

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Katedra studií občanské společnosti

Studia občanského sektoru

Bc. Olga Vokurková

Podporované zaměstnávání a jeho uplatnění v rámci pracovní rehabilitace

Diplomová práce

Vedoucí práce: Mgr. Alexandra Zajíčková

Praha 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a s použitím literatury uvedené v seznamu literatury. Souhlasím s tím, že tato diplomová práce může být zveřejněna v elektronické knihovně FHS UK a může být využita i jako studijní text.

V Praze dne 24. června 2009

.....

Olga Vokurková

Poděkování

Děkuji Mgr. Alexandře Zajíčkové za vedení mé práce, připomínky a rady a Mgr. Tamaře Křivánkové, PhD. za konzultace a pomoc během přípravy diplomové práce.

Děkuji také mým blízkým a kolegům za podporu a trpělivost.

Obsah

1. Úvod.....	7
2. Teoretická část	9
2.1 Podporované zaměstnávání a pracovní rehabilitace jako možnosti uspokojení potřeb zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.....	9
2.1.1 Právo pracovat a jeho východiska	9
2.1.2 Pracovní rehabilitace.....	10
2.1.3 Podporované zaměstnávání.....	13
2.1.3.1 Metoda podporovaného zaměstnávání (PZ).....	13
2.1.3.2 Historie a vývoj PZ.....	19
2.1.3.3 Strategie rozvoje podporovaného zaměstnávání	20
2.1.4 Role neziskových organizací	25
2.1.5 Stav pokrytí PZ v ČR.....	29
2.1.6 Česká unie pro podporované zaměstnávání (ČUPZ).....	32
2.2 Legislativa ve vazbě na PZ.....	34
2.2.1 Zaměstnanost a metoda PZ.....	35
2.2.1.1 Zaměstnanost a trh práce	35
2.2.1.2 Osoby se zdravotním postižením (OZP) a zdravotním znevýhodněním.....	36
2.2.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti a pracovní rehabilitace.....	38
2.2.1.4 Formy pracovní rehabilitace:.....	41
2.2.1.5 Individuální plán pracovní rehabilitace a poradenství.....	42
2.2.1.6 Odborná pracovní skupina.....	43
2.2.1.7 Postup při zabezpečení pracovní rehabilitace.....	44
2.2.1.8 Návrh metodiky pracovní rehabilitace dle projektu Rehabilitace – Aktivace – Práce (RAP)	45
2.2.2 Zaměstnavatelé a osoby se zdravotním postižením.....	47
3. Empirická část.....	49
3.1 Cíle	49
3.2 Metoda.....	50
3.3 Vybraný vzorek	50
3.3.1 Agentury PZ.....	50
3.3.2 Úřady práce.....	58
4. Diskuse.....	68
5. Závěr	70
6. Přílohy.....	78

Abstrakt

Diplomová práce s názvem „*Podporované zaměstnávání a jeho uplatnění v rámci pracovní rehabilitace*“ se zaměřuje na možnost spolupráce agentur podporovaného zaměstnávání a místních úřadů práce v rámci služby zaměstnanosti, kterou je pracovní rehabilitace. Empirická část je postavena na předpokladu legislativního ukotvení pracovní rehabilitace zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a využívá kvalitativní metody sběru dat, jejichž cílem je zodpovězení některých otázek. Ty se vztahují na četnost spolupráce agentur PZ s úřady práce, na spokojenost obou zúčastněných stran a na limity, které tyto subjekty v pracovní rehabilitaci spatřují.

The thesis „*Supported Employment and its Application within the Framework of Vocational Rehabilitation*“ is focused on possible collaboration between NGOs providing supported employment service and the labour offices. This collaboration is supposed to be conducted according to the statute Nr. 435/2004 about employment with particular emphasis on vocational rehabilitation. To answer the main questions of the thesis, it employs the qualitative research methods. The goal is to answer the questions whether the both parties are satisfied with the level of cooperation and what limitation the relationship and vocational rehabilitation itself represent.

Klíčová slova

osoby se zdravotním postižením, podporované zaměstnávání, pracovní rehabilitace, agentury podporovaného zaměstnávání, úřady práce, zákon o zaměstnanosti

Užité zkratky:

Agentura PZ – Agentura podporovaného zaměstnávání

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ESF – Evropské strukturální fondy

EU – Evropská unie

FO – fyzická osoba

ČUPZ – Česká unie pro podporované zaměstnávání

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSN – Organizace spojených národů

PO – právnická osoba

PR – pracovní rehabilitace

PZ – podporované zaměstnávání

ÚP – úřad práce

1. Úvod

Zaměstnávání osob, které mají ztížený přístup na otevřený trh práce, je významným tématem sociální politiky a politiky zaměstnanosti ve všech zemích Evropské unie. Jednou skupinou osob, které se s bariérami na trhu práce potýkají, jsou zdravotně postižení. Tito lidé mají stejná práva jako ostatní lidé a mají nárok na důstojnost, rovnocenný přístup, nezávislý život a na plnohodnotnou účast ve společnosti. Prohlášení s názvem Akční plán EU pro zdravotně postižené pro léta 2003 – 2010 žádá vedle nediskriminace, rovného přístupu ke vzdělání, dostupnosti služeb a dobré infrastruktury též zvýšení dostupnosti trhu práce prostřednictvím podporovaného zaměstnávání a veřejných služeb zaměstnanosti (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=430&langId=en> [online] cit. 2009-06-10). Spojení dvou oblastí, podporovaného zaměstnávání, které je kvalitní standardizovanou službou a pracovní rehabilitace jako služby zaměstnanosti, by tak mohlo při zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce vést k dobrým výsledkům.

V České republice existuje určitý prostor pro spolupráci organizací poskytujících podporované zaměstnávání a institucí služeb zaměstnanosti. Z omezení, která vycházejí ze stávající legislativy, vychází výběr cílové skupiny osob, jichž se diplomová práce týká. Jedná se o osoby se zdravotním postižením, pro které je určena pracovní rehabilitace dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a jejichž situaci dále popisuje zákon o důchodovém pojištění č. 155/1955 Sb. Ačkoli je metoda PZ určena mnohem širšímu spektru cílových skupin, toto zúžení umožňuje dát do souvislosti služby PZ a pracovní rehabilitaci, jež je součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Zároveň bylo také toto poměrně jasné vymezení cílové skupiny důležité pro dotazníkové šetření. Respondenti tak měli konkrétní představu, k jakým osobám se jejich odpovědi vztahují, což mělo eliminovat nejasnosti v otázkách a vlastní interpretaci termínů. Pracovní rehabilitace je služba, která svým vstoupením do paragrafů zákona o zaměstnanosti v roce 2004 vzbudila nadšení a naděje mnoha poskytovatelů podporovaného zaměstnávání (Zpravodaj IN 2/2004). Příslušné části zákona slibovaly (ač ne výslovně) prostor pro uplatňování metody PZ v rámci pracovní rehabilitace, spolupráci s úřady práce, komplexnost služeb pro osoby se zdravotním postižením a s tím také spojené čerpání finančních prostředků (viz Příloha č. 1). Jak dalece se očekávání naplnila, je předmětem zájmu této diplomové práce.

Cílem diplomové práce a dotazníkového šetření je zjistit stav současné spolupráce agentur podporovaného zaměstnávání (PZ) a úřadů práce v rámci pracovní rehabilitace a identifikovat nedostatky vzájemné spolupráce. Tento cíl a otázka, zda spolupráce probíhá, vychází ze „Strategie rozvoje podporovaného zaměstnávání“. Ta ve svém textu navrhla vizi rozvoje metody PZ a jedním z faktorů naplnění této vize bylo právě vytvoření partnerství agentur PZ, úřadů práce a dalších institucí. Předpokladem, ze kterého diplomová práce vychází, je představa, že uspokojivým stavem by bylo alespoň partnerství na bilaterální úrovni mezi úřady práce a agenturami PZ (Strategie rozvoje PZ, 2004). Lze tak vyslovit dvě hypotézy:

- Agentury PZ spolupracují s úřady práce v rámci programu pracovní rehabilitace.
- Agentury PZ nejsou spokojeny s rozsahem spolupráce s úřady práce v rámci pracovní rehabilitace.

Diplomová práce je rozdělena do dvou hlavních částí, teoretické a empirické. V teoretické části je představena metoda podporovaného zaměstnávání, její historie a její možnosti v oblasti zaměstnávání nejen osob se zdravotním postižením. Zvláštní část je věnována legislativnímu zakotvení pracovní rehabilitace a možnému uplatnění metody PZ právě v rámci této služby. Pracovní rehabilitace je v České republice upravena zákonem č. 435/2004 Sb., a je určena osobám se zdravotním postižením. Empirická část diplomové práce využívá dat získaných v rámci dotazníkového šetření, které bylo směřováno na agentury PZ a úřady práce. V závěru práce jsou shrnuty výsledky výzkumu, je ověřena či vyvrácena platnost hypotéz a jsou navržena možná dílčí řešení ke konkrétním poznatkům vzešlým z dotazníkového šetření.

2. Teoretická část

2.1 Podporované zaměstnávání a pracovní rehabilitace jako možnosti uspokojení potřeb zaměstnanosti osob se zdravotním postižením

2.1.1 Právo pracovat a jeho východiska

Společné úsilí legislativně zajistit stejná práva pro občany se zdravotním postižením se na mezinárodní úrovni objevilo na konferenci Rehabilitation International pořádané v roce 1971 v Římě. Konference se mimo jiné zabývala rozvojem a zabezpečením rehabilitačních služeb v rámci politik jednotlivých států. Ve stejném roce byla přijata **Deklarace práv mentálně postižených osob** a v roce 1975 pak **Deklarace práv zdravotně postižených osob**. Oba dokumenty usilují o nastolení takových podmínek, které by osobám s postižením poskytly možnost plně se zapojit do společnosti, uplatnit své schopnosti a plně participovat na životě společnosti.

Obecně platné základní lidské právo pracovat a svobodně se rozhodnout pro své zaměstnání zakotvila ve svém textu **Všeobecná deklarace lidských práv**. Ta říká: „*Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.*“ Článek 23 deklarace dále stanoví, že každému přísluší stejný plat za stejnou práci, adekvátní zajištění odměny, která bude představovat zajištění živobytí jemu samému i jeho rodině (Všeobecná deklarace lidských práv, 1948). **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech** ratifikovaný členskými státy OSN v roce 1966 hovoří v Článku 6 o povinnosti státu zaručit každému právo vydělávat si na živobytí a o nutnosti toto právo chránit. Zabezpečeny jsou dle tohoto dokumentu také pracovní podmínky pro každou osobu, zahrnující právo na odměnu, spravedlivou mzdu, bezpečnost při práci a také na stejné podmínky pro všechny v oblasti kariérního růstu (Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, 1966). Dalším významným dokumentem je **Úmluva o právech osob se zdravotním postižením**, která vešla v platnost v roce 2008 podpisem členských států OSN. Text úmluvy uznává předchozí dva dokumenty a uznává platnost jejich znění. V jejím prohlášení stojí, že zdravotní postižení (*disability*)¹ se vyvíjí jako koncept závislý

¹ Anglické slovo „disability“ užívá Ján Jesenský v textu, který je citován v kapitole 2.1.4 (Jesenský, 1992: 111-116).

na interakci mezi osobami s postižením a jejich okolím, které klade překážky k jejich plnému začlenění do společnosti. V Článku 27 je obsažen požadavek zajištění stejného práva pro všechny v přístupu k práci a práva na práci. Sem patří také zajištění přístupu k programům podporujících začlenění na otevřený trh práce a podpoření pracovní rehabilitace, udržení práce a návratu do zaměstnání (Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, 2006).

Na úrovni Evropské unie, jejíž součástí je i Česká republika, platí společné závazky nediskriminace osob se zdravotním postižením v jejich přístupu k zaměstnání. V **Listině základních práv Evropské unie** zaručuje právo na svobodnou volbu povolání všem občanům Unie Článek 15. V něm je uvedeno, že „každý má právo pracovat a vykonávat svobodně zvolené nebo přijaté povolání“. V Článku 26 je pak uvedeno, že osoby se zdravotním postižením mají právo na nezávislost a sociální a profesní začlenění, včetně účasti na životě společnosti. Nediskriminaci ve všech podobách a všem občanům zaručuje též zakládající dokument EU **Smlouva o Evropské unii**. Jedním z cílů **Evropské sociální charty**, jejíž původní znění pochází z roku 1961, je zajištění stabilní zaměstnanosti vedoucí k zaměstnanosti plné. K tomu se váže také prohlášení, které pro osoby se zdravotním postižením požaduje zajištění poradenství, rehabilitace a s tím související sociální integraci (Evropská sociální charta, 1961).

2.1.2 Pracovní rehabilitace

Rehabilitace jako taková je v moderním pojetí komplexním systémem, který se snaží integrovat osoby se zdravotním postižením do společnosti v plné míře jak na úrovni „fyzického“ života, tak na úrovni duševního uspokojení. Cílem je plná participace osoby na společenském životě za jejího aktivního přispění v rámci vlastní rehabilitace. V tomto ohledu se názorově jednotí OSN, Světová zdravotnická organizace (WHO) i Evropská unie (Švestková, 2005: 12-17).

Světová Organizace Zdraví (WHO) vytvořila po 2. světové válce definici pracovní rehabilitace, která v originále zní: „*Rehabilitation is the combined and coordinated use of medical, social, educational and vocational measures for training or retraining the*

*individual to the highest possible level of functional ability*². Tohoto modelu se drží i koncepce rehabilitace v České republice, přičemž využívá nástrojů z různých oblastí pro zajištění co nejvyšší možné nezávislosti osob se zdravotním postižením. Do systému aktivizace občanů v rámci rehabilitace se řadí léčebné prostředky, sociální prostředky, pedagogicko-výchovné prostředky, pracovní prostředky, technická opatření a rehabilitační inženýrství.

- léčebné prostředky (soubor včasných diagnostických a terapeutických opatření: fyzioterapie, ergoterapie, psychologie, logopedie, prostředky zdravotnické techniky, kompenzační pomůcky, apod.)
- sociální prostředky (potřeby osob se zdravotním postižením na úrovni rodiny, uspokojení potřeb kulturních vzdělávacích, rekreačních, regeneračních, atd.)
- pedagogicko-výchovné prostředky (vzdělávací programy, edukace, reedukace, zaměření i na většinovou společnost a na její vnímání zdravotního postižení)
- pracovní prostředky (pomáhají navracet pracovní schopnosti, návyky, zabezpečení pracovního uplatnění)
- technická opatření (vybavení osob se zdravotním postižením technickými pomůckami, poskytnutí konzultací technických úprav apod.)
- technická opatření a rehabilitační inženýrství (jedná se o interdisciplinární obor zaměřující se na technickou vybavenost osob se zdravotním postižením a na rozvoj a vývoj technického zabezpečení)

Právě součinnost všech těchto složek by měla v ideálním případě poskytnout osobě se zdravotním postižením adekvátní nabídku pro jeho celkovou rehabilitaci. Požadavek vzájemné spolupráce zazněl na konferenci „Rehabilitace a pracovní a sociální integrace osob se zdravotním postižením v roce 2004“ (Švestková, 2005). Ke koncepci rehabilitace jako takové, která by měla zahrnovat výše uvedené aspekty, se pojí další dvě cesty k společenské integraci osob se zdravotním postižením. Jsou jimi prevence a vyrovnávání příležitostí. Prevence se zaměřuje na předcházení vzniku případných postižení zlepšováním zdravotních služeb, životního prostředí, vzděláváním, včasnou péčí, apod. Vyrovnávání

2 Překlad MUDr. Jan Pfeiffer, DrSc in Rehabilitace a pracovní a sociální integrace osob se zdravotním postižením. Sborník příspěvků z konference: „Rehabilitace je kombinované a koordinované použití léčebných, sociálních, výchovných a pracovních (prostředků) pro výcvik nebo znovu výcvik jedince k nejvyššímu možnému stupni funkční zdatnosti.“

příležitostí je pak procesem, který umožňuje přístup ke všem stránkám života společnosti. Je to právě sama společnost a lidé žijící v okolí člověka se zdravotním postižením, kdo nejvíce ovlivňuje dopad handicapu na konkrétní osobu. Pokud budou vyrovnány příležitosti v oblasti bydlení, kulturního vyžití, vzdělání a pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením stejně jako pro osoby bez handicapu, pak může docházet ke zlepšování života těchto lidí a k jejich celkové integraci (Vysokajová, 2000).

O zapojení státu do plnění potřebných opatření, která zabezpečí integraci a plnou participaci osob se zdravotním postižením v oblasti zaměstnanosti, hovoří „Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů“ z roku 1983. V této Úmluvě se členské státy Mezinárodní organizace práce (MOP) zavazují na úrovni politického řízení zajistit přístup k pracovní rehabilitaci všem osobám se zdravotním postižením bez rozdílu. Úmluva říká, že *„příslušné orgány [státní] mají učinit opatření za účelem poskytování a vyhodnocování poradenství pro volbu povolání, odborné výchovy, zprostředkování práce a jiných souvisejících služeb“* (Mezinárodní organizace práce, 1983: 2), což souhlasí s principy dále popisované metody podporovaného zaměstnávání i s aktivní politikou zaměstnanosti přijatou v ČR. Na základě vyvíjející se situace v jednotlivých státech v oblasti problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, má dle Úmluvy každý stát přezkoumávat vnitrostátní politiku v oblasti pracovní rehabilitace a utvářet ji podle potřeb všech skupin osob se zdravotním postižením (Mezinárodní organizace práce, 1983).

Jak již bylo řečeno, osoby se zdravotním postižením patří ke skupinám lidí, které jsou nejvíce ohrožené sociální exkluzí a s tím také spojeným komplikovaným přístupem na trh práce. K tomu se přidávají vlastní osobní limity vztahující se k úrovni vzdělání, schopnostem a pracovní zkušenosti. Pracovní rehabilitace vycházející z individuální podpory, která může být v případě potřeby dlouhotrvající, a zdůrazňující vlastní iniciativu klienta přináší větší motivaci pracovat a celkové zlepšení stavu osob se zdravotním postižením (Perkins, 2007).

2.1.3 Podporované zaměstnávání

2.1.3.1 **Metoda podporovaného zaměstnávání (PZ)**

Cílem podporovaného zaměstnávání (dále jen PZ) je optimální zpřístupnění otevřeného trhu práce a vyrovnání šancí všem, kteří mají z důvodu nějakého znevýhodnění (zdravotní postižení či jiný znevýhodňující faktor) tento přístup omezen. V publikaci „Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání“ je uvedena skutečnost, že program PZ stírá dříve uplatňované rozdělení lidí na „práce schopné“ a „práce neschopné“ tím, že právo na práci chápe jako primární potřebu člověka (Vitáková, 2005). Metoda PZ vychází z pěti principů, které organizace poskytující služby PZ při práci s uživateli služeb uplatňují. Mezi tyto principy patří již zmíněné právo na práci; občanský princip, který zaručuje stejná občanská práva i odpovědnost pro všechny občany, i pro ty se znevýhodněním; princip konstruktivního přístupu, který zaručuje pozitivní motivaci řešit problémy; princip individuálního přístupu, který uživateli zaručuje možnost rozhodnout se pro zaměstnání dle svých potřeb, schopností a přání a princip aktivního přístupu uživatele služeb. V tomto posledním případě je uživatel služeb zplnomocněn k vlastnímu jednání, má vlastní zodpovědnost rozhodovat se a vybírat z možných alternativ vlastního seberozvoje a uplatnění. Organizace nabízející službu PZ poskytují potřebné vedení, podporu, pomoc a poskytují nezbytné informace, aby uživatel sám mohl přijmout zodpovědnost za svou budoucnost. Spolupráce člověka, který má zájem o služby PZ s organizací je kontinuální, zahrnuje komplexní podporu a pomoc při hledání zaměstnání (Simp, o.s., [online] cit. 2008-07-29).

Metoda PZ je časově omezená služba, jež se soustředí na pomoc lidem, kteří mají z nějakého důvodu (zdravotního či mentálního postižení, duševní nemoci, návratu z výkonu trestu odnětí svobody, mateřské či rodičovské dovolené, dlouhodobé nezaměstnanosti, pobytu v domě na půl cesty či jiného sociálního znevýhodnění atd.) ztížen přístup na otevřený trh práce. Odlišuje se od ostatních typů služeb, jako jsou například chráněné dílny, poradny, přechodné zaměstnávání, chráněná pracovní místa apod. charakteristickým způsobem podpory s cílem pomoci znevýhodněné osobě na otevřený trh práce (<http://www.unie-pz.cz/index.php/pz>, [online] cit. 2008-07-23). Poskytovatelé služeb PZ se zaměřují na individuální podporu znevýhodněným osobám

před i po nástupu do zaměstnání, s jehož hledáním uživatelům vypomáhají (<http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/14>, [online] cit. 2008-07-23).

Charakter a zásady PZ formulují Standardy kvality PZ. Uživatel služeb je podporován individuálně dle jeho specifických potřeb. S člověkem, který se uchází o PZ, je sestaven individuální plán, podpora se tedy neodvíjí od lékařského posudku či rozhodnutí pracovního konzultanta. Podpora je též kontinuální a poskytovatel služeb se v rámci tréninku snaží uživatele na zaměstnání nejen dostatečně připravit, ale snaží se také o to, aby si uživatel zaměstnání udržel a aby pro něj bylo sociální začlenění vyhovující (Johnová, 2004).

Činnost pracovního konzultanta či asistenta³ tak spočívá v komplexní podpoře uživatele služeb. Podpora se týká celkové přípravy uživatele k práci, zahrnuje poradenství, kariérové poradenství, individuální konzultace, doprovázení na místo pracoviště, na úřady, pomoc při administrativních úkonech, pomoc při komunikaci se zaměstnavatelem, pomoc při zvládnutí pracovních návyků a dovedností apod. Důležitou náplní jeho činnosti je též podpora přímo na pracovišti, kdy se uživatel služeb může na pracovního asistenta obrátit ve chvíli, kdy si sám neví rady. Pracovní asistent však dbá na to, aby podpora byla co nejpřirozenější. Poskytovatel služeb PZ také může na základě domluvy s uživatelem navázat kontakt s jeho rodinou a koordinovat jejich případnou pomoc uživateli (Johnová, 2004).

Nedílnou součástí práce poskytovatele služeb na pracovišti, kam uživatel dochází, je snaha připravit takové pracovní prostředí, které by v budoucnu samo mělo pro znevýhodněného člověka podporující atmosféru a kde by se tato osoba mohla beze strachu a problémů obrátit o pomoc na kolegu. Jedná se o klienty, kteří podporu přímo na pracovišti potřebují, a v této souvislosti se hovoří o tzv. přirozené podpoře. Ta na jedné straně vychází od kolegů na pracovišti, kteří si postupně s novým zaměstnancem budují pracovní vztah. Forma této podpory se nazývá sociální a významnou měrou k ní přispívá pracovní asistent, na jehož činnost by měla navazovat podpora ze strany ostatních zaměstnanců. Druhá forma podpory se nazývá věcná a plyne z uspořádání a organizace pracoviště takovým způsobem, aby se v něm osoba se znevýhodněním mohla bez problémů orientovat, ale aby neztratila zároveň vůli na sobě pracovat (Krejčířová et al.,

³ Součástí podpory může být pracovní asistence, kterou uživateli služeb zajišťuje pracovní asistent. Pracovní konzultant pracuje s uživatelem služeb po celou dobu procesu PZ a vytváří s uživatelem individuální plán (Krejčířová et al., 2005).

2005). Metoda PZ pracuje s tzv. předprofesní přípravou člověka se znevýhodněním. Jejím cílem je zlepšit dovednosti uživatele služeb, ukotvit je a tím zjednodušit přechod na reálné pracoviště. Příkladem může být Středisko pracovních dovedností, které provozuje občanské sdružení Simp, o.s. a které je určeno pro lidi s mentálním handicapem. Jeho cílem podporovat klienty v samostatnosti, pracovat na zlepšení jejich vlastní sebeobsluhy a tak zvyšovat jejich šanci na uplatnění na otevřeném trhu práce (www.simp.cz, [online] cit. 2008-07-29).

K tomu, aby byl spokojen nejen uživatel služeb PZ ale také zaměstnavatel, má přispívat i podpora zaměstnavateli znevýhodněné osoby. Poskytovatel služeb PZ je se zaměstnavatelem v kontaktu a pomáhá při komunikaci mezi zaměstnavatelem a uživatelem služeb, který svým pracovním zaměřením a schopnostmi odpovídá potřebám zaměstnavatele (Johnová, 2004).

Přítomnost pracovního asistenta na pracovišti není vždy nutná, někdy není ani žádoucí či vůbec možná (např.: malý prostor). Podpora je pak poskytována mimo pracoviště buď v prostorách agentury PZ, či v uživatelské domově, případně se konají skupinová setkání uživatelů PZ. Poskytování podpory mimo pracoviště může být výhodné z více hledisek. Například nestigmatizuje uživatele tak, jak k tomu může docházet v případě přítomnosti pracovního asistenta na pracovišti či dále umožňuje lepší soustředěnost uživatele na konzultaci a nebrání v plnění pracovních povinností (Vitáková, 2005).

Technologie metody PZ se promítá do čtyř základních fází:

- dojednávání spolupráce mezi uživatelem a poskytovatelem služeb PZ (zjišťování preferencí uživatele; posouzení, zda služby PZ jsou vhodnou alternativou pro řešení uživatelské situace; zjišťování, zda uživatel chce a může respektovat pravidla PZ),
- plánování kariéry uživatele (důraz na motivaci, dovednosti, schopnosti, vzdělání; zaměření na orientaci ve vlastních možnostech uživatele PZ, jeho vlastní představy a přání),
- zprostředkování vhodného pracovního místa a trénink dovedností potřebných k získání a udržení vhodného pracovního místa (plánování postupu vedoucího k uzavření pracovního vztahu mezi uživatelem a zaměstnavatelem; trénink dovedností potřebných k získání a udržení vhodného pracovního místa; provázení

uživatelé při vyhledávání vhodného pracovního místa; podpora při vyřizování náležitostí při nástupu do zaměstnání),

- podpora poskytovaná uživateli po uzavření pracovněprávního vztahu (všechny tři strany – uživatel, zaměstnavatel i agentura PZ se shodují na tom, že uživatel si své pracovní místo uchová i bez další podpory ze strany agentury PZ; trénink pracovních, sociálních a dalších dovedností; postupné snižování podpory; ukončení poskytování služeb PZ) (Vitáková, 2005).

Jednotlivé fáze obsahují další členění a nemusí být přísně odděleny, ale mohou se překrývat. Podle toho, jak se budou měnit preference uživatele služeb PZ, může se měnit také jejich obsah. Ve vztahu k zaměstnavateli uživatele služeb se asistent zaměřuje hlavně na vyjednání vhodného pracovního místa a pracovní náplně pro uživatele. Dále pomáhá zaměstnavateli s vyřízením formalit, které se týkají zaměstnávání osob využívajících služeb PZ, a poskytuje poradenství v oblasti legislativy pro zaměstnávání lidí se znevýhodněním. Velmi důležitou oblastí je pak podpora zaměstnavatele při komunikaci s uživatelem a řešení případných problémů při zařazení uživatele do pracovního procesu (Krejčířová et al., 2005).

Pro člověka, který pracuje v oblasti podporovaného zaměstnávání, sestavila mezinárodní organizace APSE (Asociace pro osoby v podporovaném zaměstnávání) tzv. etický kodex pracovníka v podporovaném zaměstnávání. Pracovníci v PZ se mají řídit následujícími body, které jsou APSE považovány za základní lidské principy (Ethical Guidelines for Professionals in Supported Employment, 1998):

- Ctít individualitu uživatele služeb PZ, neslučovat osoby do skupin na základě označení, schopností, stupně výkonnosti, apod.
- Každý člověk má možnost a právo na volbu, sám se rozhodnout. K tomu mu pomáhá informovanost a znalost možných alternativ.
- Respekt k individualitě.
- Každý člověk má možnost aktivně se zapojit.
- Každý člověk má příležitost k vlastnímu rozvoji dovedností a může vyjádřit své vložky a schopnosti.
- Podporovat sociální inkluzi.

- Podporovat kvalitní komunitní prostředí. Služby PZ se snaží nenarušovat přirozený chod komunity.
- V zaměstnávání osob jsou respektovány preference, zájmy, dovednosti a životní cíle jednotlivce. Respekt k individualitě při vyhledávání zaměstnání.
- Cílem je co nejvíce využívat pracovní podporu na pracovišti. Snahou je vyhnout se umělému přetváření osobnosti uživatele pro uspokojení potřeb pracovního místa.
- Prosazovat tzv. životní podporu, kterou tvoří příležitosti a služby v rámci komunity.
- Podporovat možnost kariérního postupu, nové příležitosti a výzvy (Kořínková, 2007).

Cílem metody PZ je tedy dosažení vyrovnaných příležitostí na trhu práce a umožnění znevýhodněným osobám plné pracovní a společenské uplatnění. Hlavním účelem metody PZ a poskytovatelů služeb PZ je zajistit znevýhodněné osobě stabilní pracovní místo, které odpovídá jejím dovednostem a potřebám, a vytvořit předpoklady pro další pracovní rozvoj a uplatnění. Důležitým aspektem v práci s lidmi, kteří se rozhodli metodu PZ využít, je v tomto kontextu tzv. empowerment, který se odráží ve zmíněném individuálním plