

Titulní strana

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla velmi poděkovat vedoucímu mé diplomové práce **Prof. JUDr. Igoru Tomešovi, CSc.** za cenné rady a připomínky a za čas, který mi věnoval.

Prohlašuji,

Že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů.

V Praze dne

Obsah

Úvod	7
1. Podporované zaměstnávání	10
1.1. Co je podporované zaměstnávání	10
1.2. Historie podporovaného zaměstnávání	11
1.3. Podporované zaměstnávání v zahraničí	13
1.4. Cílová skupina podporovaného zaměstnávání	14
1.5. Proces podporovaného zaměstnávání	15
1.6. Systém podporovaného zaměstnávání na státní a mezinárodní úrovni	20
2. Legislativa v ČR ovlivňující agentury podporovaného zaměstnávání	26
2.1. Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách	26
2.1.1. Agentury podporovaného zaměstnávání z pohledu zákona o sociálních službách	28
2.1.2. Pozitiva zákona o sociálních službách pro agentury podporovaného zaměstnávání	31
2.1.3. Negativa zákona o sociálních službách pro agentury podporovaného zaměstnávání	33
2.1.4. Standardy kvality sociálních služeb a Standardy podporovaného zaměstnávání	36
2.2. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti	39
2.2.1. Agentury podporovaného zaměstnávání z hlediska zákona o zaměstnanosti	39
2.3. Srovnání pracovní rehabilitace dle zákona o zaměstnanosti a sociální rehabilitace dle zákona o sociálních službách	44
2.4. Zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod	45
2.5. Zákon č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů	45
2.6. Zákon č. 40/1964 Sb. občanský zákoník	46
2.7. Další právní předpisy ovlivňující agentury podporovaného zaměstnávání	47
2.7.1. Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů	47
2.7.2. Zákony o financování	48
2.7.3. Zákony o daních	48
2.7.4. Zákony o účetnictví	48
3. Další významné české dokumenty ovlivňující agentury podporovaného zaměstnávání	50

3.1. Národní plán vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením (1998)	50
3.2. Bílá kniha v sociálních službách (2003)	51
3.3. Střednědobá koncepce státní politiky zaměstnanosti vůči osobám se zdravotním postižením (2004).....	51
3.4. Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 - 2009 (2005)	52
3.5. Národní akční plán sociálního začleňování 2008-2010 (2008).....	53
4. Mezinárodní právní předpisy a dokumenty	54
4.1. Amsterodamská smlouva (1997)	54
4.2. Listina základních práv Evropské unie (2000)	54
4.3. Madridská deklarace (2003)	56
4.4. Akční plán na podporu práv a plného zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti: zlepšení kvality života osob se zdravotním postižením v Evropě 2006 - 2015 (2006)	57
4.5. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (2006)	58
5. Legislativa a další významné dokumenty ovlivňující pražské organizace podporovaného zaměstnávání	59
5.1. Zákon č. 131/2000 Sb. O Hlavním městě Praze	59
5.2. Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb hlavního města Prahy na rok 2009	59
6. Diskuse	61
6.1. Právní regulace	61
6.2. Zákon o sociálních službách	62
6.2.1. Podporované zaměstnávání jako služba sociální rehabilitace	62
6.2.2. Poplatky za službu	63
6.2.3. Vzdělání pracovníků v sociálních službách	64
6.2.4. Financování sociálních služeb	65
6.2.5. Proč by mělo být podporované zaměstnávání zařazeno v zákonu o sociálních službách	67
6.2.6. Pozitiva zákona o sociálních službách pro agentury podporovaného zaměstnávání	67
6.3. Zákon o zaměstnanosti	68
6.4. Mezinárodní dokumenty	69

7. Praktická část diplomové práce	71
7.1. Využití výsledků dotazníkového šetření	72
7.2. Metodika výzkumu	72
7.2.1. Konstrukce dotazníku	72
7.2.2. Popis skupiny respondentů	73
7.2.3. Distribuce dotazníku na úřady práce	74
7.2.4. Rizika, která mohou ovlivnit výsledky dotazníkového šetření	75
7.3. Výsledky dotazníkového šetření	76
7.3.1. Služba zaměstnanosti nebo sociální služba	76
7.3.2. Práce s lidmi se sníženými dovednostmi pro hledání a udržení si zaměstnání	77
7.3.3. Znalost podporovaného zaměstnávání	78
7.3.4. Spolupráce s agenturami podporovaného zaměstnávání	82
Závěr	84
Používané pojmy	87
Prameny	91
Přílohy	98

Úvod

Tématem diplomové práce je vliv legislativy na podporované zaměstnávání. Důvodem pro výběr tohoto tématu je to, že z praxe víme, že se jedná o velmi problematickou oblast.

Hlavním cílem diplomové práce je poukázat na největší problémy agentur podporovaného zaměstnávání, které vycházejí z legislativy a nastínit jejich možná řešení. Druhým cílem je průzkum na pražských úřadech práce zjišťující, zda státní úředníci znají pojem podporovaného zaměstnávání a zda znají základní znaky a charakteristiky této aktivity.

Diplomová práce se zaměřuje na pražské agentury podporovaného zaměstnávání.

Práce je rozdělena do čtyř hlavních částí. První část se věnuje popisu služby podporované zaměstnávání. Podrobný popis podporovaného zaměstnávání a toho, jak funguje v ČR i mimo ni, je uveden proto, že pro pochopení problematiky vyplývající z legislativy je nutné tuto službu dobře znát.

Ve druhé části diplomové práce je zpracován přehled základní legislativy a jiných dokumentů, které ovlivňují agentury podporovaného zaměstnávání v Praze nebo celé České republice. Jedná se o přehled zákonů a dokumentů, které podporované zaměstnávání ovlivňují nejvýznamněji. Tato část se nejdříve věnuje českým zákonům, které mají na agentury podporovaného zaměstnávání vliv, dále se zaměřuje na mezinárodní dokumenty a v závěru jsou popsány ty zákony a dokumenty, které se týkají jen pražských organizací

V této části práce jsou uvedeny zákony a dokumenty, které mají přímý vliv na poskytovatele podporovaného zaměstnávání a ze kterých vychází základní myšlenky a principy podporovaného zaměstnávání. Jedná se především o legislativu a jiné dokumenty, které se snaží zaručit základní lidská a občanská práva a dále se zaměřují na zaměstnanost především

lidí se zdravotním postižením, kteří patří mezi nejčastější klienty agentur podporovaného zaměstnávání.

Práce má za cíl zmapovat jen tu legislativu, která ovlivňuje poskytovatele podporovaného zaměstnávání a základní principy metody podporovaného zaměstnávání. Jejím cílem už není věnovat se legislativě, která ovlivňuje spíše uživatele podporovaného zaměstnávání, jako jsou například zákony týkající se invalidních důchodů apod.

Na teoretickou oblast navazuje třetí část práce, kde jsou v diskusi popsány hlavní problémy, které z legislativy vyplývají. Diskuse je doplněna názory čtyř vedoucích pracovníků z agentur podporovaného zaměstnávání, se kterými byly v rámci této diplomové práce provedeny řízené rozhovory. Tyto rozhovory jsou uvedeny v příloze.

Diskuse se snaží najít odpověď na otázku, zda je současný stav české legislativy vyhovující, popř. popsat hlavní negativní a pozitivní dopady na agentury podporovaného zaměstnávání. Jsou zde také nastíněny možné způsoby řešení situace.

Tato část práce poukazuje mimo jiné na největší problém, který má podporované zaměstnávání v České republice, a tím je nezakotvenost této metody práce v legislativě. Kromě toho se zde řeší i jiné nedostatky vyplývající z české legislativy, např. nefunkčnost systému pracovní rehabilitace, která je daná zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., špatný systém financování, vysoké požadavky na vzdělání pracovníků vyplývající ze zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb. apod. Kapitola poukazuje také na pozitivní vlivy legislativy na agentury podporovaného zaměstnávání.

V poslední části diplomové práce je popsán průzkum, který byl proveden na pražských úřadech práce. Hlavním cílem bylo zjistit, zda pracovníci oddělení poradenství a zprostředkování znají službu podporovaného zaměstnávání.

Cílem průzkumu bylo zjistit, zda tito pracovníci znají základní charakteristiky a znaky podporovaného zaměstnávání, zda svým klientům službu podporovaného zaměstnávání doporučují, zda mají navázanou přímou spolupráci agenturami podporovaného zaměstnávání, zda svým klientům se zdravotním postižením doporučují využívat pracovní rehabilitace dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a jestli tito pracovníci pražských úřadů práce vnímají podporované zaměstnávání více jako službu zaměstnanosti nebo jako sociální službu.

1. PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

1.1 Co je podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je metoda sociální práce, která je časově omezená a je určena lidem, kteří si chtějí nalézt běžné zaměstnání na otevřeném trhu práce a z nejrůznějších příčin to sami nezvládnou. Pracovníci v podporovaném zaměstnávání poskytují uživatelům podporu před i po nalezení vhodného pracovního místa.¹

Podporované zaměstnávání dává možnost pracovat těm lidem, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce, a umožňuje jim nalézt takové zaměstnání, které odpovídá jejich představám, vzdělání a osobním možnostem. Cílem není jen nalezení zaměstnání pro člověka se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním, ale také posílení jeho dovedností potřebných k nalezení a udržení si stabilního pracovního místa a tím zvýšení jeho samostatnosti a nezávislosti.²

Oldřich Matoušek ve svém Slovníku sociální práce popisuje podporované zaměstnávání takto: *„Komplex sociálních služeb, které mají zájemce podpořit v nalezení vhodného zaměstnání, udržení tohoto zaměstnání a udržení platových podmínek srovnatelných s jinými zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci. ... Kromě služeb poskytovaných přímo klientovi je nutné připravit i jeho nadřízeného a spolupracovníky na klientovy zvláštní potřeby a posléze monitorovat, jak s těmito lidmi klient vychází a jak svoji práci zvládá.“* (Matoušek, 2003, str. 145)

Podporované zaměstnávání je v České republice poskytováno pouze nestátními neziskovými organizacemi. Organizace poskytující službu podporovaného zaměstnávání se nazývá

¹ Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, Rytmus 2005 str.16

² Podporované zaměstnání pro lidi s Aspergerovým syndromem, Apla 2008 str. 5

agentura podporovaného zaměstnávání. Ke dni 21.3.2009 je v ČR 39 agentur podporovaného zaměstnávání.³

1.2 Historie podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání vzniklo v USA v sedmdesátých letech minulého století jako služba určená lidem s mentálním postižením. Cílem bylo vytvořit alternativu k soustavě na sebe vzájemně navazujících tréninkových služeb, v nichž se stupňovaly nároky na uživatele a to je mělo dovést až na otevřený trh práce. Tento postup se ukázal jako neúčinný, protože některé dovednosti, které se uživatelé naučili v chráněném prostředí, nešly přenést do běžného života.⁴ Model podporovaného zaměstnávání funguje obráceně: člověk s postižením začne pracovat přímo na běžném pracovišti, kde probíhá trénink s potřebnou individuální podporou. Nácvik dovedností tedy probíhá přímo v reálných situacích.

V roce 1984 bylo v USA podporované zaměstnání poprvé legislativně upraveno zákonem Developmental Disability Act,⁵ kde se píše: Termín podporované zaměstnávání znamená placené zaměstnání, které je určené lidem s vývojovým postižením, kteří mohou jen těžko uspět v konkurenčním prostředí trhu zaměstnanosti a kteří potřebují z důvodu svého postižení dlouhodobou podporu k začlenění na trh práce. Dále je zde podporované zaměstnávání popsáno jako nejrůznější druhy pracovních pozic, které jsou na pracovištích, která se nezaměřují na lidi se zdravotním postižením.⁶

Z USA se podporované zaměstnávání dostalo do Kanady a Austrálie, kde se tato metoda práce začala používat nejen pro mentálně postižené, ale pro různé cílové skupiny.

³ www.unie-pz.cz

⁴ Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, Rytmus 2005 str. 13

⁵ Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, Rytmus 2005 str. 13

⁶ Developmental Disability Act., 1984 USA (dostupné z: www.eric.ed.gov)

V osmdesátých letech se metoda podporovaného zaměstnávání začala používat také v Evropě. Prvním státem, kde se začala používat metoda podporovaného zaměstnávání, byla v Evropě Velká Británie. K velkému rozvoji podporovaného zaměstnávání v Evropě došlo v devadesátých letech.⁷

V roce 1990 - 1991 proběhl v Norsku v Oslu pilotní projekt zaměřený na podporované zaměstnávání, na který navazoval národní pilotní projekt financovaný norskou vládou.⁸ Tento projekt byl zahájen v roce 1992 a ukončen 31.12. 1995 a jeho cílem bylo otestovat v Norsku novou metodu pracovní rehabilitace na státní úrovni. Na základě výsledků z tohoto projektu bylo učiněno vládní rozhodnutí, že podporované zaměstnávání se stane od 1.1.1996 regulérní státní službou zaměstnanosti.⁹

V České republice je podporované zaměstnávání poskytováno od roku 1995. První organizací poskytující službu podporovaného zaměstnávání bylo o.s. Rytmus v Praze. Do ČR se podporované zaměstnávání dostalo prostřednictvím organizace AJJDC (The American Jewish Joint Distribution Committee), jejíž členové předali o.s. Rytmus cenné informace, vyplývající z jejich zkušeností, a dále finanční prostředky k realizaci projektu občanského sdružení Rytmus (Praha) na zahájení programu podporovaného zaměstnávání v České republice.¹⁰

⁷ Zuzana Bajerová, Kurz pro pracovní konzultanty, Česká unie pro podporované zaměstnávání. 8.10.2007

⁸ Zuzana Bajerová, Kurz pro pracovní konzultanty, Česká unie pro podporované zaměstnávání. 8.10.2007

⁹ Supported Employment (Arbeit med Bistand) Guidelines. Interní materiál The Labour Market Administration, Oslo 1996

¹⁰ Výroční zpráva 1995, občanské sdružení Rytmus (dostupné z www.rytmus.org)

1.3 Podporované zaměstnávání v zahraničí

Mezi jednotlivými státy, kde se využívá metoda podporovaného zaměstnávání, jsou samozřejmě velké rozdíly, vyplývající z kultury, legislativy, místní ekonomiky a trhu práce, ale hodnoty, principy a etické zásady, na nichž je podporované zaměstnávání postaveno, by měly být všude stejné.¹¹

Podporované zaměstnávání dobře funguje v některých zahraničních státech, jako je např. USA.¹² V současné době je v USA podporované zaměstnávání upraveno zákonem, který vešel v platnost v roce 2000. Tento zákon definuje služby podporovaného zaměstnávání jako služby, určené lidem s vývojovým postižením, které jim pomáhají v integraci do konkurenčního prostředí pracovního trhu. Podporované zaměstnávání je dle tohoto zákona určeno lidem, kteří z důvodu svého postižení, potřebují k pracovnímu uplatnění intenzivní podporu.¹³

V Evropě patří k nejpokročilejším státům v oblasti podporovaného zaměstnání Norsko, které se ho rozhodlo využívat k zastavení nežádoucího trendu zvyšování výdajů na sociální dávky. V Norsku se podporované zaměstnání v současné době řadí mezi standardní služby zaměstnanosti, které zajišťují úřady práce. Jedním z důvodů pro legislativní zakotvení podporovaného zaměstnávání byla jeho ekonomická výhodnost. Ze skandinávských zemí je podporované zaměstnávání systémově zajištěno také ve Švédsku.¹⁴

Mezi ostatními evropskými zeměmi dobře funguje národní systém podporovaného zaměstnávání v Německu, kde je v každém okrese zřízena organizace poskytující službu podporovaného

¹¹ European Union of Supported Employment – Information Booklet & Quality Standards (dostupné z www.euse.org)

¹² Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, Rytmus 2005 str. 13

¹³ 114 STAT. 1688 PUBLIC LAW 106-402-OCT. 30, 2000, dostupné z: <http://www.acf.hhs.gov/programs/add/ddact/DDA.html>

¹⁴ Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, Rytmus 2005 str.13

zaměstnávání. Tato organizace je zřizována na základě výběrového řízení a smlouvy uzavřené s místním úřadem práce. Podporované zaměstnávání je financováno přes registrované a úřadem práce doporučené klienty.¹⁵

Na Slovensku je od ledna roku 2004 podporované zaměstnávání také legislativně upraveno zákonem o zaměstnanosti č. 5/2004. Podporované zaměstnávání bylo do zákona zapracováno na základě výsledků pilotních projektů iniciovaných a z části financovaných Ministerstvem práce, sociálních věcí a rodiny.¹⁶ Podle tohoto zákona může agentura podporovaného zaměstnávání zprostředkovávat práci jako jedno z aktivních opatření na trhu práce (§ 32). Podrobnosti pro činnost agentur jsou upraveny § 58 v části, která se zaměřuje na zdravotně postižené občany.¹⁷

1.4 Cílová skupina podporovaného zaměstnávání

Cílová skupina uživatelů podporovaného zaměstnávání je charakterizována sníženou soběstačností (úrovní dovedností) potřebnou k vyhledání, získání a nebo udržení si vhodného pracovního uplatnění na otevřeném trhu práce. Snížená úroveň dovedností může být způsobena např.: mentálním, smyslovým, fyzickým či kombinovaným postižením, duševním onemocněním, dlouhodobým pobýváním mimo společnost (v zařízeních výkonu trestu, v ústavech, v léčebných zařízeních, v dětských domovech, lidé bez domova apod.).¹⁸ Tito lidé jsou většinou dlouhodobě nezaměstnaní, a čím déle jsou bez práce, tím menší mají šanci na opětovné nalezení zaměstnání.¹⁹

¹⁵ Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, Rytmus 2005 str. 13

¹⁶ www.dobromysl.cz

¹⁷ Zákon NR SR č. 5/2004 Z.z. (dostupné z: www.profesia.sk)

¹⁸ o.s. Formika – vnitřní metodika, předpis č. D7/2006

¹⁹ Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, 1998, str. 46

1.5 Proces podporovaného zaměstnání

Proces podporovaného zaměstnávání se zabývá tím, jak má probíhat spolupráce mezi pracovním konzultantem, uchazečem o práci (uživatel) a dalšími potencionálními partnery (např. zaměstnavatelem).²⁰

Jednání se zájemcem o službu podporovaného zaměstnávání

Na začátku spolupráce je velmi důležité posoudit, zda je klient pro tuto službu vhodný. Ujasnit si jeho preference v oblasti pracovního uplatnění. Uživatel se naopak musí sám dobrovolně rozhodnout, že podporované zaměstnávání chce využívat.

Vhodným klientem, je takový člověk, který je motivován k práci, dává přednost otevřenému trhu práce před chráněným prostředím, může a chce dodržovat pravidla programu (např. pravidelné konzultace, účast na Job Klubu apod.) a má sníženou úroveň dovedností potřebných k vyhledávání a udržení si stabilního pracovního místa.²¹

Důvodem pro nezařazení do programu podporovaného zaměstnávání může být fakt, že uživatel není připraven na vstup na otevřený trh práce. To může být z nejrůznějších příčin, např. uživatel chce pokračovat ve studiu, chce pracovat jen nárazově nebo si najít domácí práci či uplatnění v chráněném prostředí. Dále mu ve vstupu na otevřený trh práce může bránit psychický či zdravotní stav. Dalším důvodem pro nepřijetí do programu podporovaného zaměstnávání může být situace, kdy klient nepotřebuje tak intenzivní podporu, kterou mu podporované zaměstnávání nabízí. Může se např. jednat jen o potřebu poradenství nebo jednorázové či krátkodobé pomoci. V takovém případě pracovníci pomohou nebo odkážou na jinou

²⁰ Giadenbacher, Y.; Stadler-Vida, M.; Strumpler, Ch.: Kvalita podporovaného zaměstnávání z pohledu zájmových skupin. European Centre, Vídeň 2003, str. 103

²¹ o.s. Formika – vnitřní metodika, předpis č D1/2005

službu, ale nezařadí klienta do programu podporovaného zaměstnání.²²

Individuální plánování

Podporované zaměstnávání pracuje na základě individuálních plánů, které vycházejí z představ a potřeb jednotlivých klientů. Jak vytvářet s klienty individuální plány v procesu podporovaného zaměstnávání přesně upravuje První dodatek souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání, kterou vydala v roce 2006 Česká unie pro podporované zaměstnávání.²³

Uživatel má při plánování aktivní roli. Individuální plán pomáhá při spolupráci tím, že určuje konkrétní cíle, úkoly, jasné termíny splnění a osoby zodpovědné za splnění jednotlivých úkolů. Pro uživatele musí být srozumitelný. Individuální plán bývá pravidelně revidován²⁴

Hodnocení dovedností

V první fázi spolupráce dochází ke zjištění úrovně klientových dovedností potřebných k získání a udržení si vhodného pracovního místa na otevřeném trhu práce. Důvodem pro zjišťování úrovně dovedností je nejen určení potřebné míry podpory u klienta, ale také předpoklad, že výsledkem procesu podporovaného zaměstnávání je kromě získání zaměstnání také zlepšování dovedností, které přímo či nepřímo souvisejí s prací.

