováno více jak 5000 klientů. Následujícím obrázkem je vývoj graficky znázorněn.

**Obrázek č.4: Počet klientů programu Arbeid med Bistand v Norsku v letech 1996 - 2007**



Zdroj: [Spjelkavik, Evans, 2007; 5]

Národní organizace Forum for Arbeid med Bistand<sup>49</sup> je rozvinutou institucí zaštiťující řadu projektů zaměřených na podporu a rozvoj služby podporovaného zaměstnání v evropských zemích. Mezi hlavní oblasti zájmu patří struktura, nabídka a financování služeb, pravidla poskytované asistence, aktivity a postupy pracovních konzultantů (v mnoha evropských zemích jsou označováni termínem: job coach), úspěšnost v zaměstnávání klientů, jejich motivace a spokojenost, pracovní příležitosti v jednotlivých zemích, výsledky a dlouhodobé efekty poskytovaných služeb a mnohé další. Poslední velký projekt, jehož výstupy byly prezentovány na konferenci EUSE v Belfastu v roce 2007, poukazoval na značné rozdíly v podporovaném zaměstnávání v jednotlivých evropských zemích a absenci společného evropského konceptu ve směřování poskytovaných služeb. Hlavní rozdíly jsou především ve výsledcích a efektivitě poskytované podpory.<sup>50</sup>

<sup>49</sup> [<http://www.fab.no/>; 16.8.2008]

<sup>50</sup> Newsletter EUSE No 5; March 2007: 7.strana

[<http://www.euse.org/resources/newsletter/EUSE%20Newsletter%205.pdf>; 29.7.2008]



### 5.2.1.1. Metodický základ programu *Arbeid med Bistand*

Konkrétní charakteristiky a podobu podporovaného zaměstnávání v Norsku představují především proto, že norský systém a norská metodika sloužily jako podklady při tvorbě metodiky českého podporovaného zaměstnávání.

Realizace programu *Arbeid med Bistand* byla započata v roce 1992 a podporované zaměstnávání bylo již v této fázi norskou odbornou veřejností považováno za novou metodu pracovní rehabilitace. Projekt byl veden Ředitelstvím pro pracovní trh a sociální záležitosti a postupně byl posuzován Výzkumným institutem pro práci. To dokládá vážnost, se kterou k implementaci nové služby v Norsku přistupovali.

Metodika stanovuje, že základním „cílem této iniciativy je, aby uchazeč o práci, který má postižení, byl schopen získat a udržet si skutečnou práci. To bude možné prostřednictvím job coache *Arbeid med Bistand*, který poskytne nezbytnou podporu uchazeči s postižením přímo na pracovišti. *Arbeid med Bistand* bude sloužit lidem znevýhodněným na trhu práce, kteří mají minimální šanci najít si práci a dosáhnout tak běžného pracovního života.“<sup>51</sup> Cíl je tedy ve své podstatě totožný s obecnými principy podporovaného zaměstnávání.

Skupinou, které může být program *Arbeid med Bistand* nabídnut, jsou lidé s mentálním, fyzickým a smyslovým postižením, kteří potřebují pomoc s nalezením a udržením práce. V Norsku je služba poskytována až po dobu tří let, ve většině evropských zemí je doba poskytování pouze dvouletá.

V Norsku je hlavní institucí, pod kterou spadají aktivity pracovní rehabilitace, Správa trhu práce a *Arbeid med Bistand* spadá pod tréninková centra pro přípravu na zaměstnání. Tato tréninková centra jsou přímými zaměstnavateli job coachů – pracovních konzultantů. Ti jsou v České republice známi jako pracovní konzultanti a pracovní asistenti.<sup>52</sup>

Program je celkově velice detailně promyšlen. Vyplývá to například z definice a vnímání role pracovního konzultanta. „*Job Coachové by měli pracovat v maximální možné míře jako tým. Důvodem je to, že náplň práce job coachů je složena z mnoha, z části velmi rozdílných, funkcí. Tým by měl být složen z lidí, kteří mají rozmanité kvalifikace, vzdělání a osobní schopnosti. Tým job coachů by měl být zodpovědný v následujících oblastech: marketing, všeobecná znalost pracovního uplatnění, metody vzdělávání, veřejná administrativa nebo jiné odborné vzdělání týkající se cílové skupiny.*“<sup>53</sup> Pracovní konzultant má v porovnání s naší praxí s podporovaným zaměstnáváním mnohem širší spektrum zájmu a činností. Norská metodika pro podporované zaměstnávání považuje za důležité sociální schopnosti pracovního konzultanta, ale také znalosti

---

<sup>51</sup> Pracovní materiál o.s. FORMIKA

<sup>52</sup> Viz kapitola 4.1.

<sup>53</sup> Pracovní materiál o.s. FORMIKA

z ekonomické oblasti (například daňového systému), organizační schopnosti apod. Konzultant pomáhá klientovi nejen vyhledávat vhodné pracovní místo, ale také klienta vzdělávat a informovat v mnoha směrech, které s jeho zaměstnáním souvisejí.

Arbeid med Bistand je mnohem obsáhlejší než koncept podporovaného zaměstnávání tak, jak je vnímán v České republice. Důvodem je především větší podpora ze strany státu, která pramení ze skutečnosti, že koncept podporovaného zaměstnávání je v Norsku součástí oficiálních služeb zaměstnanosti. V kapitole 7.3. se zaměřím na možnou legislativní úpravu této služby v České republice.

Přesto, jak ve své studii uvádí Øystein Spjelkavik a Michael J. Evans, je i v Norsku, které považujeme v oblasti podporovaného zaměstnávání za nevyspělejší, stále mnoho uchazečů o zaměstnání z řad zdravotně znevýhodněných, které není z kapacitních důvodů možné do programu Arbeid med Bistand začlenit. [Spjelkavik, Evans, 2007; 6]

### 5.2.2. Skotsko

Skotská unie pro podporované zaměstnávání (Scottish Union of Supported Employment) byla založena v roce 1995 a svou činností a strukturou je velice podobná Unii české. Jedná se o zastřešující organizaci pro lokální agentury a mezi hlavní činnosti patří organizace seminářů a workshopů pro pracovníky podporovaného zaměstnávání, jejich vzdělávání a předávání důležitých informací, kontrolování kvality poskytovaných služeb, výzkumy a právní pomoc jednotlivým členským organizacím.<sup>54</sup>

Podporované zaměstnávání se ve Skotsku rozšířilo především díky Projektu podporovaného zaměstnávání pro lidi s obtížemi v učení, který probíhal pod záštitou Unie pro zdravotně postižené – Employment Disability Unit<sup>55</sup> a začal v roce 1995. Projekt poskytoval množství podpůrných opatření pro postižené osoby, které chtěly pracovat na otevřeném trhu práce a stal se tak úspěšným, že v roce 1997 získal cenu kvality v oblasti sociálních služeb.<sup>56</sup>

Koncept vyhledávání zaměstnání pro klienta se neliší od vzorů v ostatních evropských zemích. Skotsko však uchazeči nabízí několik variant zaměstnání, která přinášejí různé výhody.

- Otevřené zaměstnání – jedná se o běžnou pracovní činnost na trhu práce mezi lidmi bez postižení. Obecně je možné říci, že tento typ zaměstnání je ideálním stavem a cílem podporovaného zaměstnávání. Klient může být zaměstnán na

<sup>54</sup> <http://www.susescotland.co.uk/> [16.8.2008]

<sup>55</sup> Employment Disability Unit je společná organizace pro několik místních úřadů ve Skotsku. Hlavním cílem této instituce je vytvářet dostatek pracovních příležitostí pro osoby s postižením. Mezi její činnosti patří pořádání job clubů, konzultace se zaměřené na individuální postižení a podpora pro postiženého zaměstnance s cílem udržení pracovního místa. [http://www.angus.gov.uk/services/view\\_service\\_detail.cfm?serviceid=1265](http://www.angus.gov.uk/services/view_service_detail.cfm?serviceid=1265) [17.8.2008]

<sup>56</sup> Pracovní materiál o.s. FORMIKA

různý pracovní úvazek, důležitá je zde pracovní smlouva a mzda, kterou klient za odvedenou práci dostává.

- Chráněné zaměstnání – většinou se jedná o činnost mezi lidmi s postižením a náklady na provoz chráněné dílny či chráněného pracovního místa jsou finančně dotovány státem. Zaměstnanec může dostávat mzdu.
- Terapeutické zaměstnání – jedná se o typ zaměstnání, který je omezen dobou maximálně 16hodin týdně a vyšší mzdy. Zaměstnanec může současně pobírat invalidní důchod.
- Brigáda – v tomto kontextu je chápána jako pomocná činnost, zaměstnanec za ni nepobírá mzdu a vždy se jedná jen o částečný pracovní úvazek.
- Zkušební pracovní umístění – dočasná pracovní činnost po dobu 2 až 8 týdnů. Jedná se o částečný pracovní úvazek, zaměstnanec opět nepobírá mzdu a jsou mu hrazeny pouze některé výdaje spojené se zaměstnáním, například cestové.
- Práce na zkoušku – charakteristika je totožná se zkušebním pracovním umístěním, jen je zde omezení pracovní činnosti po dobu 1 až dvou týdnů.<sup>57</sup>

Pro pracovního asistenta/konzultanta je vždy důležité zařazení klienta na určitou úroveň zaměstnání podle jeho individuálních schopností. Především práce na zkoušku je v některých situacích velice výhodná pro uchazeče o zaměstnání i pro zaměstnavatele a to zvláště ve chvíli, kdy byl klient velice dlouho postaven mimo pracovní proces a kdy je potřebné vyzkoušet v praxi jeho schopnosti, či ve chvíli, kdy sám klient potřebuje vyzkoušet, zda práci zvládne.

### **5.2.3. Severní Irsko**

Severoírská unie pro podporované zaměstnávání (Northern Ireland Union of Supported Employment) byla založena v květnu 1994, původně byla financována z darů a příspěvků, v současnosti tvoří hlavní příjmy dotace z Evropské Unie. V Severním Irsku není podporované zaměstnávání oficiálním vládním nástrojem zaměstnanosti, Unie tedy nemá systémový přístup k vládním finančním prostředkům. Členy Severoírské unie pro podporované zaměstnávání je 52 organizací a mnoho individuálních osob s postižením.<sup>58</sup> Mezi běžné činnosti Unie patří i rozvoj podporovaného zaměstnávání v evropských zemích. V roce 2005 jako součást projektu *Home and Away* spolupracovala Severoírská unie i s Českou republikou jako zástupcem východoevropských zemí.

---

<sup>57</sup> Pracovní materiál o.s. FORMIKA

<sup>58</sup> [<http://www.niuse.org.uk/>; 16.8.2008]

Mezi hlavní bariéry, které limitují poskytování služby podporovaného zaměstnávání patří obzvláště výše dávek sociálního zabezpečení. Tyto dávky nemotivují postiženého k vyhledání zaměstnání a zároveň mu není umožněno pobírat mzdu v jakékoliv výši a invalidní důchod (incapacity benefit) současně. Je zde tedy mnohem více rozšířená dobrovolná práce. Dále se potýkají obecně s negativními postoji zaměstnavatelů a společnosti, ale i s nedostatky ve vzdělávacím systému, který nepředpokládá začlenění absolventů speciálních škol na běžný trh práce. [Zpráva z pracovního pobytu v Severním Irsku; 1 - 3]

#### **5.2.4. Shrnutí**

V předcházejícím textu jsem představila nejvýznamnější instituci na poli evropského podporovaného zaměstnávání, některé její činnosti a cíle. Dále jsem charakterizovala podobu podporovaného zaměstnávání ve třech vybraných zemích, v Norsku, ve Skotsku a v Severním Irsku. Některé ze zmíněných údajů jsou dále použity v kapitolách 6. a 7., ve kterých mimo jiné poukazují na hlavní rozdíly mezi podobou služby v těchto i dalších evropských zemích.

### **5.3. Česká unie pro podporované zaměstnávání**

Česká unie pro podporované zaměstnávání je národní organizací náležející k Evropské unii pro podporované zaměstnávání, která zaštiťuje problematiku v evropském měřítku. Česká unie byla založena 31.července 2000 a je organizací nestátní a neziskovou, jejímž posláním je formulovat, šířit a podporovat myšlenku podporovaného zaměstnávání v České republice. Její hlavní činností je všestranná pomoc agenturám pro podporované zaměstnávání, vzdělávání pracovníků v podporovaném zaměstnávání, zprostředkování výsledků českého podporovaného zaměstnávání Evropské unii prostřednictvím konferencí, seminářů a workshopů, organizace národních konferencí apod. Aktuálně je členy České unie pro podporované zaměstnávání 25 občanských sdružení.

#### **5.3.1. Projekty pod záštitou České unie pro podporované zaměstnávání**

Česká unie pro podporované zaměstnávání je patronem mnoha národních i mezinárodních projektů. **Projekty S.U.P.P. a S.U.P.R.** byly realizovány v červnu roku 2007 v Hlavním městě Praha a dále v Ústeckém, Libereckém, Středočeském a Pardubickém kraji.. Klíčovými aktivitami těchto projektů bylo:

- Uspořádání soutěže STEJNÁ ŠANCE – Zaměstnavatel 2008. Soutěž slouží k ocenění společensky odpovědných firem v oblasti zaměstnávání a je určena všem zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají lidi se znevýhodněním a zároveň nejsou chráněnou dílnou s více jak 50% těchto zaměstnanců. Výhercem se mezi 114 zaměstnavateli staly firmy ze tří krajů: čalounická firma Aksamite spol. s.r.o. ze Středočeského kraje, zahradnická firma Gabriel s.r.o. z Ústeckého kraje a obchodní řetězec Tesco Stores a.s.<sup>59</sup> Cílem soutěže je veřejné uznání a poděkování těm, kteří zaměstnávají znevýhodněné osoby a přispívají tak k jejich začleňování do společnosti.
- Organizace seminářů pro zaměstnavatele. Semináře představují koncept společensky odpovědné firmy, informují zaměstnavatele o možnosti a způsobech zaměstnávání osob se znevýhodněním a seznamují je s konkrétními příklady dobré praxe v daném regionu.
- Provedení Auditů příležitostí pro podporované zaměstnávání ve firmách. Audit pracovních příležitostí je pro-aktivní nástroj vyhledávání a vytváření pracovních pozic nebo činností ve společensky odpovědných firmách, který pomůže firmám splnit zákonné kvóty zaměstnávání osob se zdravotním postižením a snížit tak finanční odvody do státního rozpočtu. Výstupem auditu je vytipování vhodných pracovních pozic i zaměstnanců se znevýhodněním.
- Organizace Job klubů pro klienty agentur. Job klub je pravidelný skupinový trénink pracovních a sociálních dovedností potřebných k získání a udržení si pracovního místa. Tématy job klubů je např. nácvik jak správně napsat životopis, zvládat pohovor, nástup do práce nebo roli v pracovním kolektivu.<sup>60</sup>

Projekt **Podpořte podporované zaměstnávání** měl oslovit zejména politiky a pracovníky státní správy, kteří rozhodují o přidělování prostředků na sociální služby a služby zaměstnanosti. Podporovanému zaměstnávání v České republice stále chybí systémové financování, které by zaručilo její další rozvoj a cílem tohoto projektu bylo vytvoření koncepce systémového financování. Odborná pracovní skupina složená ze zástupců Oboru sociálních služeb a Správy služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí, vedoucích pracovníků podporovaného zaměstnávání, zástupců z České unie pro podporované zaměstnávání a úřadu práce vznikla

<sup>59</sup> [[http://www.stejnasance.rytmus.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=33:soutez-stejna-sance-zamestnavatel-2008-ma-sve-viteze&catid=16:stejna-sance&Itemid=44](http://www.stejnasance.rytmus.org/index.php?option=com_content&view=article&id=33:soutez-stejna-sance-zamestnavatel-2008-ma-sve-viteze&catid=16:stejna-sance&Itemid=44); 1.11.2008]

<sup>60</sup> [<http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/241>; 1.11.2008]

v květnu 2007. Česká unie pro podporované zaměstnávání předložila návrh Metodického pokynu k zabezpečování pracovní rehabilitace agenturami pro podporované zaměstnávání. Podle něj by měly úřady práce zadávat část služeb pracovní rehabilitace agenturám. K přijetí tohoto návrhu však nedošlo, neboť Správa služeb zaměstnanosti má pravomoc vysílat k úřadům práce instrukce pouze v termínech, které jsou stanoveny zákonem. Podporované zaměstnávání jako sociální služba či služba zaměstnanosti není v zákoně obsažena a tím je situace v současnosti bezvýhodná. Jediným řešením by bylo zakotvení služby v zákoně. V rámci tohoto projektu se alespoň podařilo otevřít diskusi na téma financování podporovaného zaměstnávání v řadách různých odborů Ministerstva práce a sociálních věcí, některých poslanců a zástupců krajů.<sup>61</sup>

Mezinárodní projekt **Transition** začal v listopadu 2007 a za Českou republiku se ho zúčastnilo o.s. Rytmus a o.s. Asistence. Hlavním cílem projektu je vytvořit obsah kurzu pro koordinátory přechodu ze školy do práce pro mladé lidi se zdravotním znevýhodněním. Kromě toho umožní výměnu informací a zkušeností při plánování budoucího pracovního uplatnění znevýhodněných lidí v pěti evropských zemích. V rámci projektu se uskutečnila v Praze tři setkání na téma *předpoklady pro úspěšný přechod ze školy do práce*. První setkání, kterého se zúčastnili i kolegové z rakouského ministerstva práce a vedoucí projektu, se uskutečnilo dne 7. února 2008 na půdě České unie pro podporované zaměstnávání. K aktivní diskusi byli pozváni zástupci organizací nebo školských zařízení, státní správy, úřadu práce atd., které se touto problematikou zabývají nebo zabývat hodlají.<sup>62</sup> Výsledkem projektu byla definice klíčových činností pro vzdělávání mladých lidí se zdravotním znevýhodněním a jejich plnohodnotné začlenění na běžný pracovní trh.

#### **5.4. Občanská sdružení**

Jak jsem již zmínila v úvodu kapitoly, občanská sdružení jsou jediným poskytovatelem podporovaného zaměstnávání v České republice. Přednosti, které mají neziskové organizace oproti státu či tržnímu prostředí jsou teoreticky popsány v kapitole 3.5 a v praxi mají neopominutelnou roli mezi institucemi podporovaného zaměstnávání. Jejich činnost je velice důležitá především pro uchazeče o zaměstnání, kteří mají z důvodu zdravotního znevýhodnění hledání zaměstnání znesnadněno. Občanská sdružení pomáhají klientovi podporovaného zaměstnávání nejen najít a udržet vyhovující práci za odpovídající mzdu, ale důležitá je také podpora a pomoc při psaní životopisů, při seznamování se strukturou pracovního dne, s právy a povinnostmi zaměstnance

---

<sup>61</sup> Newsletter EUSE No 1; April 2008: 8.-9.strana [<http://www.unie-pz.cz/index.php/knihovna/283/Zpravodaj%20IN%20-%20duben%202008.pdf>; 1.11.2008]

<sup>62</sup> Newsletter EUSE No 4/2007; January 2008: 8.strana [[http://www.unie.pz.cz/index.php/knihovna/287/IN\\_4.pdf](http://www.unie.pz.cz/index.php/knihovna/287/IN_4.pdf); 1.11.2008]

apod. Občanská sdružení fungují na přátelském a otevřeném principu komunikace a s ohledem na všechna etická pravidla a Standardy podporovaného zaměstnávání přispívají ke spokojenosti klienta nejen na pracovišti, ale mnohdy také v soukromém životě.

V kapitole 7.1. se mimo jiné zaměřím na aktuální problémy občanských sdružení, které brání rozsáhlejšímu či efektivnějšímu využívání služby a v kapitole 8.1. na základě mých osobních zkušeností představím konkrétní činnosti a výsledky podporovaného zaměstnávání v praxi. Občanská sdružení zaujímají nezastupitelnou roli ve všech zemích, kde je služba podporovaného zaměstnávání poskytována a tvoří velice důležitou součást systému poskytování sociálních služeb obecně.

## **6. Specifika služby podporovaného zaměstnávání ve vybraných evropských zemích**

Jak je již zřejmé z předchozí kapitoly, podporované zaměstnávání má napříč evropskými zeměmi stejné principy a stejný cíl, ale mnohdy rozlišnou podobu. V této části se budu soustředit na porovnání služby v evropských zemích a to především s cílem identifikovat přednosti jednotlivých systémů, které poté budou sloužit jako inspirace pro doporučení pro podporované zaměstnávání v České republice.

Pro základní porovnání podporovaného zaměstnávání jsem zvolila charakteristiky související s rozsahem poskytované služby, její legislativní úpravou, pracovní náplní pracovních konzultantů, formou spolupráce s pracovním trhem a financováním služby. Vycházela jsem především z publikace z výzkumu norského Work Research Institutu<sup>63</sup>: Impression of Supported Employment. A study of some European Supported Employment services and their activities, ve které autoři Øystein Spjelkavik a Michael J.Evanse porovnávají norský vyspělý systém podpory s dalšími evropskými zeměmi. [Spjelkavik, Evans, 2007].

### **6.1.1. Rozsah služby podporovaného zaměstnávání**

V jednotlivých zemích se podporované zaměstnávání liší i v rozsahu poskytovaných služeb. Základní rámec podpory při vyhledání a udržení pracovního místa může být doplněn teoretickými školeními, workshopy, tréninky různých činností a dalším rozvojem v oblasti komunikace, sociálních dovedností, znalosti právní úpravy zaměstnání, pracovní smlouvy apod. **Finsko** a **Skotsko** mají

---

<sup>63</sup> <http://www.afi.no/>

tendence poskytovat svým klientům tento ucelený koncept podpory. Ve **Španělsku** je situace podobná, avšak s tím rozdílem, že ne všechny aktivity jsou provozovány přímo agenturou pro podporované zaměstnávání. Agentury spolupracují s různými tréninkovými centry a s úřady práce. Velký vliv na rozhodování o začlenění či nezačlenění uchazeče do programu podporovaného zaměstnávání mají lékařské posudky. Proto je pro Španělsko typická také spolupráce s ošetřujícími lékaři, zejména s psychiatry. [Spjelkavik, Evans, 2007; 21] **Nizozemsko** se v oblasti podpory mimo pracoviště zaměřuje pouze na pomoc s psaním životopisu, případně pomoc s kontaktováním nového zaměstnavatele a na podobné dílčí, jednodušší a spíše administrativní úkony. [Spjelkavik, Evans, 2007; 14 - 15]

### **6.1.2. Doba poskytování služby podporovaného zaměstnávání**

**Nizozemská** a **norská** služba podporovaného zaměstnávání je poskytována až 3 roky. V **Portugalsku** se jedná až o 4letý program, který nemusí být prakticky nikdy ukončen, protože klient či zaměstnavatel se mohou na agenturu pro podporované zaměstnávání obrátit s jakýmkoliv problémem kdykoliv během pracovního poměru. Ve **Španělsku** podpora trvá pouhých 9měsíců, během kterých by měl klient načerpat dostatečné teoretické znalosti i praktické zkušenosti. Klientovi v **Severním Irsku** je služba poskytována po dobu 18-ti měsíců, nicméně se opět jedná o formálně nezávaznou hranici. Například u klientů se závažnými duševními onemocněními je doba poskytování podpory mnohem delší. [Spjelkavik, Evans, 2007; 14 - 15]

### **6.1.3. Pracovní náplň pracovního konzultanta (job coach)**

V jednotlivých zemích se značně liší i rozsah práce a kompetence pracovních konzultantů. Již jsem zmiňovala rozdílný přístup k personální organizaci agentur v souvislosti se speciálními pozicemi na komunikaci se zaměstnavateli apod. V **Nizozemsku** je obvyklý počet klientů spadajících pod jednoho konzultanta 20 až 22. Pokud se jedná o klienty, kteří vyžadují dlouhodobější pomoc při hledání zaměstnání nebo mají závažnější postižení, může konzultant pracovat pouze s deseti klienty. Pracovní místo je poté pro klienta nalezeno v průběhu tří až čtyř měsíců a doba podpory poskytované přímo na pracovišti se liší podle potřeb klienta. Většinou je podpora ukončena po tří až šesti měsících, služby jako konzultace pro postiženého i zaměstnavatele jsou poskytovány až po dobu tří let. V **Portugalsku** je koncept podobný, jen skupina přibližně dvaceti klientů připadajících na jednoho konzultanta je vnitřně rozdělena na 5 nových klientů a 3 až 5 klientů, kteří jsou již umístěni na pracoviště a nepotřebují výraznou podporu. V **Severním Irsku** byl zjištěn největší počet klientů na jednoho konzultanta. Až celkový počet 40



klientů spadal pod jednoho pracovníka, ovšem opět se segmentací na necelou polovinu klientů, kteří již pracují a nepotřebují zvláštní péči. Tento vysoký počet klientů v Severním Irsku má jednu zásadní výhodu a tou je nízký počet žadatelů umístěných na čekací listině. Pro podporované zaměstnávání ve **Skotsku** je naopak příznačný nízký počet klientů. V průměru se jednalo o deset klientů na jednoho konzultanta. Ve **Španělsku** je podporována myšlenka dlouhodobého kontaktu s klientem a při výzkumech bylo zjištěno, že se někteří konzultanti starají o své klienty i více jak 15 let. S některými jsou v kontaktu například jen telefonicky a jednou za měsíc, ale stále je evidují jako své klienty. V **Norsku** je minimální počet 12 klientů na jednoho pracovního konzultanta. [Spjelkavik, Evans, 2007; 49 - 52]

#### **6.1.4. Spolupráce se zaměstnavateli a hledání zaměstnání pro klienty podporovaného zaměstnávání**

Na evropské úrovni je spolupráce se zaměstnavateli a obecně s otevřeným trhem práce značně variabilní. Pracovní konzultanti vyhledávají pracovní místa různým způsobem a snaží se navázat se zaměstnavateli dlouhodobou spoluprací. Koncept podporovaného zaměstnávání je však stále natolik málo využívaným, že se vždy nepodaří u již známého zaměstnavatele najít takové pracovní místo a takovou pracovní náplň, aby vyhovovala jak klientovi, tak zaměstnavateli. Obecně se tedy jedná o individuální vyhledávání pracovního místa.

V zemích jako je **Norsko** a **Skotsko**, kde je služba podporovaného zaměstnávání více rozvinuta oproti jiným zemím, jsou v některých agenturách zaměstnanci, kteří se specializují na vyhledávání potenciálních zaměstnavatelů, navazování kontaktů se zaměstnavateli a snaží se vytvořit seznam potenciálních pozic pro zdravotně znevýhodněné. V navazování kontaktů mají mnohem lepší zkušenost agentury v menších městech [Spjelkavik, Evans, 2007; 33]. Místní zaměstnavatelé jsou ochotnější zaměstnávat klienty podporovaného zaměstnávání a mnoho agentur s nimi již delší dobu a opakovaně spolupracuje. Místní a menší firmy či lokální úřady státní správy jsou pro klienta výhodnější z důvodu osobnějšího jednání a méně formálního prostředí než ve velkých firmách.

Mezi hlavní způsoby, jak pracovní konzultanti získávají zaměstnání pro své klienty, patří telefonické kontaktování potenciálních zaměstnavatelů na základě doporučení, předchozích kontaktů či uveřejněného inzerátu. Mnoho konzultantů považuje tuto část jejich práce za nejsložitější a mnohdy i nejdělsí. Ve **Španělsku** jsou s touto agendou spojeny i pozice projektových manažerů, kteří mají na starosti prezentovat službu podporovaného zaměstnávání zaměstnavatelům, vymýšlet koncepty kampaní na všeobecné rozšíření informovanosti o této službě apod. [Spjelkavik, Evans, 2007; 35] V **Nizozemsku** a **Severním Irsku** existuje speciální podoba

přípravy na uplatnění na otevřeném trhu práce, která spočívá v běžném zařazení na pracoviště, kde zaměstnanec po předem domluvenou zkušební dobu vykonává běžnou pracovní činnost, avšak bez finančního ohodnocení [Spjelkavik, Evans, 2007; 37]. Po určené době má zaměstnavatel konkrétní představy o dovednostech a schopnostech zaměstnance a zaměstnanec již přesně ví, co bude práce obnášet. Tento způsob je vhodný především pro klienty, kteří ještě na otevřeném trhu práce nepracovali.

Obecně je více pracovního uplatnění pro klienty podporovaného zaměstnávání nalezeno v soukromém sektoru. V **Portugalsku** je přibližně pouze 20% pozic ve veřejném sektoru. Ve většině zemí je definován povinný podíl zaměstnávání osob s postižením, například ve **Španělsku** a v **Severním Irsku** je povinná kvóta pro veřejný sektor 3% [Spjelkavik, Evans, 2007; 39] a podporované zaměstnávání je k naplnění povinného podílu využíváno.

#### **6.1.5. Financování podporovaného zaměstnávání**

Podporované zaměstnávání je v evropských zemích financováno rozdílně a to především v souvislosti s tím, zda a jak je služba zakotvena v legislativě příslušného státu. Příjmy organizací ve **Španělsku, Portugalsku a Norsku** jsou z více jak jedné poloviny složeny ze státních příspěvků [Spjelkavik, Evans, 2007; 9-10]. Z toho poté pramení i větší zájem o problematiku zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob a pro agentury podporovaného zaměstnávání znamená záštita státu určitou jistotu. V **Nizozemsku** může být služba podporovaného zaměstnávání hrazena i z prostředků zdravotní pojišťovny. Stává se to zejména v případech, kdy se pacient po pracovním úrazu vrací na pracovní trh či do svého předchozího zaměstnání a potřebuje ke své adaptaci služby pracovní asistence. Tento typ financování je však spíše výjimečný. V **Severním Irsku** je podporované zaměstnávání hrazeno finančními prostředky úřadů práce [Spjelkavik, Evans, 2007; 10] a asi ze všech zmíněných zemí je v Irsku nejmenší podíl příjmů ze sponzorských darů<sup>64</sup>. Ve **Skotsku** tvoří část příjmů dotace z vládních programů Velké Británie a Skotska a z lokálních rozpočtů.

Pro všechny zmíněné země včetně České republiky jsou důležitou součástí financování podporovaného zaměstnávání dotace z Evropské Unie, především z Evropského sociálního fondu. Granty, dobrovolné příspěvky a dotace od sponzorů jsou další velmi důležitou kategorií příjmů všech institucí, které poskytují službu podporovaného zaměstnávání.

---

<sup>64</sup> Pracovní materiál o.s. FORMIKA

### **6.1.6. Kombinace pobírání invalidního důchodu a finanční odměny ze zaměstnání**

Ve většině zemí je možné za určitých podmínek a v určité výši pobírat zároveň důchod a mzdu či plat. Například ve **Španělsku** se pobíraný důchod krátí podle výše finanční odměny a počtu odpracovaných hodin a v **Portugalsku** není kombinace pobírání invalidního důchodu a mzdy (platu) vůbec možná. Portugalský systém tedy nemotivuje ani k částečné participaci na běžném pracovním trhu, protože důchod je klientovi odebrán i při jen několika hodinách práce týdně. [Spjelkavik, Evans, 2007; 28] Jako častá se zde vyskytuje práce bez finančního ohodnocení, kterou zdravotně znevýhodnění vykonávají pro zlepšení svých dovedností, pro získání kontaktů apod. Tím je uspokojena sociální stránka zaměstnání, avšak nejedná se o stejné podmínky jako pro osobu bez postižení. S tím souvisí další odlišnosti jako jsou například nestejně povinnosti znevýhodněného zaměstnance a chybí i psychologický efekt odvedené práce za získanou finanční odměnu. V **Nizozemsku** je hlavním motivujícím faktorem to, že postižení pracující více jak 20 hodin týdně pobírají mzdu (plat) mnohem vyšší než by byl případný invalidní důchod. Tento příjem je garantován ve výši 70% minimální mzdy, proto je skutečně výhodné, pokud to zdravotní stav dovoluje, pracovat na běžném pracovišti [Spjelkavik, Evans, 2007; 28]. Důchod je v případě počtu více jak 20 odpracovaných hodin týdně klientovi odebrán<sup>65</sup>. V **Severním Irsku** znevýhodněná osoba s příjmem do 120€ týdně o důchod nepřichází. Jedná se přibližně o 16 až 17 odpracovaných hodin za týden [Spjelkavik, Evans, 2007; 28]. Tento systém považuji za nejvíce přiměřený s ohledem na finanční přilepšení pro zdravotně znevýhodněného, ale také zároveň s ohledem na počet odpracovaných hodin. Většina klientů vzhledem ke svým schopnostem a zdravotnímu stavu pracuje pouze na poloviční úvazek. Podobný systém je typický i pro **Skotsko**.

### **6.1.7. Shrnutí**

V evropských zemích existuje mnoho odlišností v podporovaném zaměstnávání jako sociální služby usnadňující zdravotně znevýhodněným osobám vstup a participaci na trhu práce. Za nejspolehlivější považují podporované zaměstnávání v Norsku, kde se jedná o oficiální službu zaměstnanosti zakotvenou v norské legislativě a zároveň je program *Arbeid med Bistand* rozsáhle metodicky propracovaný. Největší rozdíly jsou patrné v konkrétní organizaci uvnitř agentur a také v systému financování. S tím poté přímo souvisí rozličné výsledky služby spočívající v rozdílném počtu klientů umístěných na otevřený trh práce a různá efektivita poskytované podpory. V mnoha zemích, včetně České republiky, je problém s dlouhodobým setrváním na vyhledaném místě a ještě

<sup>65</sup> [[http://www.nvsupport.nl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=15&Itemid=28](http://www.nvsupport.nl/index.php?option=com_content&task=view&id=15&Itemid=28); 1.11.2008]

výrazněji s dlouhodobým efektem podporovaného zaměstnávání ve smyslu samostatnosti. Pokud zaměstnavatel po nějaké době například zruší pracovní místo, často se pak stává, že se klient vrací do agentury, protože si není sám schopný nové místo obstarat. Samozřejmě to souvisí s individuálním odhodláním, motivací a vůlí. Na motivaci zdravotně znevýhodněných se poté pozitivně či negativně podílí státní finanční podpora a možnost či nemožnost pobírání důchodu společně s finančním ohodnocením ze zaměstnání. Celkově se jedná o systém mnoha provázaných souvislostí, které se podílejí na efektivitě a kvalitě služby ve všech evropských zemích.

**Tabulka č.1: Porovnání vybraných charakteristik podporovaného zaměstnávání v Norsku, Španělsku, Nizozemsku, Portugalsku, Severním Irsku a Skotsku**

	Legislativní úprava PZ	Doba poskytování PZ	Pravidelná finanční podpora státu	Možnost současného pobírání invalidního důchodu a mzdy (platu)	Specifická charakteristika
Norsko	ANO	3 roky	ANO	Dávky jsou kráceny podle výše mzdy (platu)	Rozsáhle rozpracovaná metodika PZ. <a href="#">Kapitola 5.2.1.1</a>
Španělsko	NE	9 měsíců intenzivní podpora 3 roky maximálně	ANO	Dávky jsou kráceny podle výše mzdy (platu)	Přestože je doba poskytování PZ formálně omezena, klienti mohou být v agentuře registrováni po neomezenou dobu. Španělsko si zakládá na individuálním přístupu. <a href="#">Kapitola 6.1.3.</a>
Nizozemsko	NE	3 roky	Nepravidelná podpora	Dávky jsou odebrány při vyšším počtu jak 20 odpracovaných hodin týdně	PZ je v některých případech hrazeno i z prostředků zdravotní pojišťovny. <a href="#">Kapitola 6.1.5.</a>
Portugalsko	NE	4 roky	ANO	NE	Systém není motivující pro částečnou participaci na trhu práce. <a href="#">Kapitola 6.1.6.</a>
Severní Irsko	NE	18 měsíců oficiálně Maximální doba není určena	NE	Dávky jsou odebrány při mzdě (platu) vyšší než 120€	Občasné příjmy jsou tvořeny příspěvky z úřadů práce. <a href="#">Kapitola 6.1.5.</a> Vysoké sociální dávky, chybí motivace k participaci na otevřeném trhu práce.
Skotsko	NE	3 roky	Nepravidelná podpora z lokálních rozpočtů	Dávky jsou kráceny podle výše mzdy (platu)	Klientům PZ je nabízeno mnoho variant zaměstnání. <a href="#">Kapitola 5.2.2.</a>

## 6.2. Hlavní přednosti uvedených konceptů podporovaného zaměstnávání

Na základě studia a analýzy konceptů služby podporovaného zaměstnávání v evropských zemích je možné identifikovat následující klíčová kritéria, která považují za hlavní přednosti zmíněných systémů. Jedná se o výčet různých charakteristik, které mohou sloužit jako inspirace pro podporované zaměstnávání v České republice.

- Základní požadavek zajišťující ekonomickou stabilitu agentur pro podporované zaměstnávání je pravidelná finanční podpora státu. Finanční prostředky zajistí agenturám dostatek kvalifikovaného personálu, vzdělávacích možností, materiálního zajištění a klientům zajistí kvalitně poskytovanou službu, větší možnost účasti na teoretických školeních a díky dostatku pracovních konzultantů zkrátí dobu strávenou na čekací listině.
- Pravidelnou finanční podporu i mnoho dalších výhod by bezpochyby zajistila legislativní úprava podporovaného zaměstnávání. Norsko je důkazem toho, že zákonná úprava přináší výhody ve finančním zajištění, ale například i v informovanosti široké veřejnosti o tomto typu sociální služby.
- Předností podporovaného zaměstnávání ve Skotsku je možnost výběru z několika typů zaměstnání, přičemž takzvaná práce na zkoušku přináší klientovi mnoho praktických výhod. Klient i zaměstnavatel nejsou po určitou dobu smluvně zavázáni k dlouhodobé spolupráci a obě strany si mohou vyzkoušet, co by pro ně práce zdravotně znevýhodněného na otevřeném trhu práce znamenala v praxi. Tento model je velice vhodným především pro uchazeče o zaměstnání, kteří ještě nemají s běžným pracovištěm zkušenosti.
- Pro efektivní integraci zdravotně znevýhodněného na běžný pracovní trh je zapotřebí především jeho motivace. Zde působí mnoho faktorů a jedním z nich může být legislativní úprava možnosti pobírání invalidního důchodu společně s finančním ohodnocením. Demotivačně působí například systémy portugalské a severoirské.
- Pro klienta je také mnohem příjemnější a z dlouhodobého pohledu efektivnější koncept podporovaného zaměstnávání, ve kterém není striktně omezena doba poskytování služby. Klient by měl mít možnost neustálých konzultací a agentura

může v tomto směru působit i jako patron zaměstnance, který má široký přehled o jeho zkušenostech a schopnostech.

- Dále považuji za velice významnou podporu poskytovanou klientům nejen v praxi na pracovišti prostřednictvím pracovních asistencí, ale také podporu teoretickou uskutečňovanou formou seminářů, workshopů a konzultací na potřebná témata. Tato část pomoci by neměla opomíjena.
- Z dlouhodobého pohledu je vhodné zaměřit se na formulaci ucelené evropské koncepce podporovaného zaměstnávání, ale také například na eliminaci nedostatků vzdělávacího systému pro zdravotně znevýhodněné, ucelený systém vzdělávání pracovníků v podporovaném zaměstnávání apod.

## **7. Podporované zaměstnávání v České republice**

Koncept služby podporovaného zaměstnávání v České republice byl již v mnoha souvislostech představen v předchozích kapitolách. V této části se zaměřím vybrané charakteristiky služby v České republice, dále na nedostatky podporovaného zaměstnávání, ale především na formulaci doporučení a případných legislativních změn v souvislosti s úpravou služby v zákoně o zaměstnanosti.

### **7.1. Nedostatky a limity podporovaného zaměstnávání v České republice**

Přestože byly jednotlivé nedostatky či dílčí podněty pro zlepšení služby podporovaného zaměstnávání v České republice zmíněny v předchozích kapitolách v různých kontextech, v této kapitole se zaměřím na jejich shrnutí a případnou identifikaci dalších problematických oblastí.

Z charakteristik služby vyplývá, že cílová skupina je velice specifická a uchazeč musí splňovat několik kritérií, aby mu mohlo být podporované zaměstnávání poskytnuto. Jelikož je podporované zaměstnávání velmi flexibilní službou, je schopné přizpůsobit se jakékoliv formě znevýhodnění a pomocí například osobní asistence dosáhnout uspokojení dalších skupin klientů – uchazečů o zaměstnání na otevřeném pracovním trhu. Větší rozsah poskytovaných služeb je také jedním z cílů podporovaného zaměstnávání do budoucnosti a tím by mohlo dojít i k rozšíření cílové skupiny.

Pro kvalitu a rozsah služby je určující dostatek kvalifikovaného personálu v agenturách pro podporované zaměstnávání. Znalosti a schopnosti pracovníků jsou klíčové pro práci s klienty, ale i

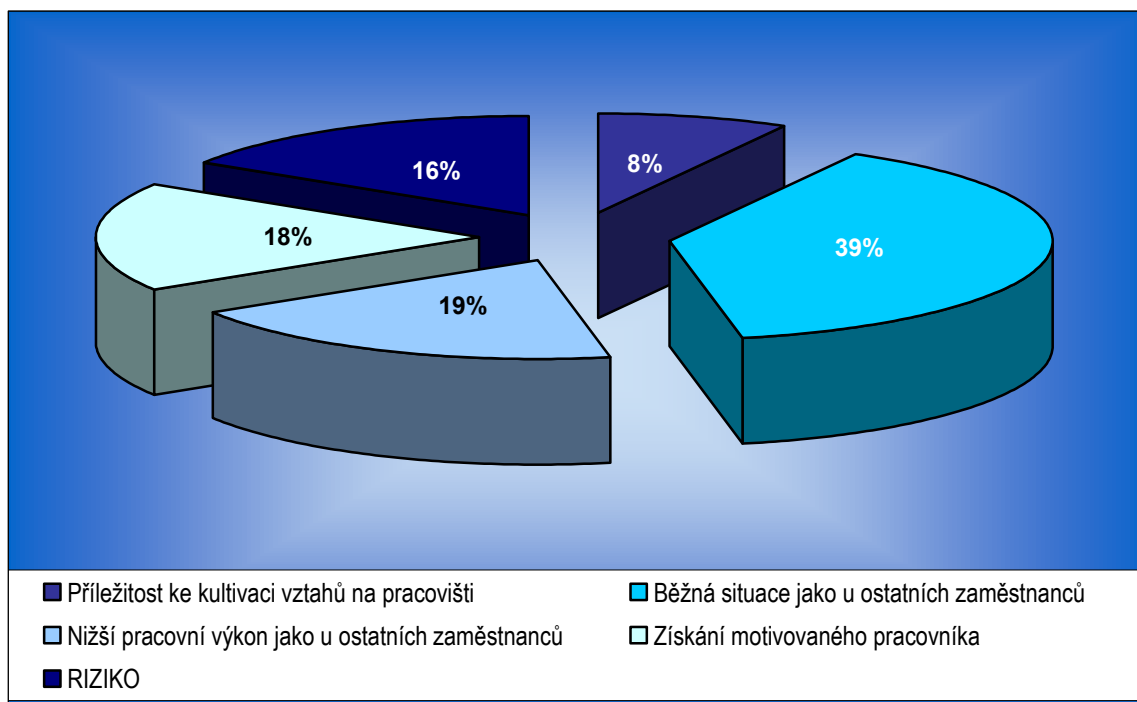
při úvahách o dalším rozvoji a směřování podporovaného zaměstnávání. Nedostatek, který s personálními kapacitami úzce souvisí, je problém dlouhých seznamů na čekacích listinách agentur pro podporované zaměstnávání. Kapacity pracovních konzultantů a asistentů jsou natolik vytížené, že není možné uspokojit všechny žadatele a ti na poskytnutí služeb čekají mnohdy měsíce. Služba se tak stává dostupnou pouze pro některé uchazeče. Nedostupnost dále souvisí s alokací agentur do větších měst. V současné době je nejvíce agentur v Praze a v menších městech se služba vyhledává velice obtížně či je zcela nedostupná.

Mezi další problematické oblasti patří nedostatek pracovních míst, která má agentura pro podporované zaměstnávání k dispozici, a která by případně mohla nabídnout klientům. Tento problém souvisí s nedostatečnou spoluprací zaměstnavatelů a agentur pro podporované zaměstnávání. Jedním z nejzásadnějších problémů, který brání provozu agentury a omezuje všechny aktivity, je otázka financování služby. Jak již bylo uvedeno, financování podporovaného zaměstnávání v České republice není nijak pravidelné ani systematické a finance získané formou grantů, příspěvků či sponzorských darů jsou mnohdy nedostatečné.

Nejzávažnější bariérou v dalším rozvoji podporovaného zaměstnávání je přístup zaměstnavatelů a chybějící motivace k zaměstnání zdravotně znevýhodněné osoby. Jak vyplývá z výzkumu České unie pro podporované zaměstnávání z roku 2004, kterého se zúčastnilo 364 firem, může být zaměstnanec se zdravotním postižením vnímán negativně, například jako příčina potíží ve stávajícím pracovním týmu, příčina ztráty času jiného pracovníka, který se musí handicapovanému spolupracovníkovi věnovat apod. [Pracovní verze vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli; 2004] Jako určité riziko vnímá zdravotně znevýhodněného na pracovišti 16% zaměstnavatelů – viz následující graf.

**Obrázek č.5: Názory zaměstnavatelů na zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob**





Zdroj: [Pracovní verze vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli, 2004; 5 - upraveno]

Přestože 39% respondentů vnímá zdravotně znevýhodněného zaměstnance jako běžného zaměstnance bez postižení, podíl zaměstnavatelů, kteří handicapovaného vnímají jako přítěž či riziko je stále velký. S tímto nedostatkem se velice těžko bojuje a jedná se o problém, který je v České republice téměř srovnatelný se situací v jiných evropských státech. Mezi hlavní překážky na straně pracovníka, které brání jeho zaměstnání, považují zaměstnavatelé nespolehlivost, nedochvilnost a nesamostatnost (29%), dále nedostatečné vzdělání a nízkou kvalifikaci (21%) a zdravotní potíže a častou nemocnost (18%). [Pracovní verze vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli, 2004; 8 - 9]

Řešení všech výše uvedených nedostatků je možné chápat jako cíl pro podporované zaměstnávání do budoucna. Možnosti dalšího rozvoje služby jsou tématem následující kapitoly.

## **7.2. Možnosti širšího využití služby podporovaného zaměstnávání a formulace doporučení**

Pokud je naším cílem efektivní participace zdravotně znevýhodněných osob na otevřeném trhu práce, je nutné nejen zachovávat současný stav, ale zároveň působit na rozvoj podporovaného zaměstnávání. Pod tím si můžeme představit především větší dostupnost služby, kvalifikovaný a odborně vyškolený personál, dostupné semináře, workshopy a školení pro klienty, promyšlený

sytém pracovní asistence a konstrukce individuálních plánů klienta a to vše při dodržování etického kodexu, základních principů a hodnot podporovaného zaměstnávání. Služba by měla zachovávat standardy kvality a snažit se co nejvíce přizpůsobit individuálním potřebám klienta. Způsob poskytované podpory, doba strávená teoretickou přípravou i asistence přímo na pracovišti musí být zaměřeny konkrétně s ohledem na klientovy schopnosti, na požadavky zaměstnavatele se záměrem dlouhodobého efektu poskytovaných služeb.

Dále je doporučení možné rozdělit do několika skupin: doporučené změny na straně **státu**, doporučené změny na straně **zaměstnavatelů** a doporučené změny na straně **agentur pro podporované zaměstnávání**. Nutný je i pozitivní přístup handicapovaných osob, jejich rodin, ale i většinové společnosti. Bez těchto podmínek změny nejsou možné.

Doporučené změny, které jsou v kompetenci státu, spočívají zejména v legislativní úpravě podporovaného zaměstnávání. Tím by mohla být garantována stálá finanční dotace státu, zařazení mezi služby oficiálně doporučené úřady práce apod. Jako výsledek těchto opatření je možné vnímat rostoucí počet zdravotně znevýhodněných pracujících na otevřeném trhu práce. Dále je potřebná důkladnější kontrola dodržování zákonné povinnosti zaměstnávání zdravotně postižených osob ze strany státu a případné vyřazení alternativních způsobů dodržování povinných podílů.<sup>66</sup>

Doporučení pro agentury podporovaného zaměstnávání se ve většině případů odvíjejí od finančních prostředků. Granty, sponzorské dary či stálá finanční podpora státu, Evropské unie či dalších organizací může zajistit větší rozsah úrovně poskytovaných služeb, více aktivit, pomůcek a možností pro zdravotně znevýhodněné klienty a ve svém důsledku efektivnější výsledky. Jedním z dalších cílů je neustále rozšiřovat síť agentur a přispívat tak k větší dostupnosti podporovaného zaměstnávání.

U zaměstnavatelů je nutná změna především v motivaci zaměstnávat zdravotně znevýhodněné klienty. To souvisí s vyšší mírou informovanosti o výhodách a s poskytováním odpovídajících daňových úlev či finančních dotací při zaměstnání handicapovaného uchazeče.

Na základě zjištěných poznatků z evropských zemí, z praxe a z dostupných dokumentů je možné navrhnout doporučení, pro které je klíčová kooperace jednotlivých aktérů. Například zaměstnavatelé a agentury pro podporované zaměstnávání mohou předkládat návrhy některých opatření. Přehled možných změn, které vycházejí z podnětu státu a mají vliv na zaměstnavatele a agentury pro podporované zaměstnávání a přehled možných forem spolupráce zaměstnavatelů a agentur je uveden v následujících tabulkách podle třech dvojic zainteresovaných aktérů.

---

<sup>66</sup> Blíže k návrhům legislativních změn v kapitole 7.3.

Tabulka č.2: Návrhy na možné změny vycházející z podnětu státu a ovlivňující zaměstnavatele

	Zaměstnavatelé
<b>Stát</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Změna legislativy upravující povinný podíl zdravotně postižených zaměstnanců</li> <li>▪ Nastavení procesu důsledné kontroly dodržování zákonných povinností</li> <li>▪ Výraznější daňové úlevy a finanční příspěvky při zaměstnávání zdravotně znevýhodněných</li> <li>▪ Garance invalidního důchodu při práci do 20hodin týdně</li> </ul>

Tabulka č.3: Návrhy na možné změny vycházející z podnětu státu a ovlivňující agentury pro podporované zaměstnávání

	Agentury pro podporované zaměstnávání
<b>Stát</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Legislativní úprava podporovaného zaměstnávání</li> <li>▪ Stabilní finanční dotace pro agentury</li> <li>▪ Podporované zaměstnávání jako oficiální služba aktivní politiky zaměstnanosti</li> <li>▪ Nastavení rehabilitačního procesu, ve kterém by byly oficiálně začleněny agentury pro podporované zaměstnávání.</li> </ul>

Tabulka č.4: Spolupráce zaměstnavatelů a agentur pro podporované zaměstnávání při doporučených změnách

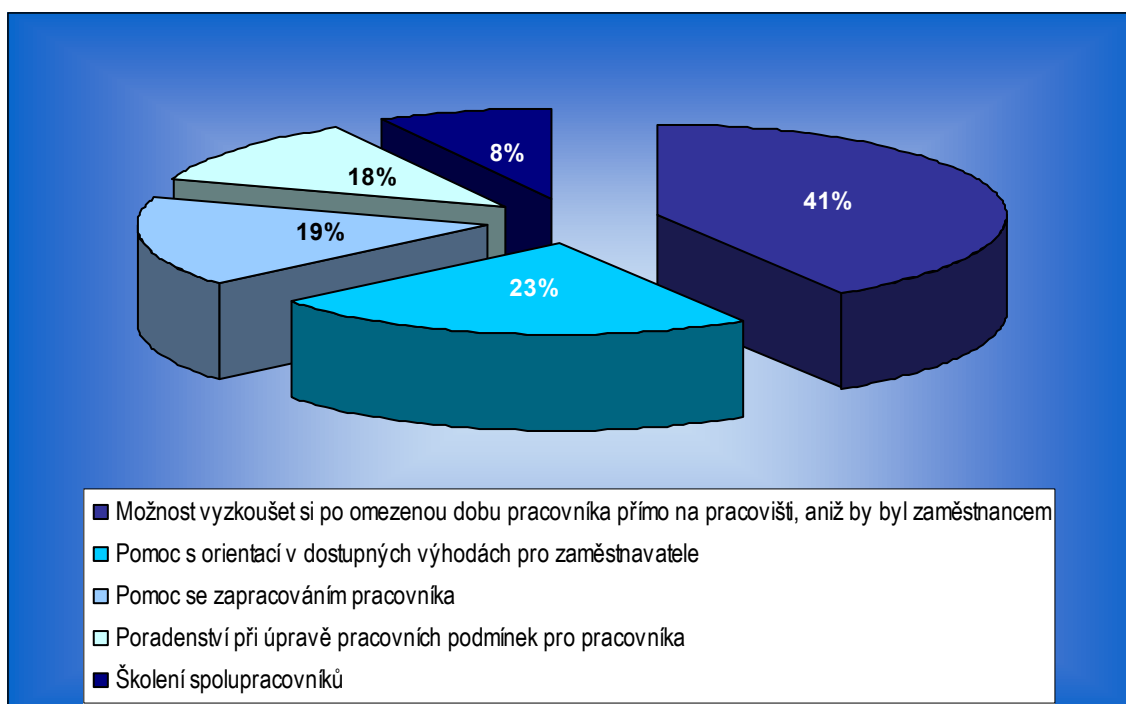
	Agentury pro podporované zaměstnávání
<b>Zaměstnavatelé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Databáze pracovních pozic, které by mohly být zastávány zdravotně postiženým zaměstnancem</li> <li>▪ Využívání alternativních pracovních kontraktů – například práce na zkoušku</li> <li>▪ Prohloubení spolupráce - například kurzy pro zaměstnavatele a kolegy vedené agenturou pro podporované zaměstnávání</li> </ul>

- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Efektivní vzájemná zpětná vazba</li><li>▪ Aktivita zaměstnavatele při tvorbě individuálního plánu zaměstnance</li><li>▪ Neomezená doba poskytování služby podporovaného zaměstnávání</li></ul> |
|--|--|

Je patrné, že pro většinu doporučení je důležitá spolupráce zainteresovaných aktérů. Na některých doporučeních se mohou podílet zásadně a na některých jen okrajově. Například uvedené legislativní změny jsou v kompetenci státu a agentury pro podporované zaměstnávání zde mohou působit pouze jako poradní organizace. Naopak při formulaci rehabilitačního procesu s využitím služby podporovaného zaměstnávání je role pracovníků agentur významnější, neboť je nutné uvažovat o praktických souvislostech. Některá z navrhovaných řešení nemohou fungovat současně. Několik variant řešení je předloženo v souvislosti se začlenění podporovaného zaměstnávání mezi oficiální služby aktivní politiky zaměstnanosti nebo do systému pracovní rehabilitace. Současná implementace těchto návrhů by nebyla možná nebo byla velmi problematická.

Pro další rozvoj podporovaného zaměstnávání je mnohem významnější spolupráce agentur a zaměstnavatelů. Již v mnoha souvislostech jsem zmiňovala důležitost informací dostupných pro kolegy zdravotně postiženého klienta. Úspěšnému začlenění do kolektivu zaměstnanců bez postižení může přispět vzdělávání formou přednášek, workshopů či individuálních konzultací a další možnosti rozšíření zkušeností a znalostí o zdravotním postižení a přístupu handicapovaných na běžný pracovní trh. Zaměstnavatelé a obecně pracovní trh je určujícím pro vznik nových forem zaměstnání, například práce na zkoušku, která se osvědčila ve Skotsku. S klientem by v tomto případě byla uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou či dohoda o pracovní činnosti a zaměstnanec i zaměstnavatel by si mohli vyzkoušet, co práce obnáší a zda budou spokojeni. Zamezilo by se tím především předčasnému ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance či zaměstnavatele a docházelo by ke včasné identifikaci případných problematických oblastí. V této souvislosti je pozice agentur důležitá především ve fázi hodnocení práce na zkoušku a rozhodování o dalším setrvání na pracovním místě. Dále agentury mohou sloužit jako navrhovatelé dalších možných forem zaměstnávání jejich klientů. Možnost vyzkoušet si pracovníka na omezenou dobu přímo na pracovišti aniž by byl zaměstnancem je mnoha zaměstnavateli preferována, což dokládají i výstupy z výzkumu České unie pro podporované zaměstnávání. [Pracovní verze vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli; 2004] Na následujícím obrázku je zřejmé, o jaký typ podpory mají zaměstnavatelé zájem.

**Obrázek č.6: Typ podpory, o kterou má zaměstnavatel zájem při zaměstnání zdravotně znevýhodněného pracovníka**



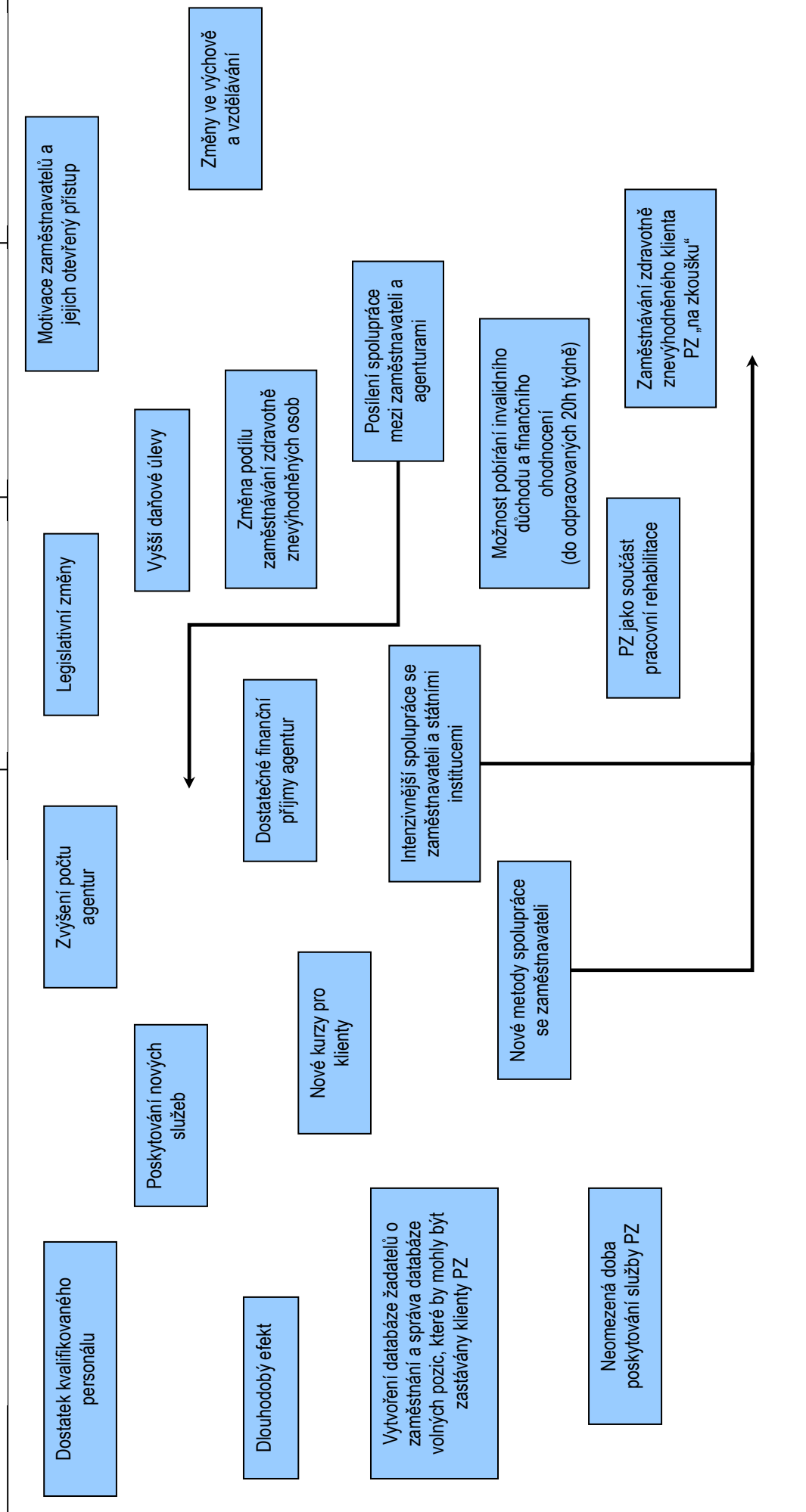
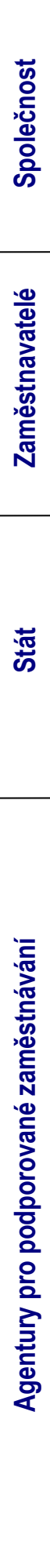
Zdroj: [Pracovní verze vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli, 2004; 5 - upraveno]

Navrhovaná práce na zkoušku by přinesla mnoho výhod pro zaměstnavatele i zdravotně znevýhodněné uchazeče o zaměstnání a jak vyplývá z předchozího grafu, u 41% respondentů byla upřednostněna před dalšími typy podpory.

Podporované zaměstnávání se může rozvíjet v mnoha různých oblastech. Některé z nich patří k dlouhodobým cílům, které bude velmi náročné naplnit, jiné cíle jsou krátkodobé či snadno realizovatelné. Shrnutí oblastí rozvoje je znázorněno následujícím schématem.

**Obrázek č.7: Oblasti rozvoje služby podporované zaměstnávání**

# Podporované zaměstnávání



### **7.3. Návrh legislativní úpravy podporovaného zaměstnávání**

Jako jednu z podmínek většího rozšíření podporovaného zaměstnávání je možné vnímat zakotvení služby v zákoně. V této kapitole se zaměřím na **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, ve kterém by mohla být služba podporovaného zaměstnávání zahrnuta. Konkrétně § 67 až § 84 se věnují zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob a zde je definována osoba se zdravotním postižením, role úřadů práce, chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna a zejména pracovní rehabilitace. Právě jako součást pracovní rehabilitace může být vymezena služba podporovaného zaměstnávání. V souladu s § 69, který uvádí, že „*pracovní rehabilitaci zabezpečuje úřad práce místně příslušný podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovní rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu*“<sup>67</sup> je možné považovat agenturu pro podporované zaměstnávání jako pověřenou právnickou osobu k zabezpečení pracovní rehabilitace. Podporované zaměstnávání odpovídá i definici pracovní rehabilitace v zákoně, která je vnímána jako „*souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením*“ a hlavní výhoda pro tuto službu vyplývá z podrobnější definice, kdy je zákonem určeno, že pracovní rehabilitaci „*zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené.*“<sup>68</sup> Tím by byl vyřešen požadavek na stálou státní finanční podporu, která by přes úřady práce proudila do agentur pro podporované zaměstnávání. V praxi by mohl průběh vypadat tak, že zdravotně postižený by byl na základě posouzení úřadu práce a spolupráce s ošetřujícím lékařem zařazen do programu pracovní rehabilitace. Pokud by odpovídal cílové skupině, mohl by využít služby podporovaného zaměstnávání. Individuální plán by poté mohl být sestaven úřadem práce ve spolupráci a agenturou pro podporované zaměstnávání.

Konkrétní úprava podporovaného zaměstnávání by navazovala na § 72 a § 73, které upravují přípravu na práci a její znění by mohlo být následující.

- (1) Součástí pracovní rehabilitace může být na doporučení úřadu práce služba podporovaného zaměstnávání. Uchazeč o zaměstnání zažádá o zařazení do programu pracovní rehabilitace (viz § 69 - § 74) na úřadu práce místně příslušnému podle bydliště osoby se zdravotním postižením.
- (2) Podporované zaměstnávání je služba zaměřená na vyhledání a udržení pracovního místa pro zdravotně postiženého na běžném pracovním trhu. Nejedná

---

<sup>67</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 69, (1).  
[[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004); 17.10.2008]

<sup>68</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 69 (2).  
[[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004); 17.10.2008]

se o chráněné pracovní místo (viz § 75 - § 77). Podpora je klientovi podporovaného zaměstnávání poskytována při vyhledávání zaměstnávání i přímo na pracovišti, dále pak rodině klienta a zaměstnavateli. Služba je poskytována agenturami pro podporované zaměstnávání, které jsou občanskými sdruženími.

- (3) Zdravotně postižený zařazený do programu pracovní rehabilitace musí ovládat osobní obsluhu, mít základní hygienické návyky a předpoklady k participaci na běžném pracovním trhu mezi lidmi bez postižení. Vhodnost využití služby podporovaného zaměstnávání je vždy individuálně posouzena pracovníkem úřadu práce, agentury pro podporované zaměstnávání a případně ošetřujícím lékařem. Záleží na schopnostech uchazeče a jeho zdravotním stavu.
- (4) V agentuře pro podporované zaměstnávání je klientovi k dispozici pracovní konzultant, který s klientem sestavuje individuální plán, zprostředkovává kontakt s potencionálním zaměstnavatelem apod. a pracovní asistent, který poskytuje podporu přímo na pracovišti. Podpora je postupně snižována s cílem posilovat samostatnost klienta a přirozenou pomoc kolegů na pracovišti.
- (5) Podporované zaměstnávání není časově omezenou službou, pokud přetrvávají důvody jejího uplatnění a je hrazena z prostředků úřadu práce na základě § 69.

Legislativní úprava podporovaného zaměstnání by službě zajistila nejen finanční prostředky, ale především oficiální postavení mezi službami zaměstnanosti a její větší rozšíření mezi zdravotně znevýhodněnými uchazeči o zaměstnání.

## **8. Podporované zaměstnávání v praxi**

Důležitou dimenzí podporovaného zaměstnávání je přínos služby pro zdravotně znevýhodněné klienty. Jako dobrovolník občanského sdružení Formika jsem se setkala s mnoha klienty, kterým zaměstnání na běžném pracovním trhu přineslo nejen finanční ohodnocení, ale především možnost zapojení do společnosti, výkon potřebné a užitečné činnosti a sociální kontakty. Všechny tyto souvislosti přispívají k důstojnému životu zdravotně postižených ve společnosti a k naplnění jejich základních práv.<sup>69</sup>

V první části kapitoly se budu věnovat podporovanému zaměstnávání na příběhu jedné z klientek občanského sdružení Formika. V druhé části představím mediální kampaň občanského

---

<sup>69</sup> Porovnej s obrázkem č.1: Struktura problému



sdružení Máme otevřeno?, která směřovala k větší informovanosti o podporovaném zaměstnávání a zaměstnávání zdravotně znevýhodněných obecně, jako příklad praktických snah a trendů v této oblasti.

### **8.1. Individuální zkušenosti klientky občanského sdružení Formika**

Paní Ivana<sup>70</sup> se stala klientkou občanského sdružení Formika v létě roku 2006. Její zdravotní stav se velice zhoršil poté, co je jí po několika letech vrátila rakovina a v období, kdy paní Ivana podstupovala chemoterapie, došlo u ní k náhlé mozkové příhodě. Ta byla příčinou zhoršení komunikačních dovedností a pohybových schopností, kvůli kterým si nemohla najít odpovídající pracovní místo. Paní Ivana si přála vykonávat práci v kanceláři, kde by měla danou pracovní náplň a příznivou pracovní dobu. V současné době vykonává administrativní činnost ve společnosti Central Park Praha. Náplní její práce je příprava materiálů pro klienty společnosti, kopírování, scanování, skartace, kompletování marketingových materiálů, příprava poštovních zásilek pro klienty apod. Je k dispozici kolegům z obchodního oddělení a marketingu, kteří jí udělují konkrétní úkoly. Má práce asistentky spočívala v pomoci s úkoly, které musí paní Ivana splnit. Jedná se o pomoc s ovládáním strojů (kopírka, počítač, skart), podpora v komunikaci s kolegy a s nadřízenou, vyřizování formalit (pracovní smlouva, změna pracovní doby) apod. Během podpory na pracovišti jsem prováděla nestrukturované rozhovory s paní Ivanou a zúčastněné pozorování, které sloužily jako podklad pro diplomovou práci. Pracovní asistence byla postupně snižována, což bylo cílem individuálního plánu, který jsme společně s paní Ivanou, pracovní konzultantkou a paní Ivetou ze společnosti Central Park Praha sestavily. Ke snižování asistence jsme se rozhodli především proto, aby se paní Ivana učila samostatnosti a nacházela podporu přirozeně v pracovním kolektivu. S tímto souvisí i má činnost mimo pracoviště. Jedná se především o přípravu materiálů pro paní Ivanu (například sestavení manuálu na ovládání kopírky), konzultace s pracovníky občanského sdružení Formika a se zástupci zaměstnavatele, příprava individuálního plánu i konzultace s paní Ivanou.

Paní Ivana je s prací velice spokojená a pozitivně hodnotí především pracovní kolektiv na pracovišti. Skupina, ve které paní Ivana pracuje, jsou osoby s různým fyzickým znevýhodněním i psychologickými problémy. Společnost Central Park Praha zaměstnává tuto skupinu, aby naplnila cíle, které si stanovila v sociální oblasti. Paní Ivana kladně hodnotí nejen spolupráci s kolegy z pracovní skupiny, ale také – a to je podstatnější – spolupráci s kolegy bez postižení. Vzájemná podpora a

---

<sup>70</sup> Jméno klientky je pozměněno z důvodu zachování anonymity

pomoc v obtížných situacích byla zřejmá i při krátkém pobytu na pracovišti. Paní Ivana byla spokojená i se službami občanského sdružení a mnohokrát děkovala za péči a starostlivost, za vyhledání pracovního místa a vstřícnost všech pracovníků. Moc si své práce váží a je vděčná za milý kolektiv, finanční ohodnocení i příležitosti, které jí práce nabídla. Podporované zaměstnávání tedy v tomto případě bylo vhodnou službou a pozitivně hodnocenou nejen ze strany klientky. Podporu na pracovišti, konzultace a rady ocenila i nadřízená paní Ivany a spolupracující kolegové.<sup>71</sup>

## **8.2. Mediální kampaň občanského sdružení Máme otevřeno na podporu lidí s mentálním postižením k participaci na otevřeném trhu práce**

Občanské sdružení Máme otevřeno? bylo zaregistrováno 10.června 1998 a jeho hlavním posláním je podpora lidí se speciálními potřebami „v obhajobě jejich práv, uplatnění na trhu práce a volnočasových aktivitách.“ Usilují o „rozvoj dobrovolnictví a oslovují společnost tak, aby co nejvíce z nás mělo otevřeno“.<sup>72</sup> Nezisková organizace Máme otevřeno? se zprostředkování práce lidem s mentálním postižením věnuje prostřednictvím svého Tranzitního programu již více než 5 let. Jeho klienty jsou lidé s lehčím stupněm mentálního postižení, případně s postižením kombinovaným. Tranzitní program pomáhá těmto lidem s hledáním pracovního místa, poskytuje jim osobní asistenci po dobu nutnou k zaučení i následný servis v případě jakýchkoli pracovních problémů. Své služby samozřejmě poskytuje i zaměstnavatelům, ať už se jedná o pomoc s vyřizováním vstupních formalit, úpravu pracovního místa nebo výklad legislativy. Mezi zaměstnavateli, kteří zaměstnávají klienty občanského sdružení Máme otevřeno, je mnoho soukromých firem i orgánů státní správy.<sup>73</sup>

Mediální kampaň na podporu zdravotně znevýhodněných a jejich integrace na pracovní trh mezi zaměstnance bez postižení vznikla spoluprací občanského sdružení Máme otevřeno? s reklamní agenturou Young & Rubicam Praha<sup>74</sup>, kde již několik let pracuje klient občanského sdružení Máme otevřeno?. Kampaň probíhala na jaře roku 2008 a veškerou práci odvedla společnost Young & Rubicam Praha bez nároku na honorář. Významná podpora byla poskytnuta ze strukturálních fondů Evropské Unie, konkrétně byl projekt spolufinancován Evropským sociálním fondem a dále státním rozpočtem České republiky a rozpočtem hlavního města Prahy.

---

<sup>71</sup> Příklad zápisu z asistence u paní Ivany – viz příloha č. 4

<sup>72</sup>[http://www.mameotevreno.cz/html/index.php?s1=3&s2=1&s3=0&s4=0&s5=0&s6=0&lng=12&user\\_url=&menu\\_id=1&m=1&typ=clanky&recid\\_cl=282&menu\\_id=1](http://www.mameotevreno.cz/html/index.php?s1=3&s2=1&s3=0&s4=0&s5=0&s6=0&lng=12&user_url=&menu_id=1&m=1&typ=clanky&recid_cl=282&menu_id=1)

<sup>73</sup> Zdroj: <http://www.mameotevreno.cz/html/>; Výroční zpráva za rok 2006, k dispozici ke stažení na: <http://www.mameotevreno.cz/prilohy/fa01891d/nahled-vyrocka06de.pdf> [12.4.2008]

<sup>74</sup> <http://www.young-rubicam.cz/>

Cílem mediální kampaně bylo upozornit na problematiku nezaměstnanosti zdravotně znevýhodněných osob a snaha o jejich začlenění na běžný pracovní trh mezi zaměstnance bez postižení. Kampaň je určena pro zaměstnavatele, zdravotně postižené i veřejnost a jejím hlavním cílem bylo poutavou formou ukázat, že handicapovaní zaměstnanci mohou vykonávat běžná zaměstnání se stejnou kvalitou jako osoby bez postižení a mnohdy s mnohem větším nadšením. Televizní spoty byly vysílány v České televizi od 10.března do 14.dubna 2008, v ulicích Prahy byly umístěny reklamní plakáty, tištěná reklama byla v metru a v časopisech, reklamní spoty probíhaly v rádiích i na webových stránkách partnerů sdružení.<sup>75</sup> Na internetu byly v druhém březnovém týdnu spuštěny nové webové stránky [www.zkusteto.cz](http://www.zkusteto.cz), které se věnují pouze problematice zaměstnávání zdravotně znevýhodněných na trhu práce a poskytují základní informace pro zaměstnavatele, personalisty a kolegy zdravotně postižených zaměstnanců.<sup>76</sup>

Mediální kampaň občanského sdružení Máme otevřeno? je pouze jednou ze snah, které jsou zaměřeny na rozšíření informovanosti o službě podporovaného zaměstnávání mezi odbornou i laickou veřejností. Jedná se o snahy, které naplňují teoretický koncept multikulturního přístupu ke zdravotnímu znevýhodnění, a které reprezentují cíle podporovaného zaměstnávání a jeho budoucí směřování.

---

<sup>75</sup> Ukázky materiálů použitých během mediální kampaně – viz příloha č.5

<sup>76</sup> Informace o mediální kampani poskytl Mgr. Filip Budák, koordinátor Informačního a poradenského centra občanského sdružení Máme otevřeno?

## 9. ZÁVĚR: Budoucí směřování podporovaného zaměstnávání

Podle odhadů Světové zdravotnické organizace je na světě 650 milionů lidí, kteří trpí různou formou postižení a 80% z nich žije v chudých zemích, kde jim není umožněn přístup k takovým sociálním službám, které by jim zajistili důstojný život.<sup>77</sup> Rozvinuté evropské země se oproti tomu soustředí na hledání efektivních způsobů pomoci handicapovaným vyrovnat se s jejich znevýhodněním. Jednou z takových služeb je i **podporované zaměstnání**, ústřední téma předložené diplomové práce. Participace zdravotně znevýhodněných na otevřeném pracovním trhu mezi lidmi bez postižení je jedním z prostředků jejich začlenění do majoritní společnosti.

Podporované zaměstnání je v České republice stále novou službou, která se potýká s mnoha problémy a nedostatky. Mezi zásadní nedostatky patří například neuspokojivá legislativní úprava zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob a chybějící legislativní úprava podporovaného zaměstnávání, s čímž souvisí i problémy s jeho financováním. Podporované zaměstnávání je poskytováno pouze neziskovými organizacemi, které však s ohledem na omezené finanční příjmy, mohou mezi své klienty zařadit jen omezený počet uchazečů. Nedostatek kvalifikovaného personálu je další ze slabín podporovaného zaměstnávání v českém prostředí, přičemž tím největším a velmi těžko řešitelným problémem je neochota zaměstnavatelů přijmout pracovníka s postižením.

Inspiraci pro řešení mnoha problémů a věcná doporučení pro podporované zaměstnávání lze hledat v konceptech podporovaného zaměstnávání v evropských zemích. Legislativní úprava podporovaného zaměstnávání by službě přinesla nejen stálou státní finanční podporu, ale především oficiální postavení mezi službami aktivní politiky zaměstnanosti. Obecně by přispívala k motivaci zaměstnavatelů a povědomí o této službě mezi širokou veřejností. Mezi praktické návrhy patří například možnost vyzkoušet si pracovníka na omezenou dobu přímo na pracovišti, umožnit současné pobírání invalidního důchodu a finančního ohodnocení ze zaměstnání či možnost využívat podporované zaměstnávání po nezbytně dlouhou dobu, která by však nebyla nijak omezena. Návrhů a možných doporučení je celá řada. Všechny však reprezentují budoucí směřování podporovaného zaměstnávání, které je zaměřeno především na **rozšíření služby** tak, aby se stala dostupnější pro všechny uchazeče a na **rozšíření služeb poskytovaných agenturami pro podporované zaměstnávání** tak, aby mohlo být podporované zaměstnávání uchazeči poskytnuto společně s dalšími službami, například osobní asistencí, pokud je uchazeč potřebuje. S tím souvisí také další cíl, kterým je **zvýšení počtu agentur pro podporované**

---

<sup>77</sup> [<http://www.who.int/features/qa/16/en/index.html>; 10.12.2008]

**zaměstnávání.** Současně je kladen požadavek na dodržování hodnot a principů podporovaného zaměstnávání a zachování vysokého standardu kvality poskytovaných služeb. Jedním z dlouhodobých cílů je **zvýšit zájem veřejnosti a klíčových subjektů o podporované zaměstnávání.**

Rozvoj všech vyspělých společností směřuje k otevřenému prostředí vůči všem minoritám. Podporované zaměstnávání je jednou ze služeb, které umožňují zdravotně znevýhodněným žít důstojný život a aktivně se zapojit do života většinové společnosti. Budoucnost podporovaného zaměstnávání spočívá především ve větší finanční podpoře této služby a v jejím rozšiřování. Podmínkou je však tolerantní společnost, která se k integraci zdravotně znevýhodněných staví pozitivně a takového stavu bude velice těžké dosáhnout.

## **10. Souhrn**

Diplomová práce „*Podporované zaměstnávání jako varianta řešení participace zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce*“ seznamuje čtenáře s podporovaným zaměstnáváním jako efektivní službou pro zdravotně znevýhodněné, kteří chtějí pracovat na otevřeném pracovním trhu mezi lidmi bez postižení.

Po úvodní definici řešených problémů, se kterými se zdravotně znevýhodnění potýkají při vstupu a participaci na trhu práce, byly představeny teoretické koncepty, ze kterých můžeme vycházet při studiu zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob. Jedná se zejména o teorii integrace, která nabízí několik pohledů na problematiku začleňování minoritní skupiny do majoritní společnosti. Dále je uvedena teorie sociální exkluze a podporované zaměstnávání jako součást rehabilitace. Tato část práce je obohacena o teoretický pohled na přístup většinové společnosti ke zdravotně znevýhodněným. V další části byly zmíněny významné dokumenty věnující se problematice zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob, které jsou dílem mnoha významných národních i nadnárodních organizací.

Následující kapitoly diplomové práce se věnovaly již přímo službě podporovaného zaměstnávání a v úvodní části především významným organizacím v této oblasti. Evropská unie pro podporované zaměstnávání je ústředním subjektem, jehož členy je mnoho národních unií pro podporované zaměstnávání včetně unie české. V diplomové práci jsou představeny klíčové aktivity Evropské unie pro podporované zaměstnávání i v vybraných evropských zemích. Zmíněnou kapitolu uzavírá představení České unie pro podporované zaměstnávání jako zastřešující organizace pro

české agentury pro podporované zaměstnávání. Mezi její hlavní poslání patří kontrola kvality poskytovaných služeb, tvorba základních hodnot a principů podporovaného zaměstnávání a podpora pro agentury. Zvláštní pozornost byla věnována občanským sdružením, jediným poskytovatelům podporovaného zaměstnávání v České republice.

V části věnované srovnání některých charakteristik podporovaného zaměstnávání ve vybraných evropských zemích byly identifikovány přednosti jednotlivých systémů a na jejich základě byla formulována doporučení pro službu v České republice. Následující kapitola byla věnována nedostatkům českého podporného zaměstnávání a právě již zmíněným doporučením, jejichž podkladem bylo nejen studium podoby služby v evropských zemích, ale také uskutečněné nestrukturované rozhovory s klienty podporovaného zaměstnávání a osobní zkušenosti z praxe. Závěrem této kapitoly je formulace konkrétní legislativní úpravy podporovaného zaměstnávání jako součásti pracovní rehabilitace.

V závěrečné praktické části byla pro ilustraci nejprve uvedena zkušenost jedné z klientek agentury pro podporované zaměstnávání a poté byla představena marketingová kampaň na podporu zaměstnávání zdravotně znevýhodněných, která byla ojedinělou aktivitou tohoto druhu v českém prostředí.

V předložené diplomové práci byly na základě analýzy nedostatků současného systému poskytované podpory identifikovány a komplexně popsány přednosti podporovaného zaměstnávání, specifikovány důvody pro rozšíření této služby a formulována doporučení pro její zlepšení.

## 11. Summary

Diploma thesis „*Supported employment as a option of solution of handicapped people participation at the labour market* “ introduce to supported employment as a service, which is effective for handicapped people, who wants to participate at the open labour market among people without disability.

After the introductory definition of a handicapped people's problem, theoretical concepts, which deals with working of disabled people, was presented. It was especially the theory of integration, which offers many types of studying incorporation minority societies into majority societies. After that the theory of social exclusion was named and supported employment can be also a part of labour rehabilitation. This part of diploma thesis was diversifying by theoretical

concept of majority society approach to handicapped people. Significant documents, which deals with working of disabled people, was mentioned in the next part. Those documents are publications of many significant organizations.

Next chapters of the diploma thesis attended directly to supported employment. At the introduction there were mentioned all significant organizations dealing with supported employment. European Union of Supported Employment is the central organization and many national organizations are members of it. Also the Czech Union of Supported Employment is a member. There was mentioned the key activities of the European Union of Supported Employment and also national unions. At the end of this chapter, there was presented the Czech Union of Supported Employment. Members of the Czech Union of Supported Employment are national agencies for supported employment. To the most important activities of Czech Union of Supported Employment belong inspection of quality of services, creation fundamental principles of supported employment and providing support for agencies. Special attention was devoted to non-profit organizations, the only provider of supported employment in the Czech republic.

The next part devoted to comparison some characteristics of supported employment in some European countries. There were identified key preferences of each system and on the basis of this preferences recommendations form Czech supported employment was formulated. Next chapter attended to problems of supported employment in the Czech republic and to recommendations. Recommendations were created on the basis of comparison of supported employment in European countries and also on the basis of unstructured interview and experiences from practice. At the end of this chapter, there was formulated, how can be supported employment involve to Czech legislation as a part of labour rehabilitation.

At the end of the diploma thesis, there was a practical part. For illustration there was client experience of supported employment services and then there was presented a marketing campaign for supporting handicapped people. It was rare activity.

## 12. POUŽITÉ ZDROJE

- Albrecht, Miloslav. *Integrace zdravotně postižených žáků ve školském systému IN Legislativa pro zdravotně postižené a problematika jejich integrace*. Praha: Sdružení zdravotně postižených v České republice. 1993
- Allport, Gordon W. *O povaze předsudků*. Praha : Prostor, 2004. ISBN 80-7260-125-3
- Banting, Keith. Kymlicka, Will. *Multiculturalism and the Welfare State: Recognition and Redistribution in Contemporary Democracies*. Oxford: University Press. 2006. ISBN 978-0-19-928917-2
- Barták, Miroslav. *Sociální soudržnost, solidarita, sociální vyloučení – od teoretických konceptů k veřejné politice IN Spravedlnost a solidarita v oblasti sociálně zdravotnických služeb*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. 2008. ISBN 978-80-86973-13-5
- Borzaga, Carlo. Gui, Benedetto. Povinelli, Fabrizio. *The Specific Role of Non-profit Organizations in the integration of Disadvantaged People*. IN Tackling Social Exclusion in Europe. Aldershot: Ashgate. 2002. ISBN 0-7546-1383-6
- Česká unie pro podporované zaměstnávání: <http://www.unie-pz.cz/>
- Edelsberger, Ludvík a kol. *Defektologický slovník*. Jinočany: H&H. 2000. ISBN 80-86022-76-5
- Encyklopedie Wikipedie: [www.wikipedia.cz](http://www.wikipedia.cz)
- *EUSE Information Guide and Quality Standards*. European Union of Supported Employment. 2005.  
[<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20english.pdf/view>; 26.11.2008]
- *Evropská sociální charta*. Rada Evropy. 1961 (aktualizace 1996).  
[[http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684b9639fb5\\_72e4\\_4560\\_9489\\_dc6ddba5a898.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684b9639fb5_72e4_4560_9489_dc6ddba5a898.pdf); 12.9.2008]
- Evropské fórum zdravotně postižených: <http://www.edf-feph.org/>



- Evropská unie pro podporované zaměstnání: <http://www.euse.org/>
- Goffman, Erving. *Stigma*. Praha: Sociologické nakladatelství. 2003. ISBN 80-86429-21-0
- Hill, Michael. *Social Policy in the Modern World: a komparative text*. Oxford: Blackwell publishing. 2006. ISBN 1-4051-2724-4.
- Hutař, Jan. *Sociálně právní minimum pro zdravotně postižené*. Praha: Sdružení zdravotně postižených v České republice. 2000. ISBN 80-85099-06-3
- *Integrace – znamení doby*. Kolektiv autorů. Praha: Karolinum. 1998. ISBN 80-7184-691-0
- Jesenský, Ján. *Andragogika a gerontagogika handicapovaných*. Praha: Karolinum. 2000. ISBN 80-7184-823-9
- Jesenský, Ján. *Kontrapunktů integrace zdravotně postižených*. Praha: Univerzita Karlova. 1995. ISBN 80-7184-030-0
- Jesenský, Ján. *Sociologicko politické a rehabilitačně výchovné aspekty práce občanských sdružení zdravotně postižených*. IN *Legislativa pro zdravotně postižené občany a podíl dobrovolnických organizací na péči o zdravotně postižené*. Praha: Federace zdravotně postižených. 1991. ISBN 80-85098-10-5
- Jesenský, Ján. *Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených*. Praha: Karolinum, 1995. 160 s. ISBN 80-7066-941-1
- Křivohlavý, Jaro. *Vážně nemocný mezi námi*. Praha: Avicem. 1989
- Kymlicka, Will. *Contemporary political philosophy. An Introduction*. Oxford: University Press. 2002. ISBN 0-19-878274-8
- Leibfried, Stephan. Pierson, Paul. *European social policy. Between Fragmentation and Integration*. Washington: The Brookings institution. 1995. ISBN 0-8157-5248-2
- *Lisabonská smlouva*. Odbor informování o evropských záležitostech, Úřad vlády České republiky; 2008.  
[\[http://www.vlada.cz/assets/cs/eu/dokumenty/lisabonska\\_smlouva.pdf; 6.9.2008\]](http://www.vlada.cz/assets/cs/eu/dokumenty/lisabonska_smlouva.pdf)

- Listina základních práv a svobod. [<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>; 10.10.2008]
- Macíček, Libor. *Některé aspekty pracovní rehabilitace těžce zdravotně postižených* IN *Legislativa pro zdravotně postižené a jejich integrace do společnosti*. Praha: Sdružení zdravotně postižených v České republice. 1994
- Mareš, Petr. *Chudoba, marginalizace, sociální vyloučení*. Sociologický časopis. 2000. Vol.36. No. 3: 285-297
- Mareš, Petr. *Co s konceptem sociální exkluze v české společnosti?* IN *Sociální reprodukce a integrace: Ideály a meze (Sborník z konference)*. Brno: Masarykova univerzita. 2007. ISBN 978-80-210-4439-5
- Mareš, Petr. Sirovátka, Tomáš. *Sociální vyloučení (exkluze) a sociální začleňování (inkluzie) – koncepty, diskurz, agenda*. Sociologický časopis. 2008. Vol. 44. No. 2: 271-294
- Michalík, Jan. *Školská integrace dětí s postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého. 1999. ISBN 80-7067-981-6.
- Middleton, Sue. Barnes, Matt. Millar, Jane. *The dynamic analysis of poverty and social exclusion* IN *The Dynamic of social exclusion in Europe*. Norhampton: Edward Elgar publishing limited. 2003. ISBN 1-84064-893-7
- Národní organizace pro podporované zaměstnávání v Nizozemsku: <http://www.nvsupport.nl/>
- Národní organizace pro podporované zaměstnávání v Norsku: <http://www.fab.no/>
- Národní organizace pro podporované zaměstnávání ve Severním Irsku: <http://www.niuse.org.uk/>
- Národní organizace pro podporované zaměstnávání ve Skotsku: <http://www.susescotland.co.uk/>
- Národní rada osob se zdravotním postižením: [www.nrzp.cz](http://www.nrzp.cz)
- Novosad, Libor. Novosadová, Marcela. *Ucelená rehabilitace lidí se zdravotním, zejména somatickým postižením..* Liberec: Technická univerzita v Liberci. 2000. ISBN 80-7083-383-1

- Občanské sdružení Formika: [www.formika.org](http://www.formika.org)
- Občanské sdružení Máme otevřeno?: <http://www.mameotevreno.cz/html/> ,  
<http://www.zkusteto.cz/> a <http://www.dobromysl.cz/>
- *Podporované zaměstnávání. Soubor zpráv z České republiky zpracovaných pro projekt Quality in Practise.* Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. 2002
- Potůček, Martin. *Nejen Trh.* Praha: Sociologické nakladatelství. 1997. ISBN 80-85850-26-5
- *Pracovní verze vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli.* Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání. 2004 (Materiál o.s. Formika pro pracovníky v podporovaném zaměstnávání)
- Reklamní agentura Young & Rubicam: <http://www.young-rubicam.cz/>
- Schaad, Martina. *Neziskové organizace v ekonomické teorii.* Brno: Masarykova univerzita. 1998. ISBN 80-210-1971-9
- Snyder, Sharon L. Mitchell, David T.: *Cultural locations of disability.* Chicago: University of Chicago Press, 2006. ISBN 0-226-76731-0
- Sirovátka, Tomáš. *Dynamika soudobého trhu práce: flexibilita, segmentace a inkluze* IN *Sociální reprodukce a integrace: Ideály a meze (Sborník z konference).* Brno: Masarykova univerzita. 2007. ISBN 978-80-210-4439-5
- Sociální revue: <http://socialnirevue.cz/>
- *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání.* Kolektiv autorů. Praha: Rytmus, 2005
- Spjelkavik Øystein; Evans Michael J.: *Impression of Supported Employment. A study of some European Supported Employment services and their activities.* The Work Research Institute's Occasional Papers, No 8/07. Oslo: Work Research Institute. 2007. ISBN 978-82-7609-211-0
- Společenská odpovědnost firem: <http://www.sof.cz/index2.asp>
- Stejná šance. Pracovní portál: <http://www.stejnasance.rytmus.org/>
- Světová asociace pro podporované zaměstnávání: <http://www.wase.net/>

- Světová zdravotnická organizace: <http://www.who.org/>
- Šálová, Iveta. *(Ne)Chceme pracovat s vámi aneb nezaměstnanost zdravotně postižených*. Praha: Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, 2006. Vedoucí bakalářské práce: Ing. Bohumila Čabanová
- Švestková, Olga. *Problematika ucelené rehabilitace a vznik rehabilitačních center v České republice IN Legislativa pro zdravotně postižené a jejich integrace do společnosti*. Praha: Sdružení zdravotně postižených v České republice. 1994
- Vágnerová, Marie. Hajd-Mousová, Zuzana. Štech, Stanislav. *Psychologie Handicapu*. Praha: Karolinum. 2001. ISBN 80-7184-929-4
- *Všeobecná deklarace lidských práv*. OSN; 1948. [<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>; 15.9.2008]
- Vysokajová Margerita.: *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum. 2000. ISBN 80-246-0057-9
- Work Research Institute - Arbeidsforskningsinstituttet: <http://www.afi.no/>
- Young, Jock. *The Exclusive society*. London: SAGE Publications. 1999. ISBN 0-8039-8150-3
- Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. [[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004); 17.10.2008]
- Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. [<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb06108&cd=76&typ=r>; 11.10.2008]
- Zákon o daních z příjmu č. 586/1992 Sb., §35. [<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/cast3.aspx>; 6.11.2008]
- *Zpráva z pracovního pobytu v Severním Irsku*. Česká Unie pro podporované zaměstnávání. Praha, 1995. [<http://www.unie-pz.cz/index.php/knihovna/188/Zpráva%20z%20návštěvy%20v%20Severním%20Irsku.pdf?action=download>; 17.8.2008]

### **13. Seznam obrázků**

Obrázek č. 1.: Struktura problému

Obrázek č. 2.: Dimenze sociálního vyloučení a začleňování

Obrázek č. 3.: Vztahy mezi většinovou společností a zdravotně znevýhodněnými na základě vzniklých stereotypů

Obrázek č.4: Počet klientů programu Arbeid med Bistand v Norsku v letech 1996 – 2007

Obrázek č.5: Názory zaměstnavatelů na zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob

Obrázek č.6: Typ podpory, o kterou má zaměstnavatel zájem při zaměstnání zdravotně znevýhodněného pracovníka

Obrázek č.7: Oblasti rozvoje služby podporované zaměstnávání

### **14. Seznam tabulek**

Tabulka č.1: Porovnání vybraných charakteristik podporovaného zaměstnávání v Norsku, Španělsku, Nizozemsku, Portugalsku, Severním Irsku a Skotsku

Tabulka č.2: Návrhy na možné změny vycházející z podnětu státu a ovlivňující zaměstnavatele

Tabulka č.3: Návrhy na možné změny vycházející z podnětu státu a ovlivňující agentury pro podporované zaměstnávání

Tabulka č.4: Spolupráce zaměstnavatelů a agentur pro podporované zaměstnávání při doporučených změnách

### **15. Seznam příloh**

Příloha č.1: Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání v Praze

Příloha č.2: Standardy kvality podporovaného zaměstnávání

Příloha č.3: Informační materiály ke konferenci EUSE v České republice

Příloha č.4: Zápis z asistence u klientky o.s. Formika

Příloha č.5: Materiály k marketingové kampani o.s. Máme otevřeno?

## Příloha č.1: Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání v Praze

### **APLA Praha, Střední Čechy, o.s.**

V Holešovičkách 593/1A

182 00 Praha 8

tel: 284 684 959

email: [gnanova@apla.cz](mailto:gnanova@apla.cz)

[www.praha.apla.cz](http://www.praha.apla.cz)

---

### **Asistence, o.s.**

V Pevnosti 4

128 41 Praha 2

tel: 241 083 573

email: [stredisko@asistence.org](mailto:stredisko@asistence.org)

[www.asistence.org](http://www.asistence.org)

---

### **Eset Help**

Hekrova 805

149 00 Praha 11

tel: 272 937 712

email: [esethelp@volny.cz](mailto:esethelp@volny.cz)

[www.esethelp.cz](http://www.esethelp.cz)

---

### **Fokus Praha**

Dolákova 24

181 00 Praha 8

tel: 233 533 303

email: [cppz@fokus-praha.cz](mailto:cppz@fokus-praha.cz)

[www.fokus-praha.cz](http://www.fokus-praha.cz)

---

### **Formika**

Filipova 2013/3

148 00 Praha 4

tel: 271 910 016

email: [formika@formika.org](mailto:formika@formika.org)

[www.formika.org](http://www.formika.org)

---

### **Máme otevřeno?**

Hradešinská 2144/47

101 00 Praha 10

tel: 222 511 216

email: [tranzit@mameotevreno.cz](mailto:tranzit@mameotevreno.cz)

---

### **Rytmus Bruselská**

Bruselská 16

120 00 Praha 2

tel: 224 251 610

email: [bruselska@rytmus.org](mailto:bruselska@rytmus.org)

[www.rytmus.org](http://www.rytmus.org)

---

**Rytmus Dejvice**

Studentská 3

160 00 Praha 6

tel: 224 324 639

email: [dejvice@rytmus.org](mailto:dejvice@rytmus.org)[www.rytmus.org](http://www.rytmus.org)

---

**Společnost Duha**

Zborovská 38

150 00 Praha 5 - Smíchov

tel: 274 867 370, 602 416 506

email: [pz@duha.nsnet.cz](mailto:pz@duha.nsnet.cz)[www.spolecnostduha.cz](http://www.spolecnostduha.cz)

---

Zdroj: <http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/166> [10.4.2008]

## **Příloha č.2: Standardy kvality podporovaného zaměstnávání**

### **Proces podporovaného zaměstnávání**

- 1. Podpora je jednotlivým uchazečům/pracovníkům poskytována podle individuálních potřeb a s respektem k jejich prioritám. Podpora je časově omezená.**

1.1 Poskytovatel podporovaného zaměstnávání (dále jen poskytovatel) má vypracován a používá systém zjišťování míry potřebné podpory.

#### **Vysvětlení kritéria:**

Smyslem kritéria je zajistit, aby poskytovatelé zjišťovali, jakou podporu a v jaké oblasti potřebují jednotliví uživatelé jejich služeb k tomu, aby získali a udrželi si práci.

Na poskytovatelích se vyžaduje, aby měli a používali předem stanovený postup vedoucí ke zjištění, ve kterých oblastech jsou dovednosti uživatele služby omezeny a je potřeba mu poskytnout podporu. Výsledkem uplatnění požadovaného systému je stanovení oblastí, ve kterých bude konkrétnímu uživateli služby poskytována podpora a odhad množství a formy této podpory.

Systémem zjišťování míry potřebné podpory není stanovení anebo ověření zdravotní či sociální diagnózy (např. vozíčkář, bezdomovectví apod.) nebo požadavek na poskytnutí služby poskytovatelem jiné služby (např. K-centrum). Diagnóza nevypovídá o míře potřebné podpory (ne každý člověk na vozíku potřebuje podporované zaměstnávání atd.).

1.2 Z dokumentace, která je pro jednotlivé uchazeče/pracovníky vedena, je patrné, že podpora se přizpůsobuje individuálním potřebám a představám každého uchazeče/pracovníka. Je poskytována právě taková míra podpůrných aktivit, která je nezbytně nutná k dosažení stanoveného cíle.

#### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je zajistit, aby poskytovaná podpora odpovídala potřebám uživatelů. Zatímco kritérium 1.1 se zaměřuje na zajištění klíčového předpokladu (zjišťuje se míra potřeb uživatelů), soustředí se kritérium 1.2 na výsledek (podpora je poskytována podle



individuálních potřeb). Dále kritérium obsahuje požadavek, aby podpora odpovídala také představám uživatelů.

Výsledkem uplatnění tohoto přístupu je poskytování podpory, která je „nezbytně nutná k dosažení stanoveného cíle“. Cílem se myslí to, čeho má být prostřednictvím podporovaného zaměstnávání dosaženo.

1.3 Délka poskytování podpory, kterou poskytovatel uvede ve veřejné nabídce, je nejvíce dva roky. Prodloužení této doby, pokud k němu dojde, se týká jednotlivců a je odůvodněné.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je zajistit, aby služba byla co nejúčinnější. Časový limit je motivačním prvkem, který službu zefektivní tím, že uživatele i poskytovatele přiměje k soustředění se na výsledek. Současně kritérium respektuje skutečnost, že v některých případech charakter nebo míra znevýhodnění uživatele vyžaduje dobu poskytování služby prodloužit.

Kritérium vychází z představy, že podporované zaměstnávání jako služba zaměstnanosti je časově omezeným nástrojem. Období 24 měsíců kopíruje dobu trvání tradičních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Prodloužení uvedené doby je odůvodněné, pokud pro poskytování podpory nad stanovený časový limit existuje doložený důvod – např. v osobním spise uživatele existuje záznam o porovnání požadavků zaměstnavatele s dovednostmi uživatele, z nichž je jasné, že uživatel ani po uplynutí 24 měsíců využívání služby nesplňuje zaměstnavatelem stanovené požadavky.

## **2. Podpora je kontinuální, tzn. sleduje nejen získání, ale také udržení zaměstnání.**

2.1 Podpora je poskytována i po uzavření pracovně právního vztahu mezi zaměstnavatelem a pracovníkem.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je zajistit, aby podpora byla uživatelům dostupná i po nástupu do práce, tedy po uzavření pracovní smlouvy. Jedná se o jeden z nejcharakterističtějších znaků podporovaného zaměstnávání. Vychází z cíle pomoci člověku pracovní místo nejen najít,

ale také si jej udržet, což u lidí, kteří jsou na trhu výrazně znevýhodněni, bývá předpokladem úspěchu.

2.2 Před ukončením podpory jsou zajištěny předpoklady důležité pro udržení práce, zejména sociální začlenění, zvládnutí všech potřebných, s prací přímo i nepřímo souvisejících dovedností, zajištění přirozené podpory na pracovišti, možnost opětovného oslovení poskytovatele.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je zajistit účinnost podporovaného zaměstnávání tím, že před ukončením podpory se kontroluje, zda jsou zajištěny všechny předpoklady k tomu, aby si uživatel i nadále udržel práci. Kritérium stanovuje čtyři povinné okruhy.

Podstatou kritéria naopak není ověřit, kdy je uživatel poprvé informován o ukončení podpory, za jakých okolností podpora skončí, že se ukončení služby řeší na konzultacích, kdo o ukončení podpory rozhoduje apod.

2.3 Poskytovatel umožňuje opakované využití podpory, zejména v případech, kdy podporu je třeba poskytnout v zájmu udržení stávajícího pracovního místa, pokud pracovník, který v minulosti podporu využíval, přišel o práci nebo jestliže hledá práci jinou, která by mu více vyhovovala.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je zajistit, aby poskytovatel umožňoval opakované poskytování podpory a tím napomáhal bývalým uživatelům služby k udržení práce a dalšímu profesnímu rozvoji.

V kritériu jsou vyjmenovány situace, kdy opakovaná podpora musí být poskytnuta.

## **3. Podstatou podpory je osobní odborná pomoc pracovníka poskytovatele. Za běžný prvek podpory se považuje podpora poskytovaná přímo na pracovišti.**

3.1 Pracovníci poskytovatele poskytují pracovní právní poradenství a kariérové poradenství, podle potřeby doprovází uchazeče/pracovníka na úřady, k zaměstnavateli apod., jednají v jeho zájmu s institucemi a poskytují mu podporu při zvládnání pracovních dovedností a návyků.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je zajistit, aby poskytovatel podporovaného zaměstnávání zajišťoval celé spektrum podpůrných prvků. Vyžaduje se, aby v nabídce byly přítomné všechny prvky, uživatelé by je však měli využívat podle potřeby – tzn., že není chyba, když někteří uživatelé nevyužijí celé spektrum.

3.2 Možnost poskytování osobní podpory přímo na pracovišti je součástí veřejné nabídky poskytovatele.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je zajistit v nabídce služeb přítomnost jednoho z klíčových znaků podporovaného zaměstnávání – poskytování podpory přímo na pracovišti. Je respektováno, že ne všichni uživatelé této služby budou potřebovat nebo chtít této formy podpory využít. Z toho důvodu je stanoveno, že podpora přímo na pracovišti musí být pouze součástí nabídky poskytovatele, ale nemusí být součástí reálně poskytované podpory pro každého uživatele.

## **4. Cílem poskytované podpory je pomoci uchazečům/pracovníkům získat a udržet si vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce a zvýšit míru jejich samostatnosti.**

4.1 Individuální plány jednotlivých uchazečů/pracovníků se zaměřují na hledání a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce a rozvoj jejich dovedností v této oblasti.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je zajistit, aby podpora poskytovaná prostřednictvím podporovaného zaměstnávání směřovala k nalezení a udržení práce, což předpokládá usilovat o zvýšení samostatnosti a rozvoj dovedností jednotlivých uživatelů.

Doklady tohoto úsilí lze hledat v individuálních plánech uživatelů (viz definice v následující kapitole). Cíle stanové v plánech musí směřovat k nalezení práce na otevřeném trhu a ke zvyšování samostatnosti v oblasti pracovního uplatnění.

4.2 Poskytovatel podporuje u jednotlivých uchazečů/pracovníků rozvoj dovedností, znalostí a návyků, které jsou potřebné pro získání práce i udržení konkrétního zaměstnání.

### **Vysvětlení kritéria**

Na rozdíl od předcházejícího kritéria se nesleduje obsah dokumentů, ale skutečná praxe. Smyslem kritéria je zajistit, aby podpora poskytovaná jednotlivým uživatelům vedla k získání a udržení práce. Kritérium úzce souvisí se zjišťováním míry potřebné podpory (kritérium 1.1) a s individuálním přizpůsobením podpory jednotlivým uživatelům (1.2). Sleduje však jiný cíl: podpora musí směřovat k práci na otevřeném trhu.

## **5. Poskytovatel je schopen v případě potřeby koordinovat pomoc ze strany rodiny a dalších návazných služeb, které mohou ovlivnit získání a udržení vhodného zaměstnání.**

5.1 Podpora je pro jednotlivé uchazeče/pracovníky koordinována jedním stanoveným pracovníkem, který zodpovídá za poskytování služeb tomuto uchazeči/pracovníkovi.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je zajistit jeden ze základních předpokladů toho, aby poskytovatel byl schopen v případě potřeby koordinovat rozmanité zdroje, které mohou jednotliví uživatelé využívat. Tímto předpokladem je existence systému klíčových pracovníků.

5.2 Poskytovatel má vypracován a používá systém získávání přehledu o službách a dalších možných zdrojích, které by bylo/je možno využít pro pracovní uplatnění uchazečů/pracovníků, kteří si koordinaci zdrojů sami nedokáží zajistit.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je zajistit, aby poskytovatel měl v případě potřeby k dispozici přehled zdrojů, které by mohli využít uživatelé za účelem hledání a udržení práce. Tyto zdroje mohou doplnit podporu, kterou je poskytovatel schopen zajistit sám. Je třeba sledovat dva druhy zdrojů: 1) formální zdroje – úřady, jiní odborníci, jiné služby a 2) neformální zdroje – rodina, přátelé apod. Pro oba druhy zdrojů musí existovat způsob, jak je zjistit.

Po poskytovateli nelze požadovat, aby uplatňoval konkrétní postupy získávání přehledu o službách a dalších zdrojích (např., že se má dotazovat uživatelů atd.). Pro naplnění kritéria je důležité, aby existoval ustálený postup, jak tyto informace získávat, kritérium však žádný konkrétní postup nestanovuje.

## **6. Podpora na pracovišti je poskytována tak, aby působila přirozeným dojmem**

6.1 Poskytovatel má vypracován a používá systém hledání takové formy podpory, která co nejvíce odpovídá prostředí pracoviště.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je zajistit, aby poskytovatel usiloval o minimalizaci stigmatizujícího efektu podpory, která je poskytována přímo na pracovišti anebo za účasti spolupracovníků apod. Je snahou, aby podpora byla co nejpřirozenější a co nejméně nápadná. Poskytovatel by měl mít za tím účelem předem stanoveny postupy, jak negativní vliv podpory omezit. Tento postup by měl být standardně používán.

6.2 Podpora na pracovišti nečiní uchazeče/pracovníka zbytečně nápadným.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je zhodnotit, jaký je účinek snahy poskytovatele minimalizovat stigmatizaci vlivem podpory. Kritérium se na rozdíl od předchozího kritéria (6.1) zaměřuje na výsledek.

Kritérium nesleduje, zda poskytovatel plní přání uživatele v otázce poskytování podpory přímo na pracovišti.

## **7. Podpora se orientuje na rozvoj tzv. přirozené podpory na pracovišti.**

7.1 Součástí podpory je hledání spolupracovníků, kteří mohou znevýhodněnému pracovníkovi pomáhat zvládnout pracovní úkoly a další související dovednosti.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je posílit míru sociálního začlenění uživatele a stabilitu pracovního místa. Vychází se z představy, že pokud uživatel bude mít na pracovišti blízkého kolegu, který bude schopen a ochoten mu v případě potřeby pomoci, zvýší se tím pravděpodobnost, že

si místo udrží. Navíc se tím posílí kontakty mezi pracovníkem – uživatelem podporovaného zaměstnávání a ostatními členy pracovního týmu.

## **8. Poskytovatel vytváří příležitosti k aktivní účasti uchazeče/pracovníka při hledání práce, dojednávání pracovních podmínek a stanovování míry poskytované podpory.**

8.1 Poskytovatel má vypracován a používá systém podpory uchazeče/pracovníka k aktivní účasti při hledání a udržení pracovního místa.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je zajistit, aby byla zaručena účast uživatelů při hledání pracovního místa, při plánování a zajišťování podpory potřebné pro zvládnutí dovedností a návyků potřebných pro udržení práce. Za tímto účelem musí poskytovatel mít postupy/metody, kterými jsou uživatelé podporováni k aktivní účasti.

Kritérium vychází z jednoho se základních charakteristických znaků podporovaného zaměstnávání, kterým je aktivní účast uživatelů.

8.2 Uchazeč/pracovník se aktivně podílí na tvorbě plánu poskytované podpory a rozhodování o tom, jak má vypadat pracovní místo, zejména druh práce a místo výkonu práce, velikost pracovního úvazku apod.

### **Vysvětlení kritéria**

Kritérium se na rozdíl od předchozího zaměřuje na výsledný stav – jaké je zapojení uživatelů do plánování podpory a rozhodování o dalším postupu.

8.3 Forma individuálního plánu, dohod o poskytování podpory nebo jiných dokumentů, které jsou určeny i pro uchazeče/pracovníka, odpovídají jeho možnostem vnímat a chápat.

### **Vysvětlení kritéria**

Kritérium se zaměřuje na další ze základních předpokladů aktivní účasti uživatelů na procesu hledání práce a poskytování podpory – srozumitelnost dokladů, které jsou určeny

přímo uživatelům. Kritérium naopak nestanovuje, že uživatelé musí uvedeným dokumentům rozumět.

Na druhou stranu není možno předpokládat, že poskytovatel přizpůsobí veškerou dokumentaci vnímání a chápání uživatelů např. s těžkým mentálním postižením apod. Proto se požadavek týká pouze dokumentů, jež jsou uživatelům určeny – dohoda a individuální plán. Poznámky konzultantů, výsledky analýz dovedností apod. sem nepatří.

## **9. Zaměstnavateli je podle potřeby poskytována odborná pomoc při přijímání pracovníka i po jeho nástupu do práce.**

9.1 Poskytovatel má vypracován a používá systém zjišťování potřeb, které mají zaměstnavatelé v souvislosti se zaměstnáváním uchazeče/pracovníka.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je zajištění toho, aby poskytovatelé byli schopni přizpůsobit podporu individuálním potřebám zaměstnavatelů. Kritérium se skládá ze dvou částí: 1) poskytovatel má stanoveny postupy, jak zjišťovat potřeby jednotlivých zaměstnavatelů, 2) stanovený systém poskytovatel v praxi uplatňuje.

9.2 V případě potřeby poskytovatel zajišťuje zaměstnavateli pomoc s přijetím uchazeče do pracovního poměru, s úpravou pracovního místa a pracovní náplně, s vytvořením podmínek pro přijetí pracovníka do pracovního kolektivu apod. Podpora je přizpůsobována potřebám zaměstnavatele.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je stanovení minimální nabídky podpory pro zaměstnavatele. Kritérium stanovuje nabídku, nepředepisuje, že všechny prvky je potřeba vždy využít, naopak nabídka by se měla přizpůsobit potřebám zaměstnavatele.

## **Výsledky**

### **10. Pracovní místo je na otevřeném trhu práce.**

10.1 Pracoviště nemají statut chráněné dílny podle platné legislativy.

### **Vysvětlení kritéria**

Kritérium je jediným nástrojem ověření, zda pracovní místa zprostředkovaná poskytovatelem jsou na otevřeném trhu práce. Platnou legislativou se myslí zákon o zaměstnanosti a prováděcí vyhláška tohoto zákona. Jde o naplnění jednoho z klíčových principů, na nichž stojí podporované zaměstnávání.

Smyslem kritéria není snaha upřednostnit jednu formu pracovní rehabilitace před druhou, ale vymezit jejich hranice – čím se liší jedna forma od ostatních (což ostatně platí o Standardech podporovaného zaměstnávání jako o celku).

## **11. Práce, kterou pracovník získá, má stabilní charakter.**

11.1 Pracovně právní vztah odpovídá platným právním předpisům a je uzavřen mezi pracovníkem a zaměstnavatelem.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je vyjádření jednoho ze základních předpokladů úspěchu podporovaného zaměstnávání – pracovně právní vztah je v souladu s platnými zákony. Poskytovatelé by měli sledovat soulad se Zákoníkem práce.

Kritérium se zaměřuje pouze na uzavřený pracovně právní vztah. V souvislosti s tím proto nelze požadovat na poskytovateli, aby přebíral odpovědnost za další chování zaměstnavatele – např. propuštění uživatele ve zkušební době, která není stanovena.

11.2 Délka pracovního poměru je stanovena na dobu neurčitou nebo na dobu, která je běžná v daném regionu, u daného zaměstnavatele, typu práce apod.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je předcházet diskriminaci uživatelů podporovaného zaměstnávání uzavíráním méně výhodných kontraktů – na kratší dobu, než je běžné v daném regionu nebo odvětví. Kritérium ale počítá s tím, že v některých regionech s vysokou nezaměstnaností může být obtížné získat pracovní smlouvu na dobu neurčitou i pro pracovníky bez jakéhokoli znevýhodnění. Proto je třeba porovnat délku pracovního poměru zjištěnou u respondentů s podmínkami, jaké mají ostatní lidé.



11.3 Dohoda o provedení práce je s výjimkou odůvodněných případů přijatelná pouze jako fáze vedoucí k uzavření stabilního pracovně právního vztahu.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je předejít zneužívání uživatelů podporovaného zaměstnávání k práci bez mzdy nebo za mzdu nízkou, bez nároku na placenou dovolenou atd. – u DPP. Přitom se uznává, že i tato forma práce má svůj význam v určité fázi poskytování podpory. Musí být ale jasné, že jde o přechodnou dobu. Poskytovatel za tím účelem musí prokázat, že se směřuje k práci za plnohodnotnou mzdu atd.

## **12. Nalezené pracovní místo odpovídá potřebám a dovednostem pracovníka a současně umožňuje jeho profesní rozvoj.**

12.1 Pracovní místo odpovídá potřebám, dovednostem a představám daného pracovníka.

### **Vysvětlení kritéria**

Kritérium souvisí s kritériem 1.2 (nutnost zjišťovat představy, potřeby a možnosti uživatelů) a 7.2 (nutnost podpory aktivního podílu uživatele při určování toho, jak má vypadat pracovní místo). Kritérium 11.1 sleduje výsledek uplatnění obou kritérií – do jaké míry odpovídá výsledné pracovní místo požadavkům uživatele.

V kritériu sice není výslovně uvedeno, že pracovní místo také odpovídá reálným potřebám trhu práce, při posuzování míry naplnění kritéria se však vychází i z reálné možnosti místního trhu práce.

12.2 Pracovník má příležitost k rozvoji znalostí a dovedností, které přímo či nepřímo souvisí s prací.

### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je formulovat jeden z klíčových výsledků podporovaného zaměstnávání - profesní rozvoj. Nejde pouze o kariérní postup, ale také o rozvoj dovedností a znalostí uživatele. Podporované zaměstnávání by se mělo zaměřit na možnosti profesního rozvoje uživatelů, nejde o pouhé zprostředkování pracovního místa. To předpokládá, že pracovní konzultanti znají možnosti, které v tomto směru jednotlivá pracovní místa skýtají.

Nejde o to, aby pracovní místo umožnilo vzestup po kariérním žebříčku, ale aby umožnilo rozvoj, který by byl předpokladem lepšího uplatnění v životě, včetně kariérního postupu.

### **13. Pracovník pracuje za rovných pracovních podmínek.**

13.1 Pracovníkovi je za odvedenou práci vyplácena mzda ve výši srovnatelné s ostatními pracovníky zaměstnavatele nebo s průměrnou mzdou na obdobné pozici v daném regionu.

#### **Vysvětlení kritéria**

Kritérium se zaměřuje na výsledek: je mzda uživatelů podporovaného zaměstnávání srovnatelná s ostatními pracovníky na obdobných pozicích u daného zaměstnavatele? Smyslem kritéria je zamezit diskriminaci uživatelů.

Současně kritérium zohledňuje rozdílnosti ve výši mezd v různých regionech anebo odvětvích. Porovnává se mzda za odvedenou práci - je zohledněno, že zaměstnavatel zaplatí méně za menší díl odvedené práce.

13.2 Pro práci má pracovník srovnatelné pracovní prostředí a vybavení jako ostatní pracovníci zaměstnavatele.

#### **Vysvětlení kritéria**

Kritérium se týká pouze pracovního prostředí a pomůcek, nikoli mzdy (ta je posuzována v předchozím kritériu). Jde o to, aby uživatelé podporovaného zaměstnávání nebyli na pracovišti znevýhodněni – např. tím, že nebudou mít vlastní skříňku na osobní věci, když ostatní pracovníci na stejné pozici ji mají apod.

Pojmem „vybavení“ nejsou myšleny kompenzační pomůcky.

### **14. Pracovník má na pracovišti příležitost i k sociálnímu začlenění.**

14.1 Pracovník má příležitosti k setkávání se spolupracovníky a/nebo zákazníky srovnatelné s ostatními pracovníky zaměstnavatele.

#### **Vysvětlení kritéria**

Smyslem kritéria je zajistit, aby pracovní uplatnění znamenalo pro uživatele příležitost k začlenění do pracovního týmu, mezi ostatní pracovníky zaměstnavatele a případně zákazníky. Cílem je, aby uživatelé podporovaného zaměstnávání nebyli pouze fyzicky přítomni na běžném pracovišti bez faktické možnosti začlenění.

Vzhledem k tomu, že příležitost k setkání s jinými lidmi je u různých pracovních pozic a druhů prací různá, nestačí zaměřit se pouze na možnost setkání. Je nutné vycházet z toho, jaké příležitosti mají ostatní. K tomu se využívají jako srovnávací měřítko ostatní pracovníci zaměstnavatele. Pro správné posouzení kritéria je porovnání s ostatními nezbytné.

### **15. Dovednosti a znalosti potřebné pro nalezení a udržení práce uchazeče/pracovníka se vlivem využívání poskytované podpory zvyšují.**

15.1 Dovednosti a znalosti uchazeče/pracovníka jsou při ukončení poskytování podpory vyšší než v době zahájení.

#### **Vysvětlení kritéria**

Kritérium úzce souvisí s profesním rozvojem, kterým se zabývá kritérium 12.2 - stanovuje, že pracovní místo musí člověku dávat prostor pro osobní rozvoj. Kritérium 15.1 se zaměřuje na výsledek – výsledkem působení podpory i pracovního místa jako takového jsou zlepšené dovednosti i znalosti uživatelů podporovaného zaměstnávání.

Zdroj: <http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/82> [25.11.2008]

### Příloha č.3: Informační materiály ke konferenci EUSE v České republice



For Further information and registration  
visit our website

[www.euseconference2009.org](http://www.euseconference2009.org)

Czech Union of Supported Employment  
(9th EUSE Conference Secretariat)  
Studentska 3  
160 00 Prague  
Czech Republic

Tel//Fax: +420 224 942 696

Email: [info@euseconference2009.org](mailto:info@euseconference2009.org)

[www.unie-pz.cz](http://www.unie-pz.cz)

[www.euseconference2009.org](http://www.euseconference2009.org)

Contact person:



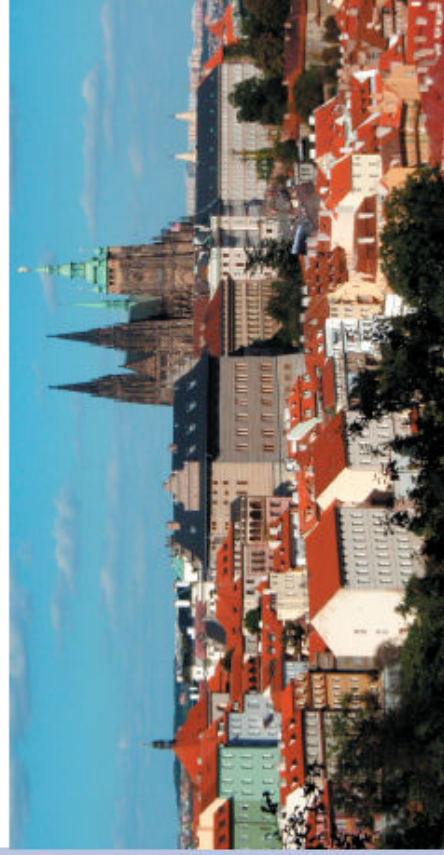
Alena Schlegelova

email: [alena@euseconference2009.org](mailto:alena@euseconference2009.org)



9th Conference of the  
European Union of Supported  
Employment 2009

27th - 29th May 2009  
Prague, Czech Republic





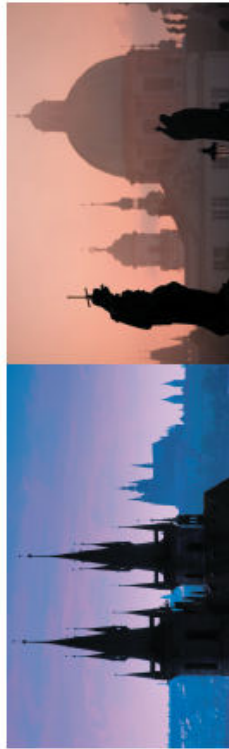
9th Conference of the European Union of Supported Employment 2009

will be held under the auspices of Mr. Vladimír Špidla, Member of the European Commission



The Czech Union of Supported Employment is pleased to invite you to attend the 9th EUSE Conference of the European Union of Supported Employment in the Prague Congress Centre, Czech Republic from 27 – 29 May 2009.

Looking forward to seeing you all in Prague!



#### Last Chance to benefit from Early Booking Registration !!

If you are interested in attending and taking advantage of the Early Registration Fee, please go to our website [www.euseconference2009.org](http://www.euseconference2009.org) and complete the online Registration Form available in Registration section.

#### Call for Papers

To submit your Paper, please visit our website [www.euseconference2009.org](http://www.euseconference2009.org) and go to the Call for Papers section.

## Programme Outline

### Wednesday 27 May 2009

- 11.00-17.00 Early Registrations - Registrations will be open throughout the day
- 14.00-17.00 Pre - Conference Training Sessions  
*Available to first 200 registered and paid delegates*
- 18.30-20.30 Civic Reception – Mayor's Residence  
*Hosted by the Residence of the Mayor of the City of Prague  
Available for the first 135 registered and paid delegates*

### Thursday 28 May 2009

- 8.00 – 9.30 Registrations
- 9.30 Official Welcome, Opening Address – VIP, EUSE President Address
- 10.40 Tea/Coffee Break
- 11.10 Supported Employment Methodology Theme  
*Mike Evans (UK), EUSE President*
- 11.50 Parallel Sessions
- 13.10 Lunch
- 14.50 Quality in Supported Employment Theme  
*Milena Johnova (CZ), Vice-chairwoman of Quip - Association for a Change*
- 15.30 Parallel Sessions
- 16.50-17.50 Posters
- 19.30 Conference Dinner at the Prague Congress Center  
*Live Jazz Band*

### Friday 29 May 2009

- 9.45 Opening Address
- 10.00 Engagement of Stakeholders in SE Theme  
*Pelle Sandstrak (NOR), Playwright and Stand-up Comic*
- 10.40 Tea/Coffee Break
- 11.00 Parallel Sessions
- 12.20 Lunch
- 14.00 Future of Supported Employment Theme  
*William Kiernan (US), Director of the Institute of Community Inclusion*
- 14.40 Parallel Sessions
- 16.00 Closing Addresses  
*EUSE President*  
*10th EUSE Conference Announcement*
- 17.00 Closing Comments  
Close of the Conference

Zdroj: <http://www.euseconference2009.org/show.asp?t=ke-stazeni> [9.10.2008]

## Příloha č.4: Zápis z asistence u klientky o.s. Formika

Na asistenci jsem dorazila cca v 9:25 a Ivanka již pracovala. Poprvé jsem poznala Ivanky kolegyni Pavlu, je velice milá a byla celkem sdílná. Hodně Ivanku chválila, i když říkala, že jí některé činnosti trvají déle nebo je nutné činnost Ivance opakovaně a pomalu vysvětlovat. S tímto souvisí i jeden můj postřeh. Všimla jsem si, že kolegyně Pavla často Ivance zadává práci. Posílá jí například pro vytištěné materiály apod. Nejsem si jistá, zda je to tak v pořádku a zda je Pavla jedna ze spolupracovnic, která by měla Ivance práci zadávat. Ivanka moc ráda Pavle pomůže a jelikož má Pavla omezenou schopnost pohybu, tak je i pomoc namístě... Jen mi přišlo důležité uvést tuto skutečnost do zápisu, abychom se na ni mohli případně do budoucna zaměřit.

Dále jsme s Ivankou provedli skartaci všech materiálů a začaly s tréninkem. Kopírovaly jsme oboustranně, formát A3, jednostranně i trénovaly sešívání a rozeštvání. Ivanka zvládla vše v pořádku. Ptala jsem se jí, zda od nás nepotřebuje s něčím pomoci a říkala, že ne a že by nám kdyžtak řekla.

Dále Ivanka hodně hovořila o tom, jak je v práci spokojená a hodně i o soukromí, přátelích a tak. Často jsem musela Ivanku upozorňovat na to, aby se vrátila z rozdělané práci.

Velice mě potěšilo, že Ivanku zapojili do jiné než standardní práce. Společnost CPP potřebovala své klienty obeslat informací o změně názvu společnosti a Ivanka lepila na obálky adresy a pomáhala i s evidencí odeslané korespondence.

Dále mi Ivanka ukazovala tabulku, do které jsou zapisovány úkoly a popisovala mi postup.

**Závěr:** Ivanka je v práci skutečně velice spokojená a dobře vychází s kolegy. Důležité je soustředit se na trénink, Ivanka samotná uznala, že je pro ni trénink velice přínosný. Myslím si, že bychom se měli zaměřit na obsah práce, kterou Ivanka vykonává.



## Příloha č.5: Materiály k marketingové kampani o.s. Máme otevřeno?

MCM\_W000001\_2016x285\_0001 16.2.2009 12.02 Page 1

[www.mameotevreno.cz](http://www.mameotevreno.cz)



**CHYTŘEJŠÍ NEŽ  
VÁŠ STÁŽISTA**

LIDÉ S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM JSOU STEJNÍ JAKO OSTATNÍ, JEN NEMAJÍ PRÁCI.

základní asociace  
**MÁME  
OTEVŘENO**

[www.mameotevreno.cz](http://www.mameotevreno.cz)



# SCHOPNĚJŠÍ NEŽ VAŠE SEKRETÁŘKA

LIDÉ S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM JSOU STEJNÍ JAKO OSTATNÍ, JEN NEMAJÍ PRÁCI.

občanská společnost  
**MÁME  
OTEVŘENO**



www.mameotevreno.cz

## JEN NĚKTEŘÍ LIDÉ VÁM UDĚLAJÍ PRÁCI VESELEJŠÍ

LIDÉ S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM JSOU STEJNÍ JAKO OSTATNÍ, JEN NEMAJÍ PRÁCI.



Zdroj: <http://www.zkusteto.cz/pro-radost.php> [28.10.2008]