²² o.s. Formika – vnitřní metodika. předpis č. D1/2005

²³ První dodatek souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání, Česká unie pro podporované zaměstnávání, Praha 2006, str. 9

²⁴ První dodatek souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání, Česká unie pro podporované zaměstnávání, Praha 2006, str. 9

Toto hodnocení je zaměřeno na konkrétní schopnosti a dovednosti jednotlivce. Není založeno na posuzování člověka podle diagnózy.²⁵

Vytvoření představy o vhodném pracovním místě

V další fázi pracuje klient se svým pracovním konzultantem na vytvoření vhodné a reálné představy o budoucím pracovním uplatnění. Zde je nutné soustředit se na vlastní přání, představy a zkušenosti uživatele. Dále se zohledňují zájmy, dosažená kvalifikace, individuální schopnosti a zdravotní omezení uživatele.²⁶

V případě nejasné představy se využívá praktických ukázek. Uživatel má možnost si jednotlivá povolání vyzkoušet na základě exkurzí a praxí. Využívá se též videí, počítačových programů a jiných pomůcek. V úvahu se však musí brát i možnosti a potřeby místního trhu práce. Výsledkem této části procesu podporovaného zaměstnávání je jasný přehled o tom, jak by měla hledaná práce vypadat. Je stanoven druh pracovních činností, pracovní úvazek, požadované místo výkonu práce a další speciální požadavky.²⁷

Tato fáze je důležitá, protože když nalezená práce není pro uživatele vhodná nebo nesplňuje jeho požadavky, nelze ji dlouhodobě udržet.

Trénink dovedností

Zvýšení úrovně dovedností potřebných k získání a udržení si stabilního pracovního místa je, kromě nalezení tohoto zaměstnání, druhým cílem metody podporované zaměstnávání.²⁸

Praktický nácvik dovedností je velmi individuální a vychází z výše popsané zjištěné úrovně dovedností. Probíhá

²⁵ Zpracování zkušeností s pracovní diagnostikou. Centrum pracovní rehabilitace - o.s. Asistence, 2008 (dostupné z www.asistence.cz)

²⁶ Podporované zaměstnání pro lidi s Aspergerovým syndromem, Apla 2008, str. 14

²⁷ Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, Rytmus 2005, str. 29

²⁸ www.unie-pz.cz

na konzultacích, během skupinových aktivit i v reálných situacích během celého procesu podporovaného zaměstnávání.

Klienti se učí nejen dovednosti nutné k pracovnímu uplatnění, (např. kde a jak hledat práci, jak oslovit zaměstnavatele, jak uspět v přijímacím řízení, jak komunikovat se zaměstnavatelem, jak se vhodně prezentovat, jak mluvit o svém znevýhodnění apod.) ale i jiné dovednosti, které s prací souvisí nepřímo (např. jak se vhodně obléci, jak se vyznat v městské hromadné dopravě, jak být v práci včas apod.)²⁹ Rozmezí činností, které se klienti v rámci podporovaného zaměstnávání mohou naučit, je velmi široké.

Jednání se zaměstnavatelem

Dále následuje vyjednávání a spolupráce přímo se zaměstnavatelem, se kterým jedná klient sám nebo s podporou pracovního konzultanta. V opodstatněných případech v jednání se zaměstnavatelem zastupuje klienta pouze pracovní konzultant.³⁰

Pracovní konzultant může zaměstnavateli pomoci s úpravou pracovního místa a pracovní náplně, poskytnout mu poradenství při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, poradenství v oblasti legislativy, komunikace s klientem apod.³¹

Dále pracovní konzultant kontroluje, zda je pracovní poměr uzavřen správně podle platné legislativy a zda odpovídá klientovým potřebám. Pracovní místo, které je v podporovaném zaměstnání přijatelné, musí splňovat následující znaky: Musí se jednat o místo, které je uzavřené na základě platné pracovní smlouvy, nejlépe na dobu neurčitou. (Ve výjimečných případech může být i doba určitá nebo pouze dohoda o pracovní

²⁹ www.pz-ses.net

³⁰ Metodika podporovaného zaměstnání ve Středisku pro tranzitní program a v Centru pracovní rehabilitace o.s.Asistence, 2006 (interní materiál)

³¹ Metodika podporovaného zaměstnání ve Středisku pro tranzitní program a v Centru pracovní rehabilitace o.s.Asistence, 2006 (interní materiál)

činnosti - pokud je to na daném pracovišti zvykem a stejnou smlouvu mají i ostatní zaměstnanci. Např. smlouva na dobu určitou ve školství.). Dále musí klient dostávat stejnou finanční odměnu jako ostatní pracovníci na dané pozici. Nesmí být uměle vyčleňován z kolektivu a musí být dodržována všechna jeho práva. Uživatel musí mít stejné pracovní podmínky, jako mají jeho kolegové.³²

Nástup do zaměstnání

Po nástupu uživatele do zaměstnání služba podporovaného zaměstnávání nekončí. Pomáhá uživateli, aby si nalezené místo dlouhodobě udržel. Pracovní konzultant spolupracuje jak s klientem, tak se zaměstnavatelem.

Důležitou součástí podporovaného zaměstnávání jsou pracovní asistence, což je pomoc přímo na pracovišti. Pracovní asistence může být poskytnuta na celou pracovní dobu nebo jen na její část a postupně se snižuje. Cílem je úplné osamostatnění klienta. Asistence je přizpůsobena individuálním potřebám uživatele i zaměstnavatele. Kromě pracovní asistence klient dále využívá pravidelné konzultace, kde se probírají případné problémy v zaměstnání a jejich řešení.

Ukončování spolupráce

Podporované zaměstnávání je časově omezená služba, která je poskytována většinou maximálně na dva roky.³³

Z přímé podpory na pracovišti se postupně stává nepřímá, která probíhá jen formou konzultací mimo pracoviště. Jejich frekvence se postupně snižuje. V ideální situaci se služba ukončuje ve chvíli, kdy klient svoji práci zvládá a ani on ani zaměstnavatel nepotřebují žádnou další podporu.³⁴

³² Standardy podporovaného zaměstnání, Česká unie pro podporované zaměstnávání, Praha 2004

³³ Standardy podporovaného zaměstnání, Česká unie pro podporované zaměstnávání, Praha 2004

³⁴ Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, Rytmus 2005, str.54

I po ukončení služby se však i klient i zaměstnavatel mohou obrátit na agenturu podporovaného zaměstnávání s žádostí o pomoc. Jedná se o situace, kdy se objeví nějaký problém. Např. je změněna pracovní náplň a klient potřebuje na omezenou dobu znovu využít pracovní asistenci a nebo je pracovní místo z nějakých jiných důvodů ohroženo. V případě potřeby může být znovu poskytnuta jednorázová nebo opakovaná konzultace či pracovní asistence. Situace, kdy se uživatel nebo zaměstnavatel mohou znovu obrátit na agenturu podporovaného zaměstnávání, jsou upraveny v závěrečné smlouvě o ukončení poskytování služby.³⁵

Výše popsaný proces podporovaného zaměstnávání vychází převážně ze Souhrnné metodiky pro podporované zaměstnávání, vydané občanským sdružením Rytmus v roce 2005 a ze Standardů pro podporované zaměstnávání vydaných Českou unií pro podporované zaměstnávání v roce 2004 a je tedy platný převážně pro české podmínky. V rámci jiných států se proces podporovaného zaměstnávání může lehce lišit např. v délce poskytování služby, v intenzitě poskytované podpory apod.

1.6 Systém podporovaného zaměstnávání na státní a mezinárodní úrovni

V České republice poskytují podporované zaměstnávání pouze nestátní neziskové organizace, z nichž některé poskytují pouze službu podporovaného zaměstnávání, jiné jsou součástí větších organizací, které poskytují širší škálu služeb různě znevýhodněným osobám.³⁶

Služba podporovaného zaměstnávání je v ČR přesně definovaná v Souhrnné metodice podporovaného zaměstnávání,

³⁵ o.s. Formika – vnitřní metodika, předpis č. D8/2006

³⁶ Galiová H.: Podporované zaměstnávání na Litoměřicku, Univerzita Karlova, Praha 2007

kterou vydalo občanské sdružení Rytmus v roce 2005. Tato metodika je v souladu s požadavky Evropské unie pro podporované zaměstnávání (viz níže) na to, jaké znaky musí tato služba splňovat, aby mohla být jako podporované zaměstnávání označována.³⁷

Pracovníci poskytující službu podporovaného zaměstnávání se mohou vzdělávat ve speciálních kurzech, setkávat se na kolokviích a konferencích pořádaných zastřešujícími organizacemi, jak na státní tak i na evropské a celosvětové úrovni.³⁸

Zastřešující organizace

Organizace poskytující podporované zaměstnávání mají své zastřešující organizace na státní i mezinárodní úrovni.

V České republice je zastřešující organizací Česká unie pro podporované zaměstnávání, která vznikla v roce 2000 v Praze za účelem podpory rozvoje podporovaného zaměstnávání v ČR. Má status občanského sdružení. K cílům České unie pro podporované zaměstnávání patří: sdružovat poskytovatele a obhájce služeb podporovaného zaměstnávání; vytvořit a dále aktualizovat metodiku podporovaného zaměstnávání; podporovat vznik a rozvoj nových poskytovatelů služeb podporovaného zaměstnávání; šířit vzdělanost v tomto oboru; prosazovat a obhajovat podporované zaměstnávání jako soubor služeb, bez kterých se společnost neobejde a jednat o podporovaném zaměstnávání s ústředními státními institucemi ČR, s reprezentanty nestátního sektoru a podnikatelské sféry.³⁹

V rámci Evropy se o rozvoj podporovaného zaměstnávání stará Evropská unie pro podporované zaměstnávání (European Union of Supported Employment - EUSE) a na celosvětové úrovni

³⁷ www.unie-pz.cz

³⁸ První dodatek souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání, Česká unie pro podporované zaměstnávání, Praha 2006, str. 9

³⁹ www.unie-pz.cz

to je Světová asociace pro podporované zaměstnávání (World Association of Supported Employment - WASE).

European Union of Supported Employment vznikla v roce 1993 a sídlí v Severním Irsku.⁴⁰ Jejím cílem je rozvoj podporovaného zaměstnávání a šíření informací o problematice podporovaného zaměstnávání v Evropě. Dále připravuje základní koncepční dokumenty, jako jsou např. Standardy podporovaného zaměstnávání nebo Etický kodex pro pracovníka v podporovaném zaměstnávání. Od roku 2001 je členem EUSE, jako první organizace z postkomunistických zemí, také Česká unie pro podporované zaměstnávání.⁴¹ EUSE zastřešuje k 21.3.2009 národní organizace ze 17 evropských států.⁴²

EUSE organizuje každé dva roky Mezinárodní konference k podporovanému zaměstnávání. Poslední konference se uskutečnila v květnu 2009 v Praze. Jedná se o devátou evropskou konferenci podporovaného zaměstnávání. Mezinárodní EUSE konference o podporovaném zaměstnávání si kladou za cíl přispět k rozvoji podporovaného zaměstnávání a k výměně osvědčených postupů a metod při zaměstnávání lidí znevýhodněných na otevřeném trhu práce.⁴³

World Association of Supported Employment vznikla v roce 1995 a sídlí v Holandsku. Jedná se o síť lidí a organizací, kteří se snaží hájit zájmy podporovaného zaměstnávání na celosvětové úrovni.⁴⁴

Standardy podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání má své vlastní standardy kvality, které vznikly v roce 2004 a vytvořila je Česká unie pro podporované zaměstnávání ve spolupráci s poskytovateli podporovaného zaměstnávání, úřady práce a správou služeb

⁴⁰ www.euse.org

⁴¹ Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, Rytmus 2005 str. 13

⁴² www.euse.org

⁴³ www.euseconference2009.org

⁴⁴ www.wase.net

zaměstnanosti MPSV. Výchozím materiálem byly tzv. principy podporovaného zaměstnávání, které vznikly na základě nejčastěji se vyskytujících znaků, které uvádějí poskytovatelé ze zemí s mnohaletou tradicí v poskytování této služby - USA, Kanada, Austrálie, Norsko.⁴⁵ Jedná se o doporučenou normu.

Cílem Standardů podporovaného zaměstnávání je zachovat základní principy podporovaného zaměstnávání u všech nových poskytovatelů na stejné úrovni, dále získat nástroj, jak dokládat kvalitu financujícím subjektům a zajistit efektivitu služeb. Tento dokument slouží pro nezávislé hodnocení služby - tzv. auditu (viz níže).⁴⁶

Audit kvality podporovaného zaměstnávání

V organizacích poskytujících službu podporovaného zaměstnávání mohou probíhat audity kvality služby. Na základě plnění povinností, vyplývajících právě z výše popsaných Standardů podporovaného zaměstnávání, může být organizaci udělena značka kvality, která vychází z vládního programu Česká kvalita. Česká unie pro podporované zaměstnávání o tom píše: *„Smyslem programu Česká kvalita, který přijala vláda ČR svým usnesením č. 685 ze dne 26. června 2002, bylo vytvořit jednotný systém, který umožní zviditelnit důvěryhodné a nezávislé značky kvality, ty které jsou založené na objektivním ověřování kvality výrobků nebo služeb třetí stranou. Zároveň měl tento systém vyloučit značky bez vypovídající schopnosti, které jsou jako informace pro spotřebitele pouze zavádějící“.*(IN 3/2006, str. 5). Audit kvality je v agenturách podporovaného zaměstnávání dobrovolný.

Audity kvality provádí dvoučlenný tým z nezávislé organizace Sdružení pro ČR za jakost. Základní metodou sběru důkazů je analýza služeb poskytovaných vybranému vzorku uživatelů. K tomu slouží zejména rozhovory s uživatelem a jeho

⁴⁵ Standardy podporovaného zaměstnávání, Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2006, str. 4

⁴⁶ Standardy podporovaného zaměstnávání, Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2006

zaměstnavatelem, pracovním konzultantem a studium osobní dokumentace. Další informace jsou získány prostřednictvím studia platných vnitřních norem, propagačních a informačních materiálů. Na základě zjištění zpracují inspektoři "inspekční zprávu" a v případě pozitivních výsledků je vystaven "inspekční certifikát".⁴⁷

Vzdělávání pracovníků v podporovaném zaměstnávání

Kromě povinného vzdělání, které musí mít pracovníci v podporovaném zaměstnávání, které vyplývá ze zákona o sociálních službách (pokud je agentura podporovaného zaměstnávání registrována jako sociální služba) mohou ještě pracovníci absolvovat speciální kurzy pořádané Českou unií pro podporované zaměstnávání. Nejvýznamnější je Základní kurz pro pracovní konzultanty. Ten trvá 120 hodin a účastníci se formou přednášek a praktických cvičení naučí orientovat v základních pojmech v oblasti služeb zaměstnanosti, pracovní rehabilitaci a zejména v podporovaném zaměstnávání. Dále se kurz věnuje příslušným legislativním normám, samostatné práci s klienty, konkrétním cílovým skupinám a etickým zásadám profese.⁴⁸

Kromě tohoto kurzu pořádá Česká unie pro podporované zaměstnávání ještě doplňující kurzy věnované specifickým tématům např. individuální plánování, techniky hledání práce, apod.

Financování agentur podporovaného zaměstnávání

Agentury podporovaného zaměstnávání, jsou stejně jako jiné neziskové organizace, financovány z různých zdrojů. Jsou jimi zejména státní dotace, dotace krajských a místních úřadů, finanční zdroje z úřadů práce (v rámci smlouvy o poskytnutí pracovní rehabilitace - dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.), fondy Evropské unie, fondy nadací, individuální dárci,

⁴⁷ www.unie-pz.cz
⁴⁸ www.unie-pz.cz

příspěvky od uživatelů a vlastní marketingová činnost.⁴⁹
Financování podporovaného zaměstnávání bude podrobněji
rozebráno v části týkající se legislativy.

⁴⁹ Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, Rytmus 2005 str. 65

2. Legislativa v ČR ovlivňující agentury podporovaného zaměstnávání

2.1 Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

Zákon o sociálních službách se hodně zaměřuje na to, aby poskytovaná péče byla kvalitní a co nejvíce účinná. Zákon je založen na rovnoprávnosti, dobrovolnosti, individuálním přístupu ke klientovi a na úsilí o nevyčleňování uživatelů z jejich přirozeného prostředí. Cílem zákona je mobilizovat uživatele k převzetí spoluodpovědnosti za řešení jejich nepříznivé sociální situace a závislosti na poskytování sociálních služeb.⁵⁰ Jedná se o významný zákon, který uživatelům přináší nové možnosti a více svobodné volby při rozhodování o řešení své nepříznivé sociální situace. Agenturám podporovaného zaměstnávání však platnost tohoto zákona může přinést komplikace.

V následující části práce budou stručně popsány základní charakteristiky tohoto zákona, které budou později rozebrány v souvislosti s agenturami podporovaného zaměstnávání. Tato práce se týká fungování agentur podporovaného zaměstnávání, a proto se nevěnuje všem oblastem zákona o sociálních službách.

Sociální služba je podle tohoto zákona činnost nebo soubor činností, kterými se zajišťuje pomoc osobám v nepříznivé sociální situaci.⁵¹

Zákon dělí sociální služby do třech skupin: na sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence. Každá skupina z výše jmenovaných obsahuje přesný seznam jednotlivých sociálních služeb včetně jejich definic.

⁵⁰ Čámský, P; Krutilová, D; Sembdner, J; Sladký, P: Manuál pro tvorbu a zavádění standardů kvality poskytované sociálních služeb, 2008, str. 17

⁵¹ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

Sociální služby jsou poskytovány ve třech základních formách - jako služby pobytové, ambulantní nebo terénní.⁵²

Poskytovatelé sociálních služeb se nejdříve musí jako sociální služba zaregistrovat na krajském úřadě a následně dodržovat podmínky a náležitosti stanovené pro registrované organizace.

Poskytovatelé sociálních služeb jsou povinni nabízet takový rozsah činností, které jim ukládá zákon. Jedná se o tzv. základní činnosti při poskytování sociálních služeb, které jsou považovány jako povinná nabídka vůči uživatelům služeb. Základní činnosti, které musí poskytovatelé sociálních služeb zajišťovat, přesně stanovuje prováděcí vyhláška k zákonu o sociálních službách č. 505/2006 Sb. Mimo základní stanovené činnosti mohou poskytovatelé sociálních služeb nabízet ještě i další fakultativní činnosti, které nejsou zákonem přesně definovány a poskytovatel za ně může stanovit úhradu až v plné výši nákladů na tyto služby.⁵³

Jednou z hlavních podmínek pro možnost poskytovat sociální služby je dodržování standardů kvality sociálních služeb.⁵⁴ Přesné znění standardů kvality sociálních služeb je obsaženo v příloze č. 2 vyhlášky MPSV č. 505/2006.

Zákon o sociálních službách také přesně definuje, jaké vzdělání musí mít pracovníci v sociálních službách, popř. stanoví, v jakém časovém horizontu si ho musí doplnit.⁵⁵

Zákon dále zavádí smluvní princip do vztahu mezi poskytovatelem a uživatelem sociálních služeb. O poskytování sociálních služeb se uzavírá smlouva, která přesně stanoví práva a povinnosti obou stran.⁵⁶

⁵² Průvodce zákonem o sociálních službách; příloha Bulletinu Doteky č. 46/2006

⁵³ Čámský, P; Krutílová, D; Sembdner, J; Sladký, P: Manuál pro tvorbu a zavádění standardů kvality poskytování sociálních služeb, 2008, str. 22

⁵⁴ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

⁵⁵ Hutař, J., Krása, V.: Co přináší zákon o sociálních službách pro uživatele, poskytovatele, orgány státní správy a samosprávy, 2006

⁵⁶ Matoušek, O.: Sociální služby, 2007, str. 40

Sociální služby jsou financované z příspěvku na péči od klientů a dále za pomoci dotací ze státního rozpočtu. O dotaci může požádat ta sociální služba, která je zaregistrovaná. Tyto dotace jsou poskytovány prostřednictvím rozpočtů jednotlivých krajů a jsou určeny k financování běžných výdajů souvisejících s poskytováním sociální služby v souladu se zpracovaným střednědobým plánem rozvoje sociálních služeb. Dotaci poskytuje MPSV na základě žádosti předložené příslušným krajským úřadem. Ze státního rozpočtu mohou být rovněž poskytnuty účelové dotace k financování běžných výdajů souvisejících s poskytováním sociálních služeb těm poskytovatelům, kteří jsou zapsáni v registru a mají celostátní nebo nadregionální charakter, dále na činnosti, které mají rozvojový charakter (např. vzdělávání sociálních pracovníků) nebo v mimořádných situacích (např. živelná pohroma).⁵⁷

2.1.1 Agentury podporovaného zaměstnávání z pohledu zákona o sociálních službách

Hlavním problémem podporovaného zaměstnávání je fakt, že svoji podstatou spadá pod systém sociálních služeb a systém zaměstnanosti. Můžeme ho zařadit pod pracovní rehabilitaci ve smyslu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zároveň v sobě zahrnuje činnosti spadající do sociální rehabilitace ve smyslu zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Nikde však není přesně definováno a současné právní předpisy z oblasti zaměstnanosti ani z oblasti sociálních služeb přímo neobsahují podporované zaměstnávání.⁵⁸

Následující text bude nejdříve obsahovat obecné zařazení podporovaného zaměstnávání z hlediska tohoto zákona a teprve

⁵⁷ Průša, L.: Sociální služby – srovnání ČR a EU, 2008, str. 23

⁵⁸ Zpravodaj IN č. 1/08

potom se bude věnovat hlavním pozitivním a negativním vlivům působících na agentury podporovaného zaměstnávání. Některé aspekty se dotýkají jen agentur podporovaného zaměstnávání, jiné mohou ovlivňovat více druhů sociálních služeb.

Podporované zaměstnávání je sociální služba, která přesně vystihuje to, co by mělo být hlavním cílem zákona o sociálních službách: tzn. zajistit poskytování takových služeb, které budou aktivizační, individuálně zaměřené, budou posilovat klientovu samostatnost a budou primárně hledat pomoc nejdříve v přirozeném prostředí klienta a pak teprve v sociálních službách. Přesně tyto body patří mezi hlavní myšlenky principu podporovaného zaměstnávání a jsou obsaženy nejen v metodikách pro poskytování podporovaného zaměstnávání, ale také ve standardech podporovaného zaměstnávání. I přesto není tato moderní, velmi kvalitně poskytovaná sociální služba v tomto zákoně vůbec uvedena.

Každá sociální služba se musí registrovat podle toho, jaký druh sociálních služeb poskytuje. Podporované zaměstnávání není uvedeno jako samostatná sociální služba a tak musí hledat podobnou kategorii, do které by se mohlo zařadit. Většina agentur podporovaného zaměstnávání je registrována jako sociální rehabilitace. Ta spadá do skupiny služeb sociální prevence.

Služby sociální prevence se zaměřují na ty situace, které mohou vést k sociálnímu vyloučení osob a nejsou a priori způsobeny neschopností pečovat o sebe z důvodu věku či zdravotního stavu. Zaměřují se především na oblast tzv. „sociálně negativních jevů“, jako například bezdomovectví, zneužívání návykových látek, krize v rodině nebo také nezaměstnanost.⁵⁹ Cílem služeb sociální prevence je napomáhat lidem k překonání nepříznivé sociální situace a posílit ty

⁵⁹ www.mpsv.cz – otázky a odpovědi k zákonu o sociálních službách

dovednosti, které umožní žít plnohodnotný život bez potřeby pomoci. Dále se služby sociální prevence snaží chránit společnost před vznikem a šířením nežádoucích společenských jevů.⁶⁰ To je také vedlejším efektem podporovaného zaměstnávání. Pomoc při uplatnění práva na práci, může preventivně působit před vznikem mnoha sociálně negativních jevů.

Sociální rehabilitace je soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti uživatelů. Snaží se o rozvoj jejich schopností a dovedností potřebných pro běžný a samostatný život, takovým způsobem, který využívá zachované schopnosti, potenciál a kompetence.⁶¹

Služba sociální rehabilitace je určena osobám se zdravotním postižením, ale také osobám, které jsou ohroženy sociálním vyloučením z jiného důvodu, například etnické příslušnosti, chudoby, dlouhodobé nezaměstnanosti apod.⁶²

Zákon v § 70 stanovuje následující základní činnosti definující sociální rehabilitaci: *„nácvik dovedností pro zvládání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.“* (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 70) Toto se vztahuje jen na terénní a ambulantní služby, u pobytových jsou přidány ještě další základní činnosti.

⁶⁰ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

⁶¹ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

⁶² www.mpsv.cz – otázky a odpovědi k zákonu o sociálních službách

2.1.2 Pozitiva zákona o sociálních službách pro agentury podporovaného zaměstnávání

Velmi pozitivní je ten fakt, že podporované zaměstnávání splňuje všechny hlavní zásady tohoto zákona, mezi které patří zachování lidské důstojnosti a respekt k lidským a občanským právům (v tomto případě hlavně pomáhá uplatnit právo na práci), individuální přístup, aktivizace k samostatnosti, podpora při zapojení do běžného sociálního prostředí a snížení závislosti na sociálních službách.

V § 3 zákon přímo říká že, „sociální službou se rozumí činnost nebo soubor činností zajišťujících pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení.“ (zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách) Klasické pracovní místo podle Standardů kvality podporovaného zaměstnávání tento požadavek splňuje v maximální možné míře.

Dále zákon stanoví, že cílem sociálních služeb je poskytnout klientovi takovou podporu, která mu umožní žít takovým způsobem, který je ve společnosti považován za běžný.⁶³ Uplatnění na otevřeném trhu práce je ve společnosti považováno za běžné a tím podporované zaměstnávání splňuje i tento bod.

Mezi nejvíce pozitivní změny, které přinesl zákon o sociálních službách, patří Standardy kvality sociálních služeb. Společně se Standardy podporovaného zaměstnávání mohou vést k poskytování velmi kvalitních služeb.

Požadavek na odborné vzdělání pracovníků může sice působit problémy s obsazením pracovních pozic (tomuto problému se bude text věnovat dále), ale zároveň také umožňuje splnit požadavek, aby sociální služby byly poskytované kvalitně a profesionálně.

⁶³ Čámský, P; Krutilová, D; Sembdner, J; Sladký, P: Manuál pro tvorbu a zavádění standardů kvality poskytování sociálních služeb, 2008

V podporovaném zaměstnávání tento požadavek ovlivňuje hlavně pracovníky na pozici pracovních konzultantů, kteří vykonávají velmi odbornou práci, kterou nelze poskytovat bez vzdělání. Pracovní konzultant musí nejen dobře ovládat všechny přístupy, techniky a principy, které jsou součástí podporovaného zaměstnávání, ale musí se také dobře orientovat v platné legislativě, musí ovládat různé techniky vedení rozhovorů, musí umět pracovat s nejrůznějšími cílovými skupinami klientů a hlavně zvládat mnoho neobvyklých a nestandardních situací.⁶⁴

Dalším významným bodem v zákoně o sociálních službách je zavedení smlouvy mezi uživatelem a poskytovatelem sociálních služeb. Tato smlouva je také uvedena v Souhrnné metodice podporovaného zaměstnávání.

Smlouva je nutná, protože se jedná o velmi specifickou službu a je nutné přesně upravit pravidla spolupráce - na co má klient nárok a jaké jsou naopak jeho povinnosti. Při nedodržování povinností a tím pádem i nesplňování podmínek programu podporovaného zaměstnávání může být spolupráce s klientem ukončena.⁶⁵

⁶⁴ Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, Rytmus 2005, str. 60

⁶⁵ Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, Rytmus 2005, str. 24

2.1.3 Negativa zákona o sociálních službách pro agentury podporovaného zaměstnávání

První problém, který musí agentury podporovaného zaměstnávání řešit, se objeví hned při registraci podporovaného zaměstnávání jako sociální služby dle tohoto zákona. Podporované zaměstnávání není uvedeno jako samostatná sociální služba, ale musí se zařadit pod kategorii jiných sociálních služeb. Nejčastěji se jedná o sociální rehabilitaci.

Česká unie pro podporované zaměstnávání sama doporučuje nově vznikajícím agenturám registraci jako sociální rehabilitace. Některé agentury se však setkaly s neochotou úředníků zaregistrovat podporované zaměstnávání do této kategorie a byly nuceny se při registraci vyhýbat takovým termínům, jako je zaměstnávání, podporované zaměstnávání, pracovní konzultant, agentura podporovaného zaměstnávání apod.⁶⁶

Česká unie pro podporované zaměstnávání vypracovala pro agentury podporovaného zaměstnávání návrh realizace poskytování sociální rehabilitace formou podporovaného zaměstnávání. Při jeho vytváření vycházeli pracovníci unie z definice sociální rehabilitace, kterou uvádí Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tato definice mj. přímo obsahuje větu, že cílem sociální rehabilitace je dosažení nalezení vhodného pracovního uplatnění.⁶⁷

Služby sociální rehabilitace spadají do skupiny služeb, které jsou bezplatné. Klient za ně nic neplatí a tyto služby by měly být financovány jen ze státních dotací a jiných finančních zdrojů.⁶⁸

⁶⁶ Zpravodaj IN č. 3/2007

⁶⁷ Zpravodaj IN č. 3/2007

⁶⁸ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

Stanovená výše úhrady je jednou z forem ochrany klienta. To je však neefektivní, protože zákon má k ochraně uživatele sociálních služeb k dispozici řadu jiných ochranných nástrojů (např. registraci poskytovatelů sociálních služeb, inspekce sociálních služeb, standardy kvality, celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků apod.) a proto by výše úhrady za poskytované sociální služby nemusela být v zákoně přímo stanovena.⁶⁹

Tady se opět objevuje situace, kdy agentury podporovaného zaměstnávání řeší, jak v dané situaci postupovat. Služba funguje lépe, pokud si klient musí zaplatit malý poplatek, který má následně silně motivační charakter. Zákon to však neumožňuje. Jak agentury podporovaného zaměstnávání situaci řeší? Většina z nich se finančního příspěvku od klienta vzdala, jiné vybírají jen dobrovolné příspěvky a jiné evidují poplatek jako příspěvek na občerstvení v průběhu poskytování služby. Finanční příspěvek je vždy jednorázový a pohybuje se v rozmezí od 100 do 300 Kč. Tento postup však může být vnímán jako protizákonný.⁷⁰

Další problémy způsobuje povinnost pracovníků splňovat dané kvalifikační předpoklady.

Zákon dělí pracovníky na sociální pracovníky a na pracovníky v sociálních službách. Sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace. Pracovníkem v sociálních službách je ten, kdo vykonává přímou obslužnou péči o osoby v

⁶⁹ Průša, L.: Sociální služby – srovnání ČR a EU, 2008, str. 37

⁷⁰ Kolokvium organizované Českou unií pro podporované zaměstnávání, 6.5.2008

ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb, základní výchovnou nepedagogickou činnost a pečovatelskou činnost v domácnosti osoby.⁷¹ Na pozici sociálního pracovníka v agenturách podporovaného zaměstnávání pracují většinou pracovní konzultanti a na pozici pracovníka v sociálních službách pracují pracovní asistenti.

Na obou pracovních pozicích musí pracovníci splňovat odbornou způsobilost. U sociálního pracovníka je to absolvování vysoké nebo vyšší odborné školy v oborech zaměřených na sociální práci, sociálně právní činnost, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, charitní a sociální činnost. Popř. absolvování akreditovaného rekvalifikačního kurzu v celkovém rozsahu minimálně 200 hodin za podmínky ukončeného vysokoškolského studia v jiném oboru. Pracovník v sociálních službách musí absolvovat akreditovaný kvalifikační kurz v rozsahu minimálně 150 výukových hodin.⁷²

Agentury podporovaného zaměstnávání mohou mít problémy s obsazováním pracovních pozic z důvodu pevně stanovených kritérií, které musí jejich pracovníci splňovat. Problémy jsou hlavně s obsazením pozice pracovního asistenta.

Dalším problémem je financování podporovaného zaměstnávání.

V České republice je rozvinutá síť agentur podporovaného zaměstnávání, které poskytují tuto službu v souladu s metodikou podporovaného zaměstnávání a Standardy podporovaného zaměstnávání. Tyto agentury jsou velmi efektivní formou pomoci pro ty, kteří jsou jinak těžko umístitelní na běžném nechráněném trhu práce, a přesto je podporované zaměstnávání financováno velmi nesystémově.⁷³

⁷¹ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

⁷² Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

⁷³ Zpravodaj IN č. 3/07

Podporované zaměstnávání je jako jiné sociální služby financováno z různých zdrojů. Nyní se však budu zabývat jen tou formou, kterou přímo ovlivňuje zákon o sociálních službách. (Pro agentury podporovaného zaměstnávání představuje jeden z nejdůležitějších a nejvýznamnějších zdrojů financí)

Sociální rehabilitace, pod kterou spadá podporované zaměstnávání, je v zákoně uvedena jako služba, která je poskytována zdarma.⁷⁴ Tím pádem agenturám odpadá možnost získat finance z jednoho důležitého zdroje, kterým jsou sami uživatelé.

Dalším možným zdrojem financí jsou dotace ze státního rozpočtu, které se přidělují na zajištění poskytování sociálních služeb organizacím, které jsou zapsány v registru sociálních služeb.⁷⁵ Dotační řízení bývá hodnoceno velmi kriticky, protože je složité a kritéria pro rozdělování a přiznání výše dotace jsou nejasná. Žadatelé o dotaci většinou nejsou seznámeni s důvody, proč jim požadovaná výše dotace nebyla přiznána.⁷⁶

2.1.4 Standardy kvality sociálních služeb a Standardy podporovaného zaměstnávání

Zákon o sociálních službách se snaží, aby poskytované sociální služby dosahovaly co nejvyšší kvality a aby byla dodržována základní lidská a občanská práva. K tomu by měly dopomoci právě standardy kvality sociálních služeb, které jsou obsaženy v příloze č. 2 prováděcí vyhlášky č. 505/2006 Sb.⁷⁷

Podporované zaměstnávání má své vlastní standardy, tzv. druhotné standardy, které byly popsány v předchozí části textu.

⁷⁴ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

⁷⁵ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách,

⁷⁶ Průša, L.: Sociální služby – srovnání ČR a EU, str. 1

⁷⁷ Čámský, P; Krutilová, D; Sembdner, J; Sladký, P: Manuál pro tvorbu a zavádění standardů kvality poskytování sociálních služeb, 2008

Společné body v obou dokumentech opět poukazují na to, že samotné podporované zaměstnávání je velmi kvalitní metoda sociální práce, která je založena na principech, které odpovídají současné legislativě.

Jedním ze společných bodů obou dokumentů je individuální plánování. Ve Standardech podporovaného zaměstnávání individuální plánování obsahuje standard č. 8. Tento bod zní: „Poskytovatel vytváří příležitost k aktivní účasti uchazeče/pracovníka při hledání práce, dojednávání pracovních podmínek a stanovení míry potřebné podpory“ Tento standard je dále definován třemi kritérii: 8.1 „Poskytovatel má vypracován a používá systém podpory uchazeče/pracovníka k aktivní účasti při hledání a udržení pracovního místa.“, 8.2 „Uchazeč/pracovník se aktivně podílí na tvorbě plánu poskytované podpory a rozhodování o tom, jak má vypadat pracovní místo, zejména druh práce, místo výkonu práce, velikost pracovního úvazku apod.“ a 8.3 „Forma individuálních plánů, dohod o poskytování podpory nebo jiných dokumentů, které jsou určeny i pro uchazeče/pracovníka odpovídají jeho možnostem vnímat a chápat“ (Standardy podporovaného zaměstnávání, 2006, str. 10) Tento standard odpovídá kritériu b standardu č. 5 ve Standardech kvality sociálních služeb a to především v požadavku plánovat společně s uživatelem a dbát na jeho osobní cíle.⁷⁸

Standard č. 5 ve Standardech podporovaného zaměstnávání, který zní: „Poskytovatel je schopen v případě potřeby koordinovat pomoc ze strany rodiny a dalších návazných služeb, které mohou ovlivnit získání a udržení vhodného zaměstnání“ (Standardy podporovaného zaměstnávání, 2006, str. 9) odpovídá standardu č. 8 Standardů kvality sociálních služeb – Návaznost poskytované sociální služby na další zdroje.

⁷⁸ Standardy kvality sociálních služeb, Příloha č. 2 k vyhlášce č. 505/2006 Sb.

Standard č. 6 ve Standardech podporovaného zaměstnávání, který zní: „Podpora na pracovišti je poskytována tak, aby působila přirozeným dojmem“ a obě jeho kritéria: 6.1 „Poskytovatel má vypracován a používá systém hledání takové formy podpory, která co nejvíce odpovídá prostředí pracoviště“ a 6.2 „Podpora na pracovišti nečiní uchazeče/pracovníka zbytečně nápadným“ (Standardy podporovaného zaměstnávání, 2006, str. 10) odpovídají kritériu dle standardu č. 1 Standardů kvality sociálních služeb, které se také zaměřuje na ochranu klientů sociálních služeb před předsudky a negativním hodnocením, ke kterému by mohlo dojít v důsledku poskytování sociální služby.⁷⁹

Ostatní standardy podporovaného zaměstnávání se již věnují jiným tématům než Standardy kvality sociálních služeb, ale téměř všechny odpovídají hlavním myšlenkám zákona o sociálních službách, kterými jsou např. snaha o zařazení klienta do běžného sociálního prostředí, hledání přirozené podpory, snížení závislosti na sociálních službách apod.

⁷⁹ Standardy kvality sociálních služeb, Příloha č. 2 k vyhlášce č. 505/2006 Sb.

2.2 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti upravuje v souladu s evropským společenstvím zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.⁸⁰

Zákon o zaměstnanosti se v první části zabývá státní politikou zaměstnanosti, působností Ministerstva práce a sociálních věcí, působností úřadů práce, součinností zdravotnických zařízení při posuzování zdravotního stavu fyzických osob a právem na zaměstnání. V druhé části upravuje zprostředkování zaměstnání prostřednictvím úřadu práce a agentur práce, podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. Třetí část tohoto zákona se týká zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Další části se zabývají zaměstnáváním zaměstnanců ze zahraničí, aktivní politikou zaměstnanosti a výkonem umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte. Část, která se vztahuje k aktivní politice zaměstnanosti, se zabývá rekvalifikacemi, investičními pobídkami a dalšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti.⁸¹

2.2.1 Agentury podporovaného zaměstnávání z hlediska zákona o zaměstnanosti

Ještě před přijetím zákona o zaměstnanosti vypracovali především poskytovatelé podporovaného zaměstnávání, zastřešení Českou unií pro podporované zaměstnávání, a další zainteresované osoby pro Ministerstvo práce a sociálních věcí návrh znění paragrafu upravující institut podporovaného zaměstnávání. Tento návrh byl vypracován na základě téměř

⁸⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §1

⁸¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

desetiletého testování modelu podporovaného zaměstnávání v podmínkách ČR. Tento návrh nakonec nebyl do vládního návrhu zákona o zaměstnanosti zapracován.⁸²

Zákon o zaměstnanosti v § 10 přiznává všem fyzickým osobám, které chtějí a můžou pracovat, právo na práci. Tento bod je pro podporované zaměstnávání důležitý.⁸³

Agentur podporovaného zaměstnávání se dále týká třetí část zákona o zaměstnanosti - zaměstnávání zdravotně postižených, konkrétně pracovní rehabilitace.

Píše se zde: „*Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené. ... Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.*“ (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 69)

Úřad práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a s ohledem na situaci na trhu práce; přitom vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny.⁸⁴

Pracovní rehabilitace je kromě zákona o zaměstnanosti také upravena ve vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato vyhláška mimo jiné přesně stanoví, co má obsahovat individuální plán

⁸² Vídeňská, E.: Podporované zaměstnávání (vhodný nástroj ke zvýšení uplatnění lidí se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce). Univerzita Karlova, Praha 2004

⁸³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 10

⁸⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69

pracovní rehabilitace a jaké jsou druhy nákladů hrazených úřadem práce za pracovní rehabilitaci a způsob jejich úhrady.⁸⁵

Pracovní rehabilitaci zabezpečuje úřad práce místně příslušný podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky. Úřad práce může také na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.⁸⁶

Úřad práce může fyzické nebo právnické osobě pověřené k výkonu pracovní rehabilitace hradit: „*přímé náklady vynaložené na pracovní rehabilitaci (materiál, mzdy a odměny zaměstnanců, ostatní přímé náklady), režijní náklady vynaložené při provádění pracovní rehabilitace a náklady na dílčí části pracovní rehabilitace, které pro pověřenou osobu zabezpečuje jiné odborné nebo vzdělávací zařízení.*“ (Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

A právě zde je prostor pro agentury podporovaného zaměstnávání, které může úřad práce pověřit k výkonu pracovní rehabilitace. Téměř všechny činnosti, které agentury podporovaného zaměstnávání v rámci služby podporované zaměstnávání vykonávají, se dají do pracovní rehabilitace zařadit. Podporované zaměstnávání může být považováno jako nástroj pracovní rehabilitace. Zde je další zdroj možnosti financování podporovaného zaměstnávání. V praxi tento zdroj financování však téměř nefunguje. Úřady práce nezadávají agenturám podporovaného zaměstnávání výkon pracovní rehabilitace.

Agentura podporovaného zaměstnávání může vykonávat následující formy pracovní rehabilitace: Poradenskou činnost [prostřednictvím pracovní diagnostiky (dle § 22 vyhl. 518/04), poradenství pro volbu povolání (dle § 21 vyhl. 518/04), poradenství pro volbu a změnu zaměstnání (dle § 22 vyhl. 518/

⁸⁵ Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁸⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69

04), poradenství pro volbu rekvalifikace (dle §21 vyhl. 518/04), poradenství pro volbu přípravy k práci (§21 vyhl. 518/04) a poradenství při výběru vhodných nástrojů APZ (§21 vyhl. 518/04)], přípravu k práci [prostřednictvím přípravy k práci na pracovištích zaměstnavatele osoby se ZP (§72 Z.č. 435/04)], zprostředkování zaměstnání [prostřednictvím poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání (§21 vyhl. 518/04) a zprostředkování zaměstnání (§69 zák. 435/04)], udržení a změnu zaměstnání a vytvoření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání [prostřednictvím asistovaného zaměstnání, poradenství pro výkon zaměstnání].⁸⁷

Problémem pracovní rehabilitace je to, že je určena jen lidem se zdravotním postižením, což nejsou jediní klienti podporovaného zaměstnávání. Finanční prostředky získané z pracovní rehabilitace nejsou využitelné pro uživatele znevýhodněné na trhu práce z jiných důvodů, než je zdravotní postižení.⁸⁸

Pracovní rehabilitace podle zákona o zaměstnanosti je také upravena v Národním plánu podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006-2009, kde se přímo v kapitole 3 říká, že „cílem bude vytvořit fungující systém pracovní rehabilitace zahrnující poradenskou činnost, přípravu pro pracovní uplatnění, umísťování do zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání“. K pracovní rehabilitaci se přímo vztahují následující opatření: 3.8. „Analyzovat zaměstnanost a zaměstnatelnost osob se zdravotním postižením zapojených do pracovní rehabilitace za pomoci individuálního plánu pracovní rehabilitace a z něho vyplývajících aktivit“ a 3.10 „Na základě analýzy využívání pracovní rehabilitace a podle potřeby praxe legislativně a organizačně upravit a ekonomicky zajistit systém pracovní

⁸⁷ www.rytmus.org

⁸⁸ Zpravodaj IN 1/2004

rehabilitace, určený pro osoby se zdravotním postižením, které jsou jen těžce umístitelné na trhu práce při užití stávajících způsobů podpory" (Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 - 2009)

V České unii pro podporované zaměstnávání proběhl v době od února 2007 do dubna 2008 projekt nazvaný „Podpořte podporované zaměstnávání“, který měl oslovit zejména politiky a pracovníky státní správy a samosprávy, kteří mají vliv na rozhodování o přidělování finančních prostředků na sociální služby a služby zaměstnanosti. Hlavním předmětem projektu bylo vytvoření koncepce systémového financování agentur podporovaného zaměstnávání. Součástí tohoto projektu byla také snaha o zakotvení podporovaného zaměstnávání do zákona o zaměstnanosti jako formu pracovní rehabilitace.⁸⁹

Vznikla odborná pracovní skupina složená ze zástupců Odboru sociálních služeb MPSV a Správy služeb zaměstnanosti MPSV, vedoucích pracovníků agentur podporovaného zaměstnávání a úřadů práce, která projednávala různé varianty řešení problematiky financování agentur podporovaného zaměstnávání mj. i z hlediska pracovní rehabilitace.⁹⁰

V rámci této skupiny byl vypracován metodický pokyn „Zabezpečení pracovní rehabilitace agenturou (nebo metodou) podporovaného zaměstnávání“. Tento metodický pokyn byl vypracován právníky, odborníky z ÚP Písek a pracovníky České unie pro podporované zaměstnávání za účelem sjednocení postupů úřadů práce při zabezpečování pracovní rehabilitace podle zákona o zaměstnanosti agenturou nebo metodou podporovaného zaměstnávání. Měl stimulovat úřady práce k zadávání určité části služeb pracovní rehabilitace agenturám podporovaného zaměstnávání. Tento metodický pokyn však nebyl přijat.⁹¹

⁸⁹ Zpravodaj IN 3/2007

⁹⁰ Zpravodaj IN č.3/2007

⁹¹ Zpravodaj IN č.1/2008

V rámci projektu „Podpořte podporované zaměstnávání“ také proběhlo v roce 2007 v agenturách podporovaného zaměstnávání a na úřadech práce dotazníkové šetření, které se týkalo právě pracovní rehabilitace.⁹² Z tohoto dotazníkového šetření vyplynulo, že důvody, proč nebyla pracovní rehabilitace úřady práce více využívána, byly především: nedostatečná metodická pomoc a administrativní a finanční náročnost. Téměř 51% ÚP spolupracovalo v rámci zajištění pracovní rehabilitace s jinými subjekty, kterými byly především zaměstnavatelé (24,5%), agentury podporovaného zaměstnávání (22 %), zdravotnická zařízení (18 %) a další. Jako největší nevýhody spolupráce s jinými subjekty byla uváděna finanční náročnost, obtížná kontrola plnění podmínek a dodržování dohod.⁹³

2.3 Srovnání pracovní rehabilitace dle zákona o zaměstnanosti a sociální rehabilitace dle zákona o sociálních službách

Jedním z rozdílů mezi pracovní a sociální rehabilitací je způsob žádání o peníze. O pracovní rehabilitaci si žádá sám klient a peníze jsou určeny na poskytování služby pouze pro tohoto klienta. Úřad práce se také může rozhodnout zadat zakázku výkonu pracovní rehabilitace jinému subjektu než je agentura podporovaného zaměstnávání. Naopak peníze ze sociální rehabilitace nejsou vázány na konkrétní uživatele.

Dalším rozdílem je cílová skupina. Pracovní rehabilitaci může využít jen člověk se zdravotním postižením. Cílová skupina sociální rehabilitace je mnohem širší.

Obsah pracovní rehabilitace však téměř odpovídá procesu podporovaného zaměstnávání. Činnosti, které by měla obsahovat

⁹² Zpravodaj IN č. 3/2007

⁹³ Zpravodaj IN č. 3/2007

sociální rehabilitace jsou mnohem širší a rozhodně přesahují možnosti podporovaného zaměstnávání.

2.4 Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod je v ČR základním dokumentem upravujícím základní lidská práva a svobody každého člověka. Kromě základních lidských práv a svobod upravuje tento dokument také práva národnostních a etnických menšin, práva hospodářská, sociální a kulturní a právo na soudní a jinou právní ochranu.⁹⁴

Článek č. 26 (3) stanoví: *„Každý občan má právo získávat prostředky na své živobytí prací“*. (Zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod)

Ne každý si je však schopen sám pracovní uplatnění zajistit. Právě zde může pomoci podporované zaměstnávání.

2.5 Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů

Tento zákon mimo jiné upravuje práva a povinnosti pro zacházení s osobními údaji a zajišťuje ochranu osob před neoprávněným zasahováním do soukromí.⁹⁵

Ochranu osobních údajů ukládá nejen tento zákon, ale dále také zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a Standardy kvality sociálních služeb uvedené v příloze č. 2 vyhlášky č. 505/2006 Sb. Ochrana osobních údajů by měla zajistit především to, že veškeré citlivé údaje s osobními daty zůstanou důvěrné, přístupné jen omezenému okruhu oprávněných

⁹⁴ Zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod

⁹⁵ Zákon č. 101/2000 Sb. O ochraně osobních údajů, § 1

osob. Dále že nakládání s osobními údaji a jejich evidence budou podléhat režimu zabraňujícímu zneužití. Organizace shromažďuje jen nezbytné údaje po nezbytně dlouhou dobu.⁹⁶

Které materiály a údaje je organizace povinna archivovat a jaké je archivační doba určuje zákon o č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě.

V oblasti podporovaného zaměstnávání může dojít k porušení ochrany osobních údajů např. při kontaktu se zaměstnavatelem. Často se stává, že zaměstnavatelé chtějí od pracovních konzultantů přesné diagnostiky klientů nebo jiné citlivé údaje.

2.6 Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

Občanský zákoník se snaží o naplňování občanských práv a svobod, zejména ochrany osobnosti a nedotknutelnosti vlastnictví.⁹⁷

§ 91 v zákoně č.108/2006 Sb. je sociálním službám uložena povinnost uzavírat s uživateli služeb smlouvu o poskytování sociálních služeb. Uzavírání smluv mezi poskytovateli sociálních služeb a uživateli se řídí právě občanským zákoníkem, který zajišťuje rovnost mezi oběma subjekty. Smlouvu můžeme chápat jako vzájemný projev vůle dvou nebo více subjektů, na jehož základě vznikají subjektům nová práva a povinnosti, které dříve tyto subjekty neměly.⁹⁸

Občanské právo vychází z principu rovnosti, tzn. že smlouvu lze uzavřít jen s osobou, se kterou se shodneme na jejím obsahu, pokud jedna ze stran s obsahem smlouvy nesouhlasí, nelze ji uzavřít. Právě zde je uplatňován výše

⁹⁶ Čámský, P; Krutilová, D; Senbdner, J; Sladký, P: Manuál pro tvorbu a zavádění standardů kvality poskytování sociálních služeb.

⁹⁷ Zákon č. 40/1964 Sb. Občanský zákoník (§ 1)

⁹⁸ Čámský, P; Krutilová, D; Senbdner, J; Sladký, P: Manuál pro tvorbu a zavádění standardů kvality poskytování sociálních služeb, 2008

zmíněný princip rovnosti. Smlouvu podle občanského zákoníku musí uzavřít obě strany dobrovolně. Smlouvu mohou uzavřít jen ty osoby, které jsou k tomu oprávněny.⁹⁹

Občanský zákoník dále upravuje, za jakých okolností může být fyzická osoba omezena nebo zbavena způsobilosti k právním úkonům. Podepsání smlouvy o poskytování sociální služby pak musí být řešeno ve spolupráci se zákonnými zástupci těchto fyzických osob, kteří jsou jim stanoveni také podle občanského zákoníku.¹⁰⁰

Písemné uzavření smlouvy o poskytování služeb je také důležité u podporovaného zaměstnávání, protože se jedná o velmi specifickou službu. Klient musí přesně vědět, co ho v programu čeká a co bude muset dělat. Také dobrovolnost je důležitá, protože k absolvování programu podporovaného zaměstnávání nelze nikoho nutit.

2.7 Další právní předpisy ovlivňující agentury podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je v ČR poskytováno pouze nestátními neziskovými organizacemi, které ovlivňuje stejně jako ostatní neziskové organizace mnoho druhů legislativy. V následujícím přehledu jsou vypsány ty nejdůležitější z nich.

2.7.1 Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů

Jde o zákon, který upravuje statusové normy neziskových organizací, charakterizuje sdružení, popisuje, jakým způsobem sdružení vzniká a zaniká, kde a jak se registruje apod.

⁹⁹ Zákon č. 40/1964 Sb. Občanský zákoník

¹⁰⁰ Zákon č. 40/1964 Sb. Občanský zákoník (§10)

2.7.2 Zákony o financování

Dotační politiky se týká například zákon č. 215/2004 Sb., o úpravě některých vztahů v oblasti veřejné podpory, který upravuje práva a povinnosti poskytovatelů příjemců veřejné podpory.

Dále zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, který upravuje poskytování dotací a návratných finančních výpomocí ze státního rozpočtu a vyhláška č. 207/2005 Sb. o formě a obsahu plnění informační povinnosti k poskytnuté veřejné podpoře.¹⁰¹

2.7.3 Zákony o daních

Následující předpisy: zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu nebo zákon č. 357/1992 Sb., o dani dědické, darovací a z převodu nemovitosti ovlivňují převážně oblast dárcovství.

Daní se týká i zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, který upravuje zásady daňového řízení, místní šetření, daňovou kontrolu, registrační povinnost daňových subjektů, penále, daňové přiznání apod.

2.7.4 Zákony o účetnictví

Účetní předpisy upravuje především zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví. Tento zákon upravuje rozsah vedení účetnictví, účetní doklady, účetní knihy, účetní uzávěrku a její ověřování, výroční zprávu a způsoby jejího zveřejňování, inventarizaci, úschovu účetních záznamů apod.

¹⁰¹ Hladká, M.: Přehled legislativy pro neziskové organizace 2009. Centrum pro výzkum neziskového sektoru, Brno 2009

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví provádí vyhláška č. 504/2002 Sb. Tato vyhláška je určena subjektům nepodnikatelského charakteru, které účtují v soustavě podvojného účetnictví a upravuje způsob a sestavení účetní uzávěrky, výkazy zisků a ztrát a obsahové vymezení položek rozvahy.¹⁰²

¹⁰²Hladká, M.: Přehled legislativy pro neziskové organizace 2009. Centrum pro výzkum neziskového sektoru, Brno 2009

3. Další významné české dokumenty ovlivňující agentury podporovaného zaměstnávání

3.1 Národní plán vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením (1998)

Tento dokument byl vytvořen v roce 1998 Vládním výborem pro zdravotně postižené občany. Zaměstnaností se zabývá kapitola č. 7 tohoto dokumentu.¹⁰³ Píše se zde např.: „*Občané se zdravotním postižením patří na trhu práce k nejvíce ohroženým, a proto se i prodlužuje průměrná délka jejich nezaměstnanosti, která je postihuje vyšší měrou a rozvíjí se u nich s vyšší dynamikou.*“ (Národní plán vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, 1998)

V závěru kapitoly č. 7 je přímo doporučováno využívat podporovaného zaměstnávání. Píše se zde, že jako mezistupeň mezi zaměstnáváním osob se zdravotním postižením na volném trhu práce a v chráněných dílnách, je třeba i u nás rozvinout tzv. podporované zaměstnávání, ve kterém speciálně školený osobní asistent (pracovní asistent) pomůže postiženému pochopit a zvládnout požadované pracovní postupy a dosáhnout potřebné pracovní výkonnosti.¹⁰⁴

V opatřeních tohoto dokumentu, která by se měla splnit, je v bodě 7c uvedeno: „*Legislativně upravit institut podporovaného zaměstnávání.*“ (Národní plán vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, 1998) Ministerstvo práce a sociálních věcí mělo podle tohoto dokumentu úkol splnit do 31.12.2004.¹⁰⁵ Úkol však splněn nebyl.

¹⁰³ Národní plán vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením (dostupné z www.nrzp.cz)

¹⁰⁴ Národní plán vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením (dostupné z www.nrzp.cz)

¹⁰⁵ Národní plán vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením (dostupné z www.nrzp.cz)

3.2 Bílá kniha v sociálních službách (2003)

Bílá kniha v sociálních službách byla projednána a schválena v únoru roku 2003. Tento dokument charakterizuje, co jsou sociální služby. Vymezuje, pro koho jsou určeny a dále stanovuje 7 základních principů, které tvoří základ sociálních služeb v ČR. Mezi tyto principy patří např. nezávislost a autonomie pro uživatele, začlenění a integrace apod.¹⁰⁶

Bílá kniha v sociálních službách dále říká, kdo je odpovědný za sociální služby, zabývá se komunitním plánováním a kvalitou poskytovaných sociálních služeb.¹⁰⁷

Tento dokument se stal podkladem pro pozdější vznik zákona o sociálních službách.¹⁰⁸

3.3 Střednědobá koncepce státní politiky zaměstnanosti vůči osobám se zdravotním postižením (2004)

Tato koncepce byla schválena vládou ČR 16.6.2004 a týká se mnoha oblastí souvisejících s problematikou postavení občanů se zdravotním postižením v ČR.¹⁰⁹

Obsahuje mimo jiné analýzu vývojových tendencí let 1990 - 2002, vztah Evropské unie k osobám se zdravotním postiženým. Dále se zabývá oblastí vzdělávání, zdravotnictvím, zaměstnaností, přístupností prostředí, sociálním zabezpečením, diskriminací a jinými oblastmi ovlivňujícími život osob se zdravotním postižením apod.¹¹⁰

Zaměstnanost zdravotně postižených upravuje kapitola VI, kde se mimo jiné v cílech, úkolech a opatřeních na období píše,

¹⁰⁶ Průša, L.: Sociální služby – srovnání ČR a EU, 2008

¹⁰⁷ Bílá kniha v sociálních službách, 2003

¹⁰⁸ Průša, L.: Sociální služby – srovnání ČR a EU, 2008

¹⁰⁹ Galiová H.: Podporované zaměstnávání na Litoměřicku, Univerzita Karlova, Praha 2007

¹¹⁰ Střednědobá koncepce státní politiky zaměstnanosti vůči osobám se zdravotním postižením, Praha 2004 (dostupné z: www.euroskop.cz)

že zaměstnávání zdravotně postižených bude považováno pro období 2006-2009 za prioritu celkového rozvoje lidských zdrojů v České republice. Dále se v této kapitole píše, že zaměstnanecký poměr osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce bude považován za prioritní.¹¹¹

Jeden z dílčích úkolů a opatření této kapitoly zní: *“Legislativně a organizačně upravit a ekonomicky zajistit systém tzv. podporovaného zaměstnávání a specificky jej určit zejména pro kategorie občanů se zdravotním postižením, kteří jsou těžko umístitelní na trhu práce při užití stávajících způsobů podpory. Touto formou se zaměřit zejména na občany s těžšími formami postižení, postižením kombinovaným a mentálním”* (Střednědobá koncepce státní politiky zaměstnanosti vůči osobám se zdravotním postižením)

3.4 Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009 (2005)

Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009 byl přijat 17. 8. 2005. Tento plán vychází z cílů a úkolů Střednědobé koncepce státní politiky zaměstnanosti vůči osobám se zdravotním postižením.¹¹²

Jednotlivé kapitoly tohoto národního plánu obsahují stručné uvedení do dané oblasti, žádoucí cílový stav, kterého se má dosáhnout a jednotlivá zřetelně formulovaná opatření s označením odpovědného resortu a návrhu termínu splnění.¹¹³

I když tento plán vychází z cílů a úkolů Střednědobé koncepce státní politiky zaměstnanosti vůči osobám se

¹¹¹ Střednědobá koncepce státní politiky zaměstnanosti vůči osobám se zdravotním postižením, 2004 (dostupné z: www.euroskop.cz)

¹¹² Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009, ISBN 80-86734-66-8

¹¹³ Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009, ISBN 80-86734-66-8

zdravotním postižením neobsahuje na rozdíl od této koncepce ani zmínku o podporovaném zaměstnávání.

3.5 Národní akční plán sociálního začleňování 2008-2010 (2008)

Tento plán je již třetí národní akční plán sociálního začleňování v řadě, který ČR předkládá Evropské komisi. V oblasti sociálního začleňování si tento plán klade mimo jiné následující cíle: zajistit dostupnost zdrojů, práv a služeb potřebných k účasti ve společnosti, prevenci a řešení sociálního vyloučení a boj se všemi podobami diskriminace, které vedou k sociálnímu vyloučení. Dále si klade za cíl zajistit aktivní sociální začlenění pro všechny jak prostřednictvím podpory účasti na trhu práce, tak potíráním chudoby a sociálního vyloučení.¹¹⁴

¹¹⁴ www.socialnirevue.cz

4. Mezinárodní právní předpisy a dokumenty

4.1 Amsterodamská smlouva (1997)

Amsterodamská smlouva byla podepsána 2. října 1997. V platnost vstoupila 1. května 1999. Tato smlouva změnila a přečíslovala Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o ES.¹¹⁵

Hlava č. VIII Amsterodamské smlouvy upravuje obecně zaměstnanost evropského společenství a Hlava č. XI se týká sociální politiky.¹¹⁶

V článku č. 136/ex-čl. 117 se píše: *"Společenství a členské státy, respektující základní sociální práva, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě podepsané v Turínu 18. října 1961 a v Komunitární chartě základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, sledují následující cíle: podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby došlo k jejich harmonizaci při zachování tendence k jejich zlepšování, náležitou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj potenciálu pracovních sil s ohledem na trvale vysokou úroveň zaměstnanosti a boj proti vylučování z trhu práce."* (Amsterodamská smlouva, 1997).

Podporované zaměstnávání může pomoci v boji proti vylučování z trhu práce.

4.2 Listina základních práv Evropské unie (2000)

Tento dokument Evropské unie bývá v českém překladu nazýván Listina základních práv Evropské unie nebo Charta základních práv Evropské unie.

¹¹⁵ www.wikipedia.cz

¹¹⁶ Amsterodamská smlouva, 1997 (dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_3_cs.htm)

Listina vychází ze smluv Společenství a mezinárodních úmluv (např. Evropská úmluva o lidských právech z roku 1950 nebo Evropská sociální charta z roku 1989). Ale je založena také na ústavních tradicích členských států EU a na vydaných deklaracích Evropského parlamentu.¹¹⁷

Charta základních práv Evropské unie byla vyhlášena v roce 2000 v Nice. Jedná se pouze o doporučení, dosud není právně závazným dokumentem. Všechny členské státy se však zavázaly její ustanovení dodržovat.¹¹⁸

Otázka přijetí Listiny a jejího včlenění do smluv je aktuálně součástí debaty o ratifikaci Lisabonské smlouvy. V rámci textu této smlouvy je uveden odkaz na Listinu základních práv Evropské unie. Znění Listiny bylo v roce 2007 právě v souvislosti s finalizací textu Lisabonské smlouvy novelizováno.¹¹⁹

Tato listina stanovuje v článku 15 (1): *„Každý má právo pracovat a vykonávat svobodně zvolené nebo přijaté povolání“* a v článku č. 26: *“Unie uznává a respektuje právo osob se zdravotním postižením na opatření, jejichž cílem je zajistit jejich nezávislost, sociální a profesní začlenění a jejich účast na životě společnosti.”* (Charta základních práv Evropské unie. Nice 2000, dostupné z: www.euroskop.cz)

¹¹⁷ www.euroskop.cz

¹¹⁸ www.euroskop.cz

¹¹⁹ www.euroskop.cz

4.3 Madridská deklarace (2003)

Jedná se dokument Evropské unie, který není právně závazný. Madridská deklarace je dokument související s problematikou osob se zdravotním postižením a byl přijat v roce 2003 v Madridu.¹²⁰

V této deklaraci, jsou popsány hlavní problémy, kterým musí čelit osoby se zdravotním postižením, vize čeho by se mělo dosáhnout, program k dosažení vize a návrhy opatření.

Hlavním cílem této deklarace je snaha o integraci lidí se zdravotním postižením a dosažení plného dodržování jejich základních lidských a občanských práv.¹²¹

Sedmý bod v programu k dosažení vize se věnuje zaměstnanosti a zní: *„Zaměstnání jako klíč k sociální integraci - Na podporu přístupu zdravotně postižených osob k zaměstnání, přednostně na běžném trhu práce, je nutné vynaložit veškeré úsilí. Je to jedna z nejdůležitějších forem boje proti sociální exkluzi a za prosazení nezávislosti a důstojnosti zdravotně postižených osob. Vyžaduje nejen aktivní mobilizaci sociálních partnerů, ale také správních orgánů, které musí i nadále posilovat již existující opatření.“* (Madridská deklarace, Madrid 2003)

V tomto bodě je velmi důležitá zmínka o běžném trhu práce. Přesně o to se podporované zaměstnávání snaží. Právo na práci u lidí se zdravotním postižením bývá často omezeno možností pracovat pouze v chráněných dílnách. Podporované zaměstnávání se snaží pomoci i lidem se zdravotním postižením žít běžným způsobem života, což také znamená chodit do běžného zaměstnání.

¹²⁰ Galiová H.: Podporované zaměstnávání na Litoměřicku, Univerzita Karlova, Praha 2007

¹²¹ Madridská deklarace, Madrid 2003 (dostupné z: www.dobromysl.cz)

4.4 Akční plán na podporu práv a plného zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti: zlepšení kvality života osob se zdravotním postižením v Evropě 2006 – 2015 (2006)

Jedná se o dokument Rady Evropy, který byl schválen 5.4.2006. Uvedený Akční plán vymezuje cíle Rady Evropy s ohledem na lidská práva, zákaz diskriminace, rovné příležitosti a zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti. Klíčové aktivity tohoto plánu pokrývají všechny aspekty života osob se zdravotním postižením a ve svém souhrnu tvoří obecný rámec pro formulaci politiky vůči této skupině osob na úrovni jednotlivých členských států. Tento akční plán má charakter doporučení, není tedy pro členské státy právně závazný.¹²²

V tomto dokumentu, jsou mimo jiné určeny tyto dva cíle: *"zajistit, aby pro ty osoby, jejichž potřeby nemohou být bez individuální podpory uspokojeny na otevřeném trhu práce, byla k dispozici podpůrná opatření, například chráněné nebo podporované formy zaměstnání,"* a *"podporovat přechod osob se zdravotním postižením od chráněného a podporovaného zaměstnání na otevřený trh práce"* (Akční plán na podporu práv a plného zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti: zlepšení kvality života osob se zdravotním postižením v Evropě 2006 – 2015)

Podporované zaměstnávání je časově omezená služba, která pomáhá lidem se zdravotním omezením při uplatnění na otevřeném trhu práce. Po jejím ukončení je pracovník schopen fungovat na otevřeném trhu práce samostatně, jen za pomoci přirozené podpory na pracovišti. Podporované zaměstnávání tedy splňuje výše popsané cíle.

¹²² Akční plán na podporu práv a plného zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti: zlepšení kvality života osob se zdravotním postižením v Evropě 2006 – 2015, přijato 2006

4.5 Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (2006)

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením a její Opční protokol byly přijaty Valným shromážděním Organizace spojených národů dne 13. prosince 2006.¹²³ Tato úmluva byla 30.3.2007 v New Yorku přijata Evropskou unií.

Tato úmluva obsahuje v části věnované zaměstnanosti mimo jiné požadavky na to, aby osoby se zdravotním postižením mohly pracovat za stejných podmínek jako ostatní zaměstnanci. Dále se zde píše, že státy, které úmluvu ratifikují, by měly podporovat osoby se zdravotním postižením v uplatnění se na trhu práce za pomoci asistence před i po nalezení zaměstnání. Prioritou by mělo být zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce.¹²⁴

¹²³ www.kvalitavpraxi.cz

¹²⁴ Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, 2006

5. Legislativa a další významné dokumenty ovlivňující pražské organizace podporovaného zaměstnávání

5.1 Zákon č. 131/2000 Sb. O Hlavním městě Praze

Tento zákon upravuje postavení hlavního města Prahy jako hlavního města České republiky, kraje a obce a dále postavení městských částí.¹²⁵

Dále určuje samostatnou a přenesenou působnost Prahy, určuje území hlavního města Prahy a městských částí, orgány hlavního města Prahy, hospodaření hlavního města Prahy a městských částí apod.¹²⁶

Znalost tohoto zákona usnadní orientaci např. v systému poskytování dotací pražským sociálním službám.

5.2 Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb hlavního města Prahy na rok 2009

Tento dokument zpracoval odbor sociální péče a zdravotnictví Magistrátu hlavního města Prahy. Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb města Prahy na rok 2009 obsahuje priority, které přesahují horizont jednoho roku a budou plněny dlouhodobě. Posláním tohoto střednědobého plánu je popsat současný stav, pojmenovat oblasti, které je nutno řešit a navrhnout směry těchto řešení. Neklade si za cíl zásadně měnit sociální služby. Přináší však důležité změny do způsobů posuzování kvality jak služby samotné, tak žádostí o dotace.¹²⁷

¹²⁵ Zákon č. 131/2000 Sb. O Hlavním městě Praze (§ 1)

¹²⁶ Zákon č. 131/2000 Sb. O Hlavním městě Praze

¹²⁷ Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb hlavního města Prahy na rok 2009

Tento plán se hodně zabývá systémem financováním sociálních služeb.

Příloha č.3 Střednědobého plánu rozvoje sociálních služeb hlavního města Prahy na rok 2009 obsahuje priority jednotlivých městských částí v oblasti sociálních služeb. Ani jedna městská část však nemá sociální rehabilitaci (většina agentur podporovaného zaměstnávání je registrována jako sociální rehabilitace) označenu jako prioritu.¹²⁸

¹²⁸ Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb hlavního města Prahy na rok 2009

6. Diskuse

V následující části práce budou popsány největší problémy, které podporované zaměstnávání v oblasti legislativy má. Analýza je doplněna názory čtyř vedoucích pracovníků agentur podporovaného zaměstnávání vyplývajících z uskutečněných rozhovorů. (Všechny rozhovory jsou uvedeny v příloze č. 2)

6.1 Právní regulace

Hlavním problémem, který podporované zaměstnávání v České republice má, je to, že není uvedeno v žádné platné legislativě. Na tomto se také shodli všichni čtyři dotazovaní pracovníci. Problém zakotvení podporovaného zaměstnávání do platné legislativy řeší zástupci podporovaného zaměstnávání již řadu let. Stále však nebylo dosaženo žádných uspokojivých výsledků.

Za druhé není zcela jasné, zda podporované zaměstnávání spadá do oblasti služeb zaměstnanosti nebo do oblasti sociálních služeb. Všichni respondenti odpověděli, že by podporované zaměstnávání zařadili spíše do oblasti zaměstnanosti. Hlavním důvodem je to, že cílem podporovaného zaměstnávání je uplatnění na běžném trhu práce. Stejný cíl by měly mít i služby zaměstnanosti. Podporované zaměstnání je však financované převážně z dotací určených na sociální služby.

Pokud by bylo podporované zaměstnávání určeno jako služba zaměstnanosti a spadalo by pod zákon o zaměstnanosti, způsobilo by to agenturám podporovaného zaměstnávání značné problémy, protože financování služeb zaměstnanosti není zcela systematické a dosažení na finanční zdroje určené na služby zaměstnanosti je komplikované.

Možným řešením této situace by mohlo být zařazení podporovaného zaměstnávání jako samostatné sociální služby do zákona o sociálních službách.

6.2. Zákon o sociálních službách

6.2.1 Podporované zaměstnávání jako služba sociální rehabilitace

Většina agentur podporovaného zaměstnávání je registrována jako služba sociální rehabilitace. Nikdo z dotazovaných neměl s registrací problémy. Přesto, jak uvádí Česká unie pro podporované zaměstnávání, mohou vzniknout při registraci podporovaného zaměstnávání jako služby sociální rehabilitace komplikace.¹²⁹

Podporované zaměstnávání může mít problém splnit všechny základní činnosti, které mu udává zákon o sociálních službách. Důvodem je jeho úzká zaměřenost pouze na oblast zaměstnanosti. Sociální rehabilitace je služba, která by se měla zaměřovat na všechny oblasti života, ve kterých potřebuje uživatel zvýšit své dovednosti a posílit tak svoji samostatnost. Služba podporovaného zaměstnávání mu může pomoci jen v jedné oblasti a tou je pracovní uplatnění. I když naučené dovednosti (např. zvýšení samostatnosti v cestování do zaměstnání) jsou přenositelné a použitelné i v jiných oblastech života a samotné získání stabilního pracovního místa ovlivní i jiné aspekty života, nemůže tato služba klientům pomáhat ve zvýšení samostatnosti všude, kde by potřebovali. Podporované zaměstnávání např. nemůže pomoci klientovi se zvýšením úrovně dovedností potřebných k samostatnému bydlení nebo s ním

¹²⁹ Zpravodaj IN č. 3/2007

nacvičovat dovednosti potřebné pro zvládnání péče o vlastní osobu.

Služby podporovaného zaměstnávání nejsou schopny plnit základní činnosti tak, jak je stanoví prováděcí vyhláška k zákonu o sociálních službách č. 505/2006 Sb. Toto by mohl být jeden z důvodů pro zařazení podporovaného zaměstnávání do zákona o sociálních službách ať už jako samostatné sociální služby nebo jako součást sociální rehabilitace.

Ne všichni si však myslí, že by zařazení podporovaného zaměstnávání do zákona o sociálních službách něco vyřešilo. Tomáš Hauser, Dis. z o.s. Asistence vnímá současnou situaci jako plně dostačující. Podle jeho názoru, není nutné, aby bylo podporované zaměstnávání do zákona zařazeno. Myslí si, že by se tím situace nijak nezměnila a v současném stavu nevidí problém. Podobně situaci vnímá i Mgr. Petra Vitáková z Formika o. s., podle ní také není nutné přímé zařazení podporovaného zaměstnávání do zákona o sociálních službách.

Pojem sociální rehabilitace může být pro mnoho lidí špatně uchopitelný a nejasný. Pro někoho může být těžké si představit, o jakou konkrétní činnost se jedná.

6.2.2 Poplatky za službu

Zákon přesně určuje maximální výši poplatků, kterou smí sociální služby od klientů vybírat. Sociální rehabilitace je služba, která je poskytována zdarma. V případě podporovaného zaměstnávání se však poskytovatelé shodují na tom, že malý poplatek od klientů může být přínosný.

Proč je poplatek je dobrý: jedná se o službu, která je časově i finančně velmi náročná. Je proto dobré, když si klient nejdříve pečlivě rozmyslí, jestli chce do programu nastoupit. Poplatek může při rozhodování pomoci. Dále pomáhá motivovat klienta v setrvání v programu ve chvíli, kdy se

objeví komplikace. Dalším důvodem pro zavedení poplatku je to, že se jedná o velmi drahou službu (pomoc pro jednoho klienta může stát i 100 000 korun) a malá spoluúčast klienta může být prospěšná. Dále by tento poplatek mohl agenturám přispět při náročné kompletaci všech potřebných finančních prostředků. Zákon však v případě sociální rehabilitace přijímání plateb od klientů nedovoluje.

Formika o.s. např. situaci řeší tak, že od klientů vybírá vstupní poplatek 300 Kč. Jedná se o příspěvek na očerstvení, který není součástí poskytovaných sociálních služeb. Klienti však k zaplacení tohoto příspěvku nemohou být nuceni a tím se ztrácí efektivita tohoto poplatku.

6.2.3 Vzdělání pracovníků v sociálních službách

Další problém agenturám podporovaného zaměstnávání způsobuje zákon o sociálních službách v požadavku na odborné vzdělání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. V oblasti podporovaného zaměstnávání to nejvíce ovlivňuje přijímání pracovních asistentů (pracovník v sociálních službách dle zákona o sociálních službách) a pracovních konzultantů (sociální pracovník dle zákona o sociálních službách).

Michaela Oupická z o.s. Rytmus si myslí, že nejvíce tento požadavek ovlivňuje hledání a přijímání vhodných kandidátů na pozici pracovní asistent. Naopak Mgr. Petra Vitáková z Formika o.s. si myslí, že problém není v požadavku na vzdělání pracovních asistentů, ale v požadavku na vzdělání pracovních konzultantů.

Práce na pozici pracovního konzultanta vyžaduje odborné dovednosti z oblasti sociální práce a jiných příbuzných oborů. Požadavek na vzdělání pomůže zvýšit kvalitu a efektivitu poskytovaných služeb a je tedy oprávněný.

Povinnost absolvovat kvalifikační kurz v rozsahu 150 hodin na nižší pozici pracovníka v sociálních službách však není zcela podstatný.

Na pozicích pracovníků v sociálních službách se v agenturách zaměstnávají tzv. pracovní asistenti. Jsou to lidé, kteří poskytují podporu uživatelům přímo na pracovišti. Na tohoto pracovníka nejsou kladeny tak velké nároky, nemá v případě klienta téměř žádnou odpovědnost ani rozhodovací pravomoci. K zvládnutí práce je nutné ovládat jen základní zásady poskytování osobní asistence, které se dají naučit během kratší doby než je 150 hodin. Na pozice pracovních asistentů se přijímají lidé, od kterých se očekává velká časová flexibilita, protože potřeba asistence přímo na pracovišti se velmi mění podle toho, jak rychle si uživatel osvojuje potřebné dovednosti. Často se jedná o studenty, kterým nevadí např., když jeden týden pracují třeba celých 40 hodin a další vůbec nebo jen velmi málo. Z tohoto důvodu je u pracovních asistentů velká fluktuace. Většina zájemců o práci na pozici pracovního asistenta nemá dokončeno vzdělání ani nemá potřebný kvalifikační kurz. Organizace nemají peníze na to, aby každému novému zájemci o toto místo platili kvalifikační kurz pro pracovníka v sociálních službách. To způsobuje to, že tyto pozice, se špatně obsazují vhodnými pracovníky.

6.2.4 Financování sociálních služeb

Další problematickou oblastí představuje v sociálních službách rozdělování dotací. Agentury podporovaného zaměstnávání si stěžují, že dotační řízení je složité a kritéria pro rozdělování a přiznání výše dotace jsou nejasná. Některé agentury podporovaného zaměstnávání si společně

s jinými sociálními službami stěžují na neprůhlednost a nesystematičnost postupování úřadů při rozdělování finančních dotací.

Podporované zaměstnávání může mít problém uspět v dotačním řízení, protože z pohledu úřadů se nejedná o zajímavou sociální službu.

Při nedostatečně znalém pohledu může podporované zaměstnávání působit neefektivně. Jeden pracovní konzultant stihne, ve srovnání s jinými typy sociálních služeb, během roku „pomoci“ jen malému počtu klientů. Je pravda, že počet klientů, kterým dokáže služba pomoci, není moc vysoký, ale na druhou stranu má tato pomoc dlouhodobý pozitivní efekt nejen pro klienta, ale také na finance ve státním rozpočtu. Člověk, který si najde zaměstnání za pomoci agentury podporovaného zaměstnávání, má nejen stabilní pracovní místo, ale také má zvýšené dovednosti, které jsou zapotřebí k nalezení a udržení si tohoto pracovního místa. To snižuje další potřebu sociálních služeb v budoucnu. Pro státní finance to znamená, že tento člověk si sám vydělává a již nepotřebuje sociální dávky. Dále platí daně a tím také přispívá do státního rozpočtu. Dalším vedlejším efektem je fakt, že se snižují náklady na jiné sociální služby, které by tento člověk jinak využíval např. na denní stacionáře nebo sociálně terapeutické dílny.

Problém je v tom, že oblast pozitivních přínosů podporovaného zaměstnávání není dobře zmapovaná. Nejsou prováděny žádné dlouhodobé studie o přínosech podporovaného zaměstnávání v delším časovém horizontu a z běžně dostupných statistických informací pozitiva a efektivita podporovaného zaměstnávání nevyplývají.

Dalším důvodem, proč může mít podporované zaměstnávání problém uspět v dotačním řízení, že státní úředníci tuto službu neznají a tím pádem na ni jen velmi neradi dávají peníze ze státního rozpočtu. S tímto názorem však nesouhlasí

Mgr. Petra Vitáková, která si myslí, že v tom rozhodně problém není. Považuje podporované zaměstnávání za všeobecně dobře známý pojem. (viz příloha č. 2)

6.2.5 Proč by mělo být podporované zaměstnávání zařazeno v zákoně o sociálních službách

Uvedení podporovaného zaměstnávání jako samostatné sociální služby do zákona o sociálních službách by mohlo zlepšit jeho situaci v oblasti financování.

Důvod, proč by bylo vhodné uvedení podporovaného zaměstnávání do zákona o sociálních službách, však nesouvisí jen s financováním, ale také s tím, že by to mohlo pomoci eliminovat poskytovatele sociálních služeb, kteří službu podporovaného zaměstnávání nabízejí, ale ve skutečnost to, co poskytují, nesplňuje znaky podporovaného zaměstnávání. Tito poskytovatelé mohou negativně ovlivnit důvěryhodnost služby podporovaného zaměstnávání. Uvedením podporovaného zaměstnávání a jeho přesné definice v legislativě by se dalo této situaci předejít.

6.2.6 Pozitiva zákona o sociálních službách pro agentury podporovaného zaměstnávání

Zákon o sociálních službách může agentury podporovaného zaměstnávání ovlivňovat také pozitivně. Mgr. Petra Vitáková z o.s. Formika v rozhovoru uvedla, že velkým přínosem tohoto zákona je to, že jsou konečně kodifikována práva lidí, kteří sociální služby využívají. (viz příloha č. 2).

Dále je přínosné to, že zákon o sociálních službách zavádí do praxe stejné principy poskytování sociálních služeb, ze kterých vychází i podporované zaměstnávání. Jedná se např.

o využívání přirozeného prostředí a pomoci, integrace klienta do běžné společnosti, princip aktivního přístupu uživatele služeb apod.

6.3 Zákon o zaměstnanosti

Další důležitou oblastí v legislativě, ovlivňující podporované zaměstnávání, je zákon o zaměstnanosti. Všichni dotazovaní z rozhovorů uvedených v příloze č. 2 jsou toho názoru, že podporované zaměstnávání by mělo spadat spíše do oblasti zaměstnanosti. Z této oblasti však v současné době není možné tuto službu financovat. Jak uvádí Mgr. Petra Vitáková z o.s. Formika, není v současné době vytvořen žádný fungující systém financování a plánování služeb zaměstnanosti.

Hlavním zdrojem financí z této oblasti pro podporované zaměstnávání jsou peníze určené na pracovní rehabilitaci.

Jedním z problémů je to, že pracovní rehabilitace je určena jen lidem se zdravotním postižením. To nepokrývá celou cílovou skupinu klientů podporovaného zaměstnávání.

Další komplikací je velká zdlouhavost a byrokratická náročnost celého procesu pracovní rehabilitace. Absolvování procesu pracovní rehabilitace je velmi náročné nejen pro pracovního konzultanta, který pomáhá klientovi, ale hlavně pro samotného klienta. Stává se, že než uživatel projde řadou lékařských vyšetření a jiných byrokratických jednání, které předchází samotnému přijetí žádosti o pracovní rehabilitaci, najde si za pomoci podporovaného zaměstnávání práci a žádost o pracovní rehabilitaci se stává bezpředmětnou.

Úředníci na úřadech práce často uživatelům rozhodnutí o podání žádosti o pracovní rehabilitaci rozmlouvají. Také se stává, že se úředníci snaží klienty od pracovní rehabilitace odradit s odůvodněním, že agentury podporovaného zaměstnávání se na nich snaží jen vydělat a využívají je k získání peněz.

Pouze občanské sdružení Rytmus má ze třech dotazovaných organizací alespoň trochu pozitivní zkušenosti s pracovní rehabilitací, nicméně na dlouhý a byrokraticky náročný proces si stěžují i zde. Pracovníci z o.s. Asistence a Mgr. Petra Vitáková z Formika o.s. považují financování podporovaného zaměstnávání z pracovní rehabilitace za téměř nereálné.

V případě, že by podporované zaměstnávání bylo zařazeno do zákona o zaměstnanosti jako jedna z možných forem pracovní rehabilitace, vznikne problém v tom, že jednotlivé úřady práce mají na aktivní politiku zaměstnanosti vyhrazeno jiné množství finančních prostředků a tím pádem by se lišila situace jednotlivých agentur podporovaného zaměstnávání v závislosti na místě působení.

Bylo by dobré, kdyby v zákonu o zaměstnanosti bylo podporované zaměstnávání přesně definováno a k tomu stanoveny jasná pravidla pro financování této služby - např. určená přesná částka za časovou jednotku za jednoho klienta apod. Inspirací by mohlo být třeba financování chráněných dílen, kde se dostávají peníze na základě počtu zaměstnaných klientů v této dílně.

6.4 Mezinárodní dokumenty

Existuje velké množství mezinárodních dokumentů, které se nějakým způsobem vztahují k integraci lidí s nejrůznějšími handicapem do společnosti a snaží se o dodržování základních lidských a občanských práv. Hodně dokumentů popisuje jakousi „ideální“ situaci. V praxi se organizace, které se snaží právě o integraci lidí se zdravotním postižením do společnosti, musí potýkat s častými existenčními problémy.

Je mnoho dokumentů, které se snaží zaručit lidem se zdravotním postižením právo na práci na běžném trhu práce s přiměřenou mírou podpory v případě potřeby. V České

republice však stále převažuje trend v umístování lidí se zdravotním postižením do chráněných dílen či denních stacionářů.

7. Praktická část diplomové práce

Z předchozí části diplomové práce, z diskuse o problematice, vyvstala otázka, která zní: Mohou být problémy s financováním agentur podporovaného zaměstnávání ze státních zdrojů ovlivněny také tím, že státní úředníci dostatečně neznají službu podporovaného zaměstnávání?

Následující sonda je tedy zaměřena na znalost podporovaného zaměstnávání u pracovníků pražských úřadů práce. Cílem práce není zjistit, jestli případná znalost nebo neznalost podporovaného zaměstnávání skutečně ovlivňuje financování.

Cílem této sondy je zjistit, jestli tito úředníci mají základní znalosti o hlavních charakteristikách podporovaného zaměstnávání.

Znalost podporovaného zaměstnávání je pro účel této práce omezena jen na základní informace o této metodě práce, jako je např. cílová skupina, základní charakteristiky nebo znalost některých agentur poskytujících službu podporovaného zaměstnávání.

Tato diplomová práce se zaměřuje na pražské agentury podporovaného zaměstnávání a tedy i dotazníkové šetření je určeno jen pro pražské úřady práce. Výsledky práce nejsou přenositelné na jiné části České republiky. Důvodem jsou velká specifika Prahy oproti jiným regionům.

7.1 Využití výsledků dotazníkového šetření

Pokud výsledky tohoto dotazníkového šetření prokážou, že pracovníci pražských úřadů práce, nemají základní znalosti o metodě podporovaného zaměstnávání, může být tato informace využita jako podnět pro Českou unii pro podporované zaměstnávání k větší propagaci podporovaného zaměstnávání právě ve státní sféře.

Pokud naopak výsledky dotazníkového šetření ukážou, že úředníci základní znalosti o metodě podporovaného zaměstnávání mají, bude to opět možné využít jako podnět pro Českou unii pro podporované zaměstnávání. V tomto případě to bude dobrá informace o tom, že propagace podporovaného zaměstnávání v této cílové skupině se už nemusí zaměřovat jen na základní informace o podporovaném zaměstnávání, ale může se více zaměřovat na efektivitu a využitelnost této metody sociální práce.

Dále to může vést k zamyšlení a vzniku nových teorií o tom, proč mají agentury podporovaného zaměstnávání tak velké problémy s financováním z oblasti pracovní rehabilitace dle zákona o zaměstnanosti.

7.2 Metodika výzkumu

7.2.1 Konstrukce dotazníku

Přesné znění dotazníku lze nalézt v příloze č. 1.

Důležité je, aby zkoumané osoby dotazníku rozuměly a aby otázky nemohly být vykládány dvojím způsobem. Jednotlivé otázky musí být jasné a srozumitelné. Všichni respondenti musí otázkám v dotazníku rozumět stejně. Tomu v mém případě pomohl

předvýzkum, který jsem si provedla na 5 lidech ve svém okolí a na základě jejich připomínek jsem dotazník upravila.

V dotazníku jsou většinou použity uzavřené otázky. Kategorie použité pro uzavřené otázky, musí představovat soubor, vyčerpávající všechny možné alternativy odpovědí nebo možnost „jiná odpověď“ s požadavkem, aby tato jiná odpověď byla doplněna.¹³⁰ Otevřené otázky byly použity jen v nezbytných případech.

Otázky byly upraveny tak, aby nevyžadovaly odpověď o dvou nebo více věcech najednou. V dotazníku jsou jen otázky, které jsou nezbytné. Otázky by dále neměly být nepříjemné a znepokojující. Respondent se nesmí cítit ohrožen.¹³¹

U celého dotazníku i u jednotlivých otázek jsou velmi důležité jasné a srozumitelné instrukce, jak s dotazníkem pracovat. To minimalizuje chyby vzniklé špatným porozuměním dotazníku.

Při tvorbě dotazníku byl také sledován sled otázek tak, aby předchozí otázky neovlivnily odpovědi na další otázky.¹³²

7.2.2 Popis skupiny respondentů

Dotazník byl distribuován ve všech pražských úřadech práce do oddělení poradenství a zprostředkování. Je určen těm úředníkům, kteří pracují v přímé práci s klienty a jejich nadřízeným. Tato skupina je vybraná záměrně, protože jako první může upozornit své klienty na možnost využívat podporované zaměstnávání a také může doporučit nezaměstnaným osobám se zdravotním postižením využívat pracovní rehabilitaci, dle zákona zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., kterou mohou vykonávat agentury podporovaného zaměstnávání. Tím by mohly

¹³⁰ M. Disman.: Jak se vyrábí sociologická znalost. Vydavatelství Karolinum, Praha 1993.

¹³¹ M. Disman.: Jak se vyrábí sociologická znalost. Vydavatelství Karolinum, Praha 1993.

¹³² M. Disman.: Jak se vyrábí sociologická znalost. Vydavatelství Karolinum, Praha 1993.

agentury podporovaného zaměstnávání lépe dosáhnout na finanční zdroje určené na služby zaměstnanosti.

Ze 63 distribuovaných dotazníků se vrátilo 31 dotazníků. Kromě jednoho respondenta (ředitel), pracují všichni v přímé práci s klienty.

Skupina respondentů se skládá ze čtyř vedoucích pracovníků, dvaceti dvou zprostředkovatelů, třech pracovníků se zaměřením na osoby se zdravotním postižením, psychologa a jednoho ředitele.

Délka práce na ÚP se pohybuje od jednoho měsíce do 19 let. Ve skupině zaměstnanců pracujících na ÚP méně než jeden rok jsou 4 respondenti. Ve skupině od jednoho roku do pěti let je 9 zaměstnanců mezi pěti a deseti lety pracuje na ÚP 8 zaměstnanců a déle než deset let je již na ÚP 10 z dotazovaných.

7.2.3 Distribuce dotazníku na úřady práce

Dotazníky byly distribuovány elektronickou poštou.

Dotazníkovým šetřením bylo osloveno celkem 63 osob. Jedná se o všechny pracovníky pražských úřadů práce, kteří pracují na oddělení poradenství a zprostředkování, kromě všech pracovníků z úřadu práce Praha 9.

Vedoucí oddělení zprostředkování a poradenství na úřadu práce Praha 9 odmítla distribuci dotazníku svým podřízeným s odůvodněním, že na dotazník není čas. Jako další argumenty, proč podřízení nemohou vyplňovat dotazníky, byly uvedeny tyto důvody: Na oddělení jsou noví pracovníci, kteří ještě nejsou dostatečně proškoleni (2 noví pracovníci z celkového počtu 10 pracovníků), ostatní jsou velmi zaneprázdněni z důvodu současné ekonomické krize, která zvyšuje nezaměstnanost a dále je několik pracovníků nemocných. Vedoucí oddělení

zprostředkování a poradenství mě odkázala na jiné pobočky konkrétně na pobočku na Praze 3 nebo na Praze 8.

7.2.4 Rizika, která mohou ovlivnit výsledky dotazníkového šetření

Největším rizikem je předpokládaná malá návratnost dotazníků. Návratnost dotazníků je všeobecně velmi nízká a společně s faktem, že dotazovaná skupina úředníků není moc velká, to může způsobit, že nebude dosaženo dostatečně vypovídajících výsledků. Proto je v této sondě velmi důležité, udělat, co nejvíce kroků vedoucích k co největšímu počtu vrácených dotazníků.¹³³

Hlavním krokem, který by měl pomoci toto riziko snížit, je délka dotazníku. Dotazník byl vytvořen tak, aby byl, co nejkratší a úředníky příliš nezatěžoval.¹³⁴

Návratnost může dále ovlivnit strach úředníků, že údaje mohou být zneužity. Tomu může zabránit zdůraznění anonymity v průvodním dopise přiloženém k dotazníku.

Dalším faktorem, který ovlivňuje návratnost dotazníků, může být neochota úředníků přiznat, že něco neví a něčemu nerozumí. To by velmi ovlivnilo také výsledky celé této sondy, protože by se teoreticky mohly vrátit jen odpovědi úředníků, kteří podporované zaměstnání znají. Tomu se dá předejít konstrukcí otázek. V dotazníku není žádná přímá otázka, na to, jestli podporované zaměstnávání znají nebo ne. Otázky by neměly vyvolávat pocit, že se přiznávají k neznalosti.

Dále samotný dotazník může být u úředníků zdrojem změny. Může to u nich vyvolat zájem o problematiku a doplnění si základních informací před vyplněním dotazníku. Zkreslení se nedá předejít. Toto rozšíření základních vědomostí

¹³³ M. Disman.: Jak se vyrábí sociologická znalost. Vydavatelství Karolinum, Praha 1993. str.25

¹³⁴ M. Disman.: Jak se vyrábí sociologická znalost. Vydavatelství Karolinum, Praha 1993. str. 143

o podporovaném zaměstnávání však bude pozitivním vedlejším efektem této sondy.

7.3 Výsledky dotazníkového šetření

7.3.1 Služba zaměstnanosti nebo sociální služba

První otázka zní, zda pracovníci úřadu práce vnímají podporované zaměstnávání spíše jako službu zaměstnanosti nebo jako sociální službu. Z 31 odpovídajících by ji do oblasti zaměstnanosti zařadili jen 3 pracovníci. 11 zaměstnanců ji vnímá jako sociální službu a 16 dotazovaných by ji zařadilo do obou oblastí. Jeden respondent na otázku neodpověděl.

Většina respondentů si tedy myslí, že podporované zaměstnávání spadá do obou oblastí, což ve skutečnosti také platí.

Zanedbatelná, ale také není skupina, která by podporované zaměstnávání zařadila pouze do kategorie sociálních služeb a už ne do oblasti zaměstnanosti. Tato situace může být způsobena tím, že většina poskytovatelů podporovaného zaměstnávání je skutečně registrována jako sociální služba. Tito pracovníci úřadu práce pak nemusí vidět smysl v tom, proč agentury podporovaného zaměstnávání žádají s klienty o peníze z pracovní rehabilitace.

Skupina pracovníků úřadu práce, kteří by zařadili podporované zaměstnávání jen do oblasti zaměstnanosti je zanedbatelná. Zajímavý je rozdíl mezi pracovníky úřadu práce, kde pouze minimum dotazovaných zařadilo podporované zaměstnávání do oblasti zaměstnanosti, a mezi skupinou řídicích pracovníků, se kterými byly vedeny rozhovory, kde se ukázalo, že všichni tito pracovníci by podporované zaměstnávání zařadili spíše do oblasti zaměstnanosti. Otázkou

je, co tento rozdíl způsobuje. Může to být jiný úhel pohledu na danou problematiku nebo jiný druh informací, které o podporovaném zaměstnávání obě skupiny mají.

7.3.2 Práce s lidmi se sníženými dovednostmi pro hledání a udržení si zaměstnání

Jedna z prvních otázek z dotazníku zněla: Co děláte s lidmi, kteří mají snížené dovednosti k vyhledávání a udržení si stálého pracovního místa? Záměrem bylo uvést v této otázce přesnou definici klientů, kterým je určeno podporované zaměstnávání.

Cílem této otázky bylo mimo jiné zjistit, jestli pracovníci úřadů práce doporučují svým klientům službu podporovaného zaměstnávání. Dále se z této otázky dá zjistit, zda pracovníci úřadu práce využívají nějakých speciálních metod práce pro lidi se specifickými potřebami či zda pracovníci ÚP s těmito lidmi pracují naprosto stejným způsobem jako se všemi ostatními.

Službu podporovaného zaměstnávání svým klientům doporučí jen 3 ze všech dotazovaných. V této skupině je jeden zprostředkovatel (tento pracovník, podporované zaměstnávání opravdu zná, protože téměř přesně uvedl znaky podporovaného zaměstnávání i několik agentur podporovaného zaměstnávání) a dále jeden psycholog a jeden vedoucí pracovník.

Zajímavé také je, že nikdo z pracovníků zaměřených na osoby se zdravotním postižením neuvedl, že by svým klientům podporované zaměstnávání doporučil.

8 pracovníků uvedlo, že s klienty, kteří mají snížené dovednosti k vyhledávání a udržení si stálého pracovního místa, pracují stejným způsobem jako se všemi ostatními.

Naprostá většina pracovníků z ÚP, doporučí svým klientům, kteří mají snížené dovednosti k vyhledávání a udržení si

stálého pracovního místa, rekvalifikaci nebo jiné vzdělávání (21 respondentů), dále speciální job kluby na ÚP (19 respondentů) a návštěvu odborníka/poradce (17 respondentů).

Pro tuto práci je také zajímavý počet respondentů, kteří by doporučili využívat pracovní rehabilitaci, pokud by se jednalo o osobu se zdravotním postižením - tuto možnost využívají jen 3 respondenti.

Výsledky z této otázky poukazují na to, že pracovníci pražských úřadů práce nedoporučují službu podporovaného zaměstnávání klientům, pro které je služba určena. Důvodem může být mimo jiné právě neznalost této služby. Pracovníci úřadu práce využívají převážně klasických způsobů jako je rekvalifikace. Také informace, že pracovníci ÚP nedoporučují svým klientům pracovní rehabilitaci je v rámci této diplomové práce velmi významná.

7.3.3 Znalost podporovaného zaměstnávání

Na znalost podporovaného zaměstnávání bylo v dotazníku zaměřeno několik nepřímých otázek. Otázky se týkaly charakteristik podporovaného zaměstnávání, cílové skupiny podporovaného zaměstnávání a znalosti pražských agentur podporovaného zaměstnávání.

Nejdříve bych začala znalostí agentur podporovaného zaměstnávání. Správně napsalo alespoň jednu agenturu podporovaného zaměstnávání jen 7 dotazovaných. Z toho jsou 4 zprostředkovatelé (všichni uvedli po jedné agentuře podporovaného zaměstnávání) a tři vedoucí pracovníci.

Špatnou agenturu podporovaného zaměstnávání uvedli 3 pracovníci (zprostředkovatelé). Mezi uvedenými byli: Modrý klíč (jedná se o chráněnou dílnu), Barvy Tebas (nejedná se o speciální pracoviště pro lidi se zdravotním postižením)

a Česká unie pro podporované zaměstnávání (jedná se o zastřešující organizaci pro všechny agentury podporovaného zaměstnávání, nepracuje se zde s klienty.)

Možnost: „Neznám žádnou agenturu podporovaného zaměstnávání“ zaškrtnulo 20 dotazovaných. Z toho jeden ředitel ÚP, 3 pracovníci zaměřeni na práci s lidmi se zdravotním postižením a 16 zprostředkovatelů. Jeden respondent neodpověděl.

Důležité je zjištění, že nikdo z pracovníků, kteří jsou zaměřeni na práci s lidmi se zdravotním postižením, neuvedl ani jednu agenturu podporovaného zaměstnávání.

Další otázka zněla: Vyberte všechna tvrzení, která podle Vás definují službu podporovaného zaměstnávání. Správně jsou následující tvrzení: Tato služba pomáhá s nalezením pracovního místa na otevřeném trhu práce; Pomáhá většinou po dobu dvou let; Nalezená práce by měla být dlouhodobá a stabilní; Klient může v nalezeném zaměstnání využívat pracovní asistence. Špatně jsou následující tvrzení: Zaměřuje se jen na osoby se zdravotním postižením; Pomáhá s uplatněním jak na otevřeném trhu práce, tak v chráněných dílnách; Nalezená práce má jen tréninkový charakter - je na dobu určitou, většinou na dobu dvou let; Podpora klienta probíhá jen před nalezením zaměstnání; Vhodným klientem podporovaného zaměstnávání je mimo jiné klient, který není moc motivovaný k hledání práce. Jednalo se tedy o devět tvrzení, z nichž 4 byla dobře a 5 špatně.

Nikdo nezaškrtnl přesné odpovědi, jeden dotazovaný na tyto otázky vůbec neodpověděl.

Co se týká negativních odpovědí, nejvíce špatných bylo u tvrzení: Pomáhá s uplatněním jak na otevřeném trhu práce, tak v chráněných dílnách. Tuto možnost zaškrtnulo 23 dotazovaných. Na druhém místě bylo tvrzení: Nalezená práce má

jen tréninkový charakter - je na dobu určitou, většinou na dobu dvou let. Tuto možnost zaškrtnulo 13 respondentů.

Hodně špatných odpovědí bylo také u tvrzení: Zaměřuje se jen na osoby se zdravotním postižením. Toto si myslí 9 respondentů. Další tvrzení: Vhodným klientem podporovaného zaměstnávání je mimo jiné klient, který není moc motivovaný k hledání práce, zaškrtnulo 8 respondentů. Nejméně špatných odpovědí bylo u tvrzení: Podpora klienta probíhá jen před nalezením zaměstnání. To si myslí jen 2 respondenti.

U dobrých odpovědí byla nejvíce zaškrtnuta tvrzení: Tato služba pomáhá s nalezením pracovního místa na otevřeném trhu práce. To si myslí 19 respondentů. Následuje tvrzení: Klient může v nalezeném zaměstnání využívat pracovní asistence, se kterým souhlasí 13 respondentů. 9 dotazovaných zaškrtnulo možnost, že nalezená práce musí být dlouhodobá a stabilní a jen 7 respondentů ví, že podporované zaměstnávání pomáhá většinou po dobu dvou let.

Z této otázky vyplývá, že znalost základních charakteristik podporovaného zaměstnávání u pracovníků pražských úřadů práce není moc vysoká.

Otázka: „Jakému typu klientů byste doporučil/a podporované zaměstnávání?“ se opět týká znalosti podporovaného zaměstnávání. U této otázky byly správně všechny odpovědi, kromě odpovědi nemotivovaným klientům (podporované zaměstnávání nedokáže pomoci nemotivovanému klientovi, protože se jedná o náročný program a člověk, který pracovat nechce, většinou nedokáže dodržovat všechna pravidla podporovaného zaměstnávání.)

Správnou odpověď opět nezaškrtnl nikdo z dotazovaných. Nejvíce respondentů by podporované zaměstnávání doporučilo osobám se zdravotním postižením (27 respondentů) a osobám s mentálním postižením (23 respondentů).

14 respondentů zaškrtnulo odpověď: Lidem po výkonu trestu, kteří ztratili potřebné pracovní návyky. 11 dotazovaných odpovědělo: Lidem s nízkým vzděláním. 7 dotazovaných odpovědělo: Ženám po ukončení mateřské dovolené, které ztratily potřebné pracovní návyky. 4 respondenti odpověděli: Lidem, kteří nepatří do žádné specifické skupiny, jen mají snížené dovednosti v oblasti vyhledávání a udržení si stabilního pracovního místa

Nikdo neuvedl žádnou jinou cílovou skupinu, které by podporované zaměstnávání doporučil. Nemotivovaným klientům (špatná odpověď) by podporované zaměstnávání doporučilo 7 dotazovaných.

Tato otázka potvrzuje, že velká část lidí si myslí, že podporované zaměstnávání je jen pro lidi se zdravotním či mentálním postižením. Opět to potvrzuje neznalost této metody sociální práce, protože zdravotní či mentální postižení rozhodně není podmínkou pro poskytování služby podporovaného zaměstnávání.

Základní hypotéza, že úředníci ÚP neznají hlavní principy a myšlenky podporovaného zaměstnávání se zde potvrdila. V této práci se ukázalo, že o podporovaném zaměstnávání existují mylné představy, které nevycházejí z reality. Patří sem např. to, že podporované zaměstnávání pomáhá jak s uplatněním na otevřeném trhu práce tak v chráněných dílnách nebo, že podporované zaměstnávání pomáhá jen lidem se zdravotním či mentálním postižením. Častá odpověď, že podporované zaměstnávání pomáhá najít zaměstnání, které má jen tréninkový charakter a je jen na přechodnou dobu, může svědčit o tom, že dochází k záměně pojmů přechodné a podporované zaměstnávání

7.3.4 Spolupráce s agenturami podporovaného zaměstnávání

Na tuto oblast se zaměřovala otázka: Máte navázanou přímou spolupráci s agenturou podporovaného zaměstnávání? Pokud ano, uveďte prosím s jakou.

Spolupráce s agenturou podporovaného zaměstnávání může fungovat různými způsoby. Jako příklad dobré praxe se může uvést např. spolupráce občanského sdružení Formika a ÚP Praha východ. Tato spolupráce funguje tím způsobem, že pracovníci úřadu sami posílají vhodné klienty do o.s. Formika. V případě, že dojde k poskytování služby podporovaného zaměstnávání, tak pracovník o.s. Formika kontaktuje příslušného zprostředkovatele z úřadu práce a vzájemně se snaží klientovi pomoci najít vhodnou práci. Pracovníci o.s. Formika mohou klientům potvrdit, každou účast na konzultacích a jiných akcích a daný zprostředkovatel z ÚP po klientovi naopak nevyžaduje tak časté návštěvy na ÚP. Jednou za půl roku posílají pracovníci o.s. Formika na ÚP Praha východ detailní zprávu o společných klientech. (Pokud k tomu dá dotyčný uživatel souhlas.)

24 respondentů uvedlo, že žádnou spolupráci s agenturou podporovaného zaměstnávání navázanou nemá.

Jeden respondent uvedl, že s agenturou podporovaného zaměstnávání spolupracuje. Na otázku s jakou uvedl organizaci Naděje. Ta však službu podporovaného zaměstnávání v žádném případě neposkytuje a nikdy neposkytovala. Jeden respondent uvedl, že s agenturou podporovaného zaměstnávání spolupracuje, ale už neuvedl s jakou. Jen jeden respondent, který má navázanou spolupráci s agenturou podporovaného, uvedl správně i agenturu. Jednalo se o podporované zaměstnávání v organizaci Duha.

Tato otázka poukazuje na to, že pracovníci pražských úřadů práce nemají potřebu využívat služeb podporovaného

zaměstnávání či nějak přímo spolupracovat s vybranými organizacemi.

Závěr

Cílem teoretické části této diplomové práce bylo zmapovat a analyzovat současnou legislativu, která nejvíce ovlivňuje agentury podporovaného zaměstnávání se zaměřením na agentury v hlavním městě Praze. Poukázat na největší problémy, které z legislativy vyplývají a nastínit možné způsoby řešení.

Tento cíl se podařilo splnit. První část práce obsahuje přehled základní legislativy a jiných dokumentů, které zásadním způsobem ovlivňují nejen základní hodnoty a principy metody podporovaného zaměstnávání, ale také celkové fungování agentur podporovaného zaměstnávání.

Velká část uvedené legislativy ovlivňuje agentury podporovaného zaměstnávání v celé České republice. Není zde rozdíl mezi pražskými a jinde umístěnými agenturami podporovaného zaměstnávání.

Problémy vyplývající z platné legislativy, kterým musí čelit agentury podporovaného zaměstnávání, jsem nekomentovala jen já, ale práce je doložena názory čtyř vedoucích pracovníků z oblasti podporovaného zaměstnávání.

Hlavním problémem, kterému musí agentury podporovaného zaměstnávání v ČR čelit, je neukotvenost této metody sociální práce v žádné v současné době platné legislativě a zároveň nejasná situace v tom, zda se jedná o službu zaměstnanosti či o sociální službu.

Další problémy vychází převážně ze dvou zákonů, které podporované zaměstnávání v České republice nejvíce ovlivňují – ze zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a ze zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb.

Ze zákona o zaměstnanosti se jedná především o nefunkčnost nástroje pracovní rehabilitace a nesystémové financování služeb zaměstnanosti. Ze zákona o sociálních službách vyplývají problémy především v oblasti financování,

registrace podporovaného zaměstnávání jako sociální rehabilitace, požadavku na vzdělání pracovníků nebo vybírání poplatků za službu.

Druhá část práce, si dala za cíl zjistit, zda pracovníci na pražských úřadech práce znají službu podporovaného zaměstnávání.

Z průzkumu, který proběhl na pražských úřadech práce, se dá zjistit i to zda úředníci svým klientům službu podporovaného zaměstnávání doporučují, zda mají navázanou přímou spolupráci s nějakou agenturou podporovaného zaměstnávání, zda svým klientům se zdravotním postižením doporučují využívat pracovní rehabilitace dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a v jestli tito pracovníci pražských úřadů práce vnímají podporované zaměstnávání více jako službu zaměstnanosti nebo jako sociální službu.

Pracovníci pražských úřadů práce, kteří jsou v přímé práci s klienty, byli vybráni ze dvou důvodů. Prvním z nich je to, že mohou své klienty, kterým by mohla služba podporovaného zaměstnávání pomoci, na ni upozornit. Druhým důvodem je to, že mohou svým klientům se zdravotním postižením doporučit využívat pracovní rehabilitaci dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., kterou mohou vykonávat agentury podporovaného zaměstnávání. Tím pádem by mohly agentury podporovaného zaměstnávání lépe dosáhnout na finanční zdroje určené na služby zaměstnanosti.

Průzkum byl prováděn formou dotazníku, který byl distribuován elektronickou poštou všem pražským pracovníkům úřadů práce na oddělení poradenství a zprostředkování.

Z průzkumu vyplynulo, že tito pracovníci neznají všechny uvedené základní charakteristiky podporovaného zaměstnávání. Zajímavý je také fakt, že často docházelo k záměně charakteristik podporovaného zaměstnávání s charakteristikou

jiných podobných služeb např. s chráněnými dílnami či přechodnými a tréninkovými pracovišti.

Zajímavé také je, že většina pracovníků pražských úřadů práce by podporované zaměstnávání doporučila převážně lidem se zdravotním či mentálním postižením. Zaměření podporovaného zaměstnávání je mnohem širší a neznalost charakteristiky cílové skupiny této metody práce opět svědčí o neznalosti podporovaného zaměstnávání.

Porovnání dotazníkového šetření a rozhovorů s vedoucími pracovníky agentur podporovaného zaměstnávání u otázky, zda by podporované zaměstnání mělo spadat spíše do oblasti služeb zaměstnanosti nebo do oblasti sociálních služeb, ukázalo, že pracovníci agentur podporovaného zaměstnávání by zařadili tuto službu spíše do oblasti zaměstnanosti. U pracovníků úřadů práce převažovala odpověď do sociálních služeb nebo do obou kategorií. Podporované zaměstnávání by do služeb zaměstnanosti zařadilo jen minimum pracovníků úřadů práce.

Pracovníci pražských úřadů práce nedoporučují službu podporovaného zaměstnávání klientům, pro které je služba určena (tzn. lidem se sníženými dovednostmi k získání a udržení si zaměstnání). Důvodem může být mimo jiné právě neznalost této služby. Pracovníci úřadu práce využívají pro práci s touto cílovou skupinou převážně klasických způsobů, jako je např. rekvalifikace.

Také informace, že pracovníci ÚP téměř nedoporučují osobám se zdravotním postižením pracovní rehabilitaci je důležitá.

Z diplomové práce lze vyvodit závěr, že stav české legislativy ovlivňující podporované zaměstnávání je nevyhovující a pro agentury podporovaného zaměstnávání neuspokojivý. Neznalost podporovaného zaměstnávání ve skupině pracovníků pražských úřadů práce dostává agentury podporovaného zaměstnávání do ještě více nepříznivé situace.

Používané pojmy:

Agentura podporovaného zaměstnávání

Jedná se o nestátní neziskové organizace, které poskytují službu podporovaného zaměstnávání. Některé jsou samostatné a věnují se pouze službě podporované zaměstnávání. Jiné jsou součástí větších organizací, které se zabývají poskytováním širší škály služeb.¹³⁵

Běžné pracovní prostředí

Práce mezi lidmi bez postižení, na základě pracovní smlouvy, za odpovídající mzdu, s vykonáváním smysluplné činnosti.

Dovednosti potřebné k nalezení pracovního místa

Všechny dovednosti související s procesem vyhledávání zaměstnání - např. schopnost reagovat na inzerát; napsat životopis a motivační dopis; znalost míst, kde se dá práce vyhledávat; schopnost vytvořit si reálnou představu o tom, co mohu dělat; znalost pracovních právních vztahů apod.

Dovednosti potřebné k udržení pracovního místa

Dovednosti, které vyplývají z pracovní náplně; dovednosti které zaměstnavatel předpokládá, že jimi každý pracovník disponuje (např. převléknout se do pracovního oděvu, převzít výplatu apod.) a dále dovednosti, které s prací souvisí nepřímo, ale uživateli umožňují chodit do práce (např. dostavit se včas na pracoviště, vhodně se obléknout vzhledem k počasí nebo umět cestovat do zaměstnání apod.)¹³⁶

¹³⁵ Galiová H.: Podporované zaměstnávání na Litoměřicku, Univerzita Karlova, Praha 2007

¹³⁶ Standardy podporovaného zaměstnávání, Česká unie pro podporované zaměstnávání, Praha 2004

Chráněná dílna/ pracoviště

Pracoviště, které je speciálně uzpůsobeno lidem se zdravotním postižením.¹³⁷

Job klub

Je jednou z forem podpory poskytované uživatelům služeb podporovaného zaměstnávání. Jedná se o skupinovou aktivitu, kde dochází k tréninku dovedností. Dále zde dochází k výměně zkušeností a k učení se na základě sociálních interakcí.

Metodika podporovaného zaměstnávání

Jedná se o Souhrnnou metodiku podporovaného zaměstnávání, která byla vypracována řadou odborníků, zejména z organizací poskytujících podporované zaměstnávání. Tato metodika je chápána jako základní příručka pro agentury podporovaného zaměstnávání, což zajišťuje poměrně jednotný průběh poskytování služby podporované zaměstnávání v celé ČR.¹³⁸

Otevřený trh práce

Pracovní místa na pracovištích, která nemají statut chráněné dílny podle platné legislativy, dále pracoviště, kde nejsou soustředěni pracovníci na základě společného znaku - znevýhodnění na trhu práce. Trh práce, který není restriktivně omezován žádnými pravidly.¹³⁹

Podporované zaměstnávání/program podporovaného zaměstnávání

Je časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom

¹³⁷ Matoušek, O.: Slovník sociální práce. Praha 2003

¹³⁸ Galiová H.: Podporované zaměstnávání na Litoměřicku, Univerzita Karlova, Praha 2007

¹³⁹ Standardy podporovaného zaměstnávání, Česká unie pro podporované zaměstnávání, Praha 2004

z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální podporu poskytovanou před i po nalezení pracovního místa.¹⁴⁰

Pracovní asistent

Pracovník agentury podporovaného zaměstnávání, který poskytuje klientovi podporu přímo na pracovišti. Pod vedením pracovního konzultanta pomáhá uživateli zvládnout všechny potřebné dovednosti tak, aby mohl práci vykonávat samostatně. Není odpovědný za celý případ klienta.¹⁴¹

Pracovní konzultant

Je to klientův klíčový pracovník, zodpovídá za poskytování služeb konkrétním uživatelům, poskytuje jim konzultace a asistence na pracovišti, vyhledává a vytváří vhodné pracovní uplatnění pro klienta, jedná se zaměstnavateli, vede dokumentaci, uživatele apod. Má na starosti pracovní asistenty u svých klientů, které vede a odpovídá za jejich práci.

Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené. Pracovní rehabilitaci zajišťuje úřad práce, místně příslušný podle bydliště osoby se zdravotním postižením, ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.¹⁴²

¹⁴⁰ Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, Rytmus 2005

¹⁴¹ Johnová, M.; Stupková, V.; Trampotová, M.; Vitáková, P.: Podporované zaměstnávání. O.s. Rytmus

¹⁴² Elektronický výkladový slovník systému pracovní rehabilitace, RAP 2008 (Dostupný z: www.edost.cz/rap)

Přirozená podpora na pracovišti

Podpora vyplývající z vlastních zdrojů pracoviště (nadřízení, spolupracovníci)¹⁴³

Sociální služba

Soubor činností, zajišťujících pomoc a podporu osobám v nepříznivé sociální situaci, za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení¹⁴⁴

Uživatel/klient

Člověk, který využívá službu podporovaného zaměstnávání

¹⁴³ Johnová, M.; Stupková, V.; Trampotová, M.; Vitáková, P.: Podporované zaměstnávání. O.s. Rytmus, Praha

¹⁴⁴ Straková, M.; Čemáková, K.: Standardy sociálních služeb – příručka pro uživatele, MPSV, Praha 2008

Prameny

Literatura:

Bělohlávková, L.; Gnanová, E.: Podporované zaměstnávání pro lidi s Aspergerovým syndromem. Asociace pomáhající lidem s autismem - APLA Praha, Střední Čechy, Praha 2008

Čámský, P.; Krutilová, D.; Sembdner, J.; Sladký, P.: Manuál pro tvorbu a zavádění standardů kvality poskytovaných sociálních služeb. Centrum sociálních služeb Praha, Praha 2008

Disman, M.: Jak se vyrábí sociologická znalost. Univerzita Karlova, vydavatelství Karolinum, Praha 1993. ISBN 80-7184-141-2

European Union of Supported Employment: Information Booklet & Quality Standards (dostupné z www.euse.org)

Galiová H.: Podporované zaměstnávání na Litoměřicku, Univerzita Karlova, Praha 2007

Giadenbacher, Y.; Stadler-Vida, M.; Strumpler, Ch.: Kvalita podporovaného zaměstnávání z pohledu zájmových skupin - manuál. European Centre, Vídeň 2003

Hladká, M.: Přehled legislativy pro neziskové organizace 2009. Centrum pro výzkum neziskového sektoru, Brno 2009

Hutař, J.; Krása, V.: Co přináší zákon o sociálních službách pro uživatele, poskytovatele, orgány státní správy a samosprávy. NRZP ČR, Praha 2006

Matoušek, O. a kol.: Sociální služby. Portál, Praha 2007. ISBN 987-80-7367-310-9

Matoušek, O.: Slovník sociální práce. Portál, Praha 2003. ISBN 80-7178-549-0

Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství, Praha 1998. ISBN 80-901424-9-4

Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 - 2009 ISBN 80-86734-66-8

Průša, L.: Sociální služby - srovnání ČR a EU. Centrum sociálních služeb Praha, Praha 2008

První dodatek souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání. Česká unie pro podporované zaměstnávání, Praha 2007. ISBN 978-80-903939-0-5

Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání. Rytmus, Praha 2005. ISBN 80-903598-0-9

Straková, M.; Čemáková, K.: Standardy sociálních služeb - příručka pro uživatele, MPSV, Praha 2008

Podporované zaměstnání pro lidi s Aspergerovým syndromem. Apla, Praha 2008

Standardy podporovaného zaměstnávání. Česká unie pro podporované zaměstnávání, Praha 2006

Supported Employment (Arbeit med Bistand) Guidelines. Interní materiál The Labour Market Administration, Oslo 1996

Vídeňská, E.: Podporované zaměstnávání (vhodný nástroj ke zvýšení uplatnění lidí se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce) Univerzita Karlova, Praha 2004

Zákony:

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů

Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník

Zákon č. 131/2000 Sb., O Hlavním městě Praze

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádí zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách.

Developmental Disability Act., 1984 USA (dostupné z: www.eric.ed.gov)

STAT. 1688 PUBLIC LAW 106-402-OCT. 30, 2000 (dostupné z: <http://www.acf.hhs.gov/programs/add/ddact/DDA.html>)

Zákon NR SR č. 5/2004 Z.Z. (dostupné z: www.profesia.sk)

Periodika:

Zpravodaj IN, Česká unie pro podporované zaměstnávání č.
3/2006

Zpravodaj IN, Česká unie pro podporované zaměstnávání č.
3/2007

Zpravodaj IN, Česká unie pro podporované zaměstnávání č.
1/2008

Bulletin Doteky č. 46/2006 (Příloha Průvodce zákonem o
sociálních službách)

Internetové portály:

www.acf.hhs.gov

www.asistence.org

www.dobromysl.cz

www.edost.cz

www.eric.ed.gov

www.euroskop.cz

www.euse.org

www.euseconference2009.org

www.formika.org

www.kvalitavpraxi.cz

www.mpsv.cz

www.nrzp.cz

www.profesia.sk

www.pz-ses.net

www.rytmus.org

www.socialnirevue.cz

www.unie-pz.cz

www.wase.net

www.wikipedie.cz

Jiné zdroje:

Akční plán na podporu práv a plného zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti: zlepšení kvality života osob se zdravotním postižením v Evropě 2006 - 2015

Amsterodamská smlouva, 1997 (dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_3_cs.htm)

Bílá kniha v sociálních službách, 2003 (dostupné z www.mpsv.cz)

Elektronický výkladový slovník systému pracovní rehabilitace, RAP 2008 (Dostupný z: www.edost.cz/rap)

Kolokvium organizované Českou unií pro podporované zaměstnávání, 6.5.2008

Madridská deklarace, Madrid 2003 (dostupné z: www.dobromysl.cz)

Mgr. Zuzana Bajerová: Kurz pro pracovní konzultanty (Přednáška: Teoretická východiska PZ a principy PZ, otevřený a chráněný trh práce.) Česká unie pro podporované zaměstnávání. 8.10.2007

Národní plán vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením (dostupné z www.nrzp.cz)

Střednědobá koncepce státní politiky zaměstnanosti vůči osobám se zdravotním postižením, Praha 2004 (dostupné z: www.euroskop.cz)

Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb hlavního města Prahy na rok 2009, Praha 2008

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, 2006

Vnitřní metodika, Formika o.s: předpis č. D1/2005 (interní materiál)

Vnitřní metodika, Formika o.s: předpis č. D7/2006 (interní materiál)

Vnitřní metodika, Formika o.s: předpis č. D8/2006 (interní materiál)

Vnitřní metodika podporovaného zaměstnání ve Středisku pro tranzitní program a v Centru pracovní rehabilitace o.s.Asistence, 2006 (interní materiál)

Výroční zpráva 1995, občanské sdružení Rytmus (dostupné z www.rytmus.org)

Výroční zpráva 2004, občanské sdružení Formika (dostupné z www.formika.org)

Výsledky dotazníkového šetření, materiál České unie pro podporované zaměstnávání, 2007

Zpracování zkušeností s pracovní diagnostikou. Centrum pracovní rehabilitace - o.s. Asistence, 2008 (dostupné z www.asistence.cz)

Přílohy:

Seznam příloh:

Příloha č. 1:

Dotazník pro úřady práce

Příloha č. 2:

Záznam rozhovorů o vlivu legislativy na agentury podporovaného zaměstnávání se čtyřmi vedoucími pracovníky z pražských agentur podporovaného zaměstnávání

Příloha č. 1

Dotazník

1. *Jakou pozici na úřadě práce zastáváte?*

- Vedoucí zprostředkovatelů
- Zprostředkovatel
- Pracovník poradenského střediska
- Pracovník zaměřený pro práci s lidmi se zdravotním postižením
- Jiná pozice - uveďte prosím jaká:

2. *Jak dlouho pracujete na ÚP?*

3. *Pracujete v přímé práci s klienty?*

ANO/NE

4. *Jestliže ano, co děláte s lidmi, kteří mají snížené dovednosti k vyhledávání a udržení si stálého pracovního místa? Můžete označit více možností.*

- Pracuji s nimi stejným způsobem jako se všemi ostatními
- Doporučím jim návštěvu odborníka/poradce
- Doporučím jim využívat speciální job kluby na ÚP
- Doporučím jim rekvalifikaci nebo jiné vzdělávání
- Doporučím jim službu podporovaného zaměstnávání
- Doporučím jim chráněnou dílnu
- Doporučím jim využít pracovní rehabilitaci (pokud se jedná o osoby se zdravotním postižením)
- Pracuji s nimi jiným způsobem. Uveďte prosím jakým:

5. *Myslíte si, že podporované zaměstnávání by mělo patřit spíše do oblasti služeb zaměstnanosti nebo do oblasti sociálních služeb?*

- Do oblasti služeb zaměstnanosti
- Do oblasti sociálních služeb
- Tato služba spadá do obou kategorií

Napište prosím důvod, proč si to myslíte.

6. *Vyberte všechna tvrzení, která podle Vás definují službu podporovaného zaměstnávání*
- Tato služba pomáhá s nalezením pracovního místa na otevřeném trhu práce
 - Pomáhá většinou po dobu dvou let
 - Zaměřuje se jen na osoby se zdravotním postižením
 - Pomáhá s uplatněním jak na otevřeném trhu práce, tak v chráněných dílnách
 - Nalezená práce má jen tréninkový charakter - je na dobu určitou, většinou na dobu dvou let
 - Nalezená práce by měla být dlouhodobá a stabilní.
 - Podpora klienta probíhá jen před nalezením zaměstnání.
 - Klient může v nalezeném zaměstnání využívat pracovní asistence.
 - Vhodným klientem podporovaného zaměstnávání je mimo jiné klient, který není moc motivovaný k hledání práce.

7. *Jakému typu klientů byste doporučil/a podporované zaměstnávání? Můžete vybrat více množností.*
- lidem se zdravotním postižením
 - lidem s mentálním postižením
 - lidem s nízkým vzděláním
 - lidem, kteří si nedokáží nalezenou práci dlouhodobě udržet
 - ženám po ukončení mateřské dovolené, které ztratily potřebné pracovní návyky
 - nemotivovaným klientům
 - lidem po výkonu trestu, kteří ztratili potřebné pracovní návyky.
 - lidem, kteří nepatří do žádné specifické skupiny, jen mají snížené dovednosti v oblasti vyhledávání a udržení si stabilního pracovního místa
 - jiné cílové skupině. Napište prosím jaké:

8. *Máte navázanou přímou spolupráci s nějakou agenturou podporovaného zaměstnávání?*

ANO/NE

Pokud ano, s jakou?

9. *Znáte v Praze nějaké agentury podporovaného zaměstnávání?*

ANO/NE

Pokud ano, jaké?

Příloha č. 2

Mgr. Markéta Francová

zástupkyně ředitelky sdružení, vedoucí sociální rehabilitace,
pracovnice pro PR a fundraising - o.s. Asistence

Tomáš Hauser, DiS.

projektový manažer - o.s. Asistence

Jak by podle Vás vypadal ideální stav legislativy s ohledem na agentury podporovaného zaměstnávání? Nápady na to, co by mohlo agenturám podporovaného zaměstnávání pomoci?

Tomáš Hauser, DiS.:

- kdyby legislativa jakýmkoli způsobem zajišťovala stabilitu agentur podporovaného zaměstnávání a zajišťovala systémové financování.
- Kdyby byl jednodušší proces pracovní rehabilitace a bylo by jednodušší dosáhnout na peníze z pracovní rehabilitace
- Kdyby bylo jasné, kdo přesně a jak by měl podporované zaměstnávání financovat.
- Mohli by být zvýhodňováni zaměstnavatelé, kteří zaměstnají klienta z podporovaného zaměstnání.
- Kdyby stát zajišťoval větší osvětu o podporovaném zaměstnávání u pracovníků státní sféry např. u pracovníků ÚP.

Mgr. Markéta Francová:

- Uvedení podporovaného zaměstnávání v jakémkoli zákoně by pomohlo.

Myslíte si, že by podporované zaměstnávání mělo patřit spíše do oblasti zaměstnanosti nebo do oblasti sociálních služeb?

Tomáš Hauser, DiS.:

- Podporované zaměstnávání by mělo spadat spíše do oblasti zaměstnanosti, protože pomáhá předcházet negativním sociálním situacím u klienta, sociálnímu vyloučení apod.

Mgr. Markéta Francová:

- Do oblasti zaměstnanosti

Jak vnímáte současnou legislativu ovlivňující podporované zaměstnávání?

Tomáš Hauser, DiS.:

- Nemyslím si, že by v legislativě ovlivňující podporované zaměstnávání byly velké nedostatky. Většina agentur je registrovaná jako sociální rehabilitace z hlediska zákona o sociálních službách, což je dobře.

Jak podle Vás ovlivňuje agentury podporovaného zaměstnávání zákon o sociálních službách?

Tomáš Hauser, DiS.:

- Myslím si, že zákon o sociálních službách nezpůsobuje agenturám podporovaného zaměstnávání žádné velké problémy
- Podporované zaměstnávání se může registrovat jako sociální rehabilitace a tento stav je dostačující
- Není nutné, aby bylo podporované zaměstnávání přímo v zákoně uvedeno jako samostatná sociální služba. Stačí, když se může podporované zaměstnávání registrovat jako sociální rehabilitace.
- Kdyby bylo podporované zaměstnávání v zákoně o sociálních službách uvedeno jako samostatná sociální služba, nezpůsobilo by to pravděpodobně žádnou změnu ve financování.

- Problém je v tom, že v oblasti sociálních služeb je celkově málo peněz, problém není v legislativě.

Jak podle Vás ovlivňuje agentury podporovaného zaměstnávání zákon o zaměstnanosti?

Tomáš Hauser, DiS.:

- Agentury podporovaného zaměstnávání by mohly čerpat peníze z pracovní rehabilitace.
- Problém je, že úředníci na úřadech práce nemají o podporovaném zaměstnávání dostatek informací.
- Proces pracovní rehabilitace je pro agentury podporovaného zaměstnávání moc zdouhavý a komplikovaný.
- Služby, které mohou klienti dostat v rámci pracovní rehabilitace od úřadu práce, jim poskytneme, i když si o pracovní rehabilitaci nežadají. Nemají proto motivaci si o pracovní rehabilitaci žádat.

Jaké máte zkušenosti s pracovní rehabilitací dle zákona o zaměstnanosti?

Mgr. Markéta Francová:

- o.s. Asistence získala během svého fungování peníze z pracovní rehabilitace jen jednou - pro jednoho klienta
- časová náročnost uskutečněné pracovní rehabilitace neodpovídala získaným finančním prostředkům.
- pracovní rehabilitace představuje velkou byrokratickou zátěž jak pro ÚP tak pro agenturu podporovaného zaměstnávání
- nikdy se nestalo, že by ÚP oslovil o.s. Asistenci se žádostí o spolupráci (ať v oblasti pracovní rehabilitace nebo v jiné oblasti)

- pracovní rehabilitace je pro klienty velmi náročná -
nemůžeme je do procesu pracovní rehabilitace nutit, jen jim celý proces vysvětlíme.

Jaká legislativa podle Vás nejvíce ovlivňuje agentury podporovaného zaměstnávání?

- zákon o zaměstnanosti a zákon o sociálních službách

Jaké jsou největší problémy agentur podporovaného zaměstnávání v oblasti legislativy?

- Podporované zaměstnávání není nikde legislativně upraveno, takže se nemůžeme odkazovat na žádné zásadní dokumenty
- otázka je, jestli je to sociální služba nebo není.
- Není řešený systém financování podporovaného zaměstnávání
- na financování již byl vytvořen projekt, který dělala Česká unie pro podporované zaměstnávání. V rámci tohoto projektu vznikla skupina pro financování. Problém byl v tom, že v této skupině pravděpodobně nebyly správné osoby, které by měly pravomoc rozhodnout o tom, jak se legislativa změní. Výstupem této skupiny byl fakt, že podporované zaměstnávání může být financované z obou oblastí - jak z oblasti zaměstnanosti, tak z oblasti sociálních služeb.
- Není stanovena hranice mezi sociálními službami a službami zaměstnanosti. Není rozlišené, co je ještě sociální služba a co už je služba zaměstnanosti.
- Způsob uplatňování motivace pro zaměstnavatele je velmi diskutabilní. Z praxe vím, že žádného zaměstnavatele nemotivovalo k zaměstnání zdravotně postižených to, že dostane slevy na daních. Důležité pro něj je, jestli daný člověk vykonává práci dobře. Otázkou je, jestli se tyto peníze nevynakládají zbytečně.

- Nástroj pracovní rehabilitace je tak složitý, že není možné ho efektivně využívat. Většina forem pracovní rehabilitace se dá financovat jiným, jednodušším způsobem. Jediné, co nejde financovat jinak, je pracovní asistence a příspěvek zaměstnavateli (který zaměstnavatelé většinou nechtějí). Je otázka, jestli takto složitý nástroj není zbytečný.

Mělo by podporované zaměstnávání podle Vašeho názoru spadat spíše do zákona o zaměstnanosti nebo o sociálních službách?

- Do oblasti zaměstnanosti - více to odpovídá původní myšlence podporovaného zaměstnávání.

Jak podle Vás ovlivňuje agentury podporovaného zaměstnávání zákon o sociálních službách?

- **Pozitiva:**
- Konečně jsou kodifikovaná práva lidí, kteří sociální služby využívají, to dříve nebylo.
- Pro podporované zaměstnávání je výhoda v tom, že z této oblasti může být financované. (pokud je zaregistrované jako sociální služba)

Jaká jsou podle Vás negativa a pozitiva zákona o zaměstnanosti s ohledem na agentury podporovaného zaměstnávání?

- **Negativa:**
- Myslím, že žádná výhoda není. Naopak pracovní rehabilitace je velmi komplikující
- Nefunguje systém financování a plánování služeb zaměstnanosti

Jaké má o.s FORMIKA zkušenosti s poskytováním pracovní rehabilitace?

- Pracovní rehabilitace nebyla v o.s. FORMIKA poskytována
- Několik klientů žádalo, ale pracovní rehabilitace jim byla úředníky rozmluvena, nebo si našli práci dříve než se stihla pracovní rehabilitace uskutečnit.
- nikdy se nestalo, že by úřad práce oslovil o.s. Formika se žádostí o spolupráci ohledně pracovní rehabilitace

Může být problém v tom, že státní úředníci neznají podporované zaměstnávání?

- Myslím si, že podporované zaměstnávání je známý pojem. To problém není. Je to známý pojem, který však nemá nikde v legislativě oporu.

Kdyby bylo podporované zaměstnávání uvedeno jako samostatná sociální služba - bude lépe financované?

- Myslím, že ne.
- Pomohlo by, kdyby se podporované zaměstnávání dostalo do zákona o zaměstnanosti.
- S registrací jako sociální rehabilitace není problém.
- Problém je v tom, že to lidem nic neříká. Podporované zaměstnávání má přesnou strukturu a vlastní nástroje na měření kvality. Je tedy škoda, že se schová pod pojem sociální rehabilitace.

Jaká je situace v oblasti získávání dotací na sociální služby?

- Problémy způsobuje nejednotnost formulářů a grantových pravidel.

Může požadavek na vzdělání pracovníků z hlediska zákona o sociálních službách ovlivňovat agentury podporovaného zaměstnávání?

- Ne z hlediska pracovních asistentů
- Problém je u sociálních pracovníků na pozici pracovních konzultantů. Požadavky jsou příliš přísné.

Jaké jsou, podle Vašeho názoru, největší problémy agentur podporovaného zaměstnávání v oblasti legislativy?

- Největší problém je to, že podporované zaměstnávání není přímo zakotveno v žádném zákoně.

Mělo by podporované zaměstnávání podle Vás spadat spíše do oblasti zaměstnanosti nebo do oblasti sociálních službách?

- Podle mého názoru to může být nástroj obojího, ale více bych se přikláněla k zákonu o zaměstnanosti.

Jak podle Vás ovlivňuje agentury podporovaného zaměstnávání zákon o sociálních službách?

- Problém je v požadavku na vzdělání pracovníků. Je obtížné získat pracovní asistenty.

Jaká jsou podle Vás negativa a pozitiva zákona o zaměstnanosti s ohledem na agentury podporovaného zaměstnávání?

- **Pozitiva:**
- Možnost využívat pracovní rehabilitaci jako zdroj získání financí
- **Negativa:**
- Dlouhý a složitý proces získání peněz z pracovní rehabilitace
- Pro klienty je náročné projít procesem pracovní rehabilitace

Čerpá Rytmus peníze z pracovní rehabilitace? Kolik klientů pracovní rehabilitaci získalo?

- Ano, čerpá
- Jedna úspěšná pracovní rehabilitace již proběhla, tu máme zaplacenou.
- V současné době máme 2 pracovní rehabilitace, které právě probíhají
- Další klienti si o pracovní rehabilitaci žádají

Jaké má Rytmus zkušenosti s poskytováním pracovní rehabilitace?

- O získání peněz z pracovní rehabilitace se snažíme už dlouho.
- Ze začátku to bylo bezúspěšné, nedařilo se nám jednat s jednotlivými úřady práce.
- Za poslední rok se situace zlepšila
- Nemáme žádná pravidla pro čerpání pracovní rehabilitace. Postupujeme tak, že klientům pracovní rehabilitaci vysvětlíme a pokud se jim do toho nechce, tak je nenutíme.
- Pokud už je pracovní rehabilitace uznána tak se nejedná o velkou zátěž organizace. Více práce je na začátku, kde se musí vyjednávat s úřadem práce. Dále je náročná fáze, kdy musí klient projít různými vyšetřeními a sestavení individuálního plánu pracovní rehabilitace.
- Pracovní rehabilitaci je možné považovat jako jeden z možných zdrojů financí pro agentury podporovaného zaměstnávání.

Co by mělo být v oblasti legislativy týkající se podporovaného zaměstnávání podle Vašeho názoru jinak?

- Bylo by dobré, kdyby bylo podporované zaměstnávání zakotveno v legislativě

Jak by vypadal ideální stav?

- Určitě by bylo dobré, kdyby podporované zaměstnávání bylo zakotvené v legislativě. Tím by se podporované zaměstnávání stalo známou službu. Úředníci by se pak nemuseli přesvědčovat o tom, že je to pro klienty vhodné.
- V zemích, kde to tak funguje je to pro podporované zaměstnávání snazší.

Může být problém s tím, že státní úředníci neznají podporované zaměstnávání?

- O podporovaném zaměstnávání se tolik nemluví, možná se nejedná o moc politicky zajímavé téma.

Jaké jsou podle Vašeho názoru problémy v dotačním řízení?

- Není určen jasný klíč, podle kterého se rozdělují organizacím finance.
- Problém je v tom, že organizací, které o dotace žádají, je velké množství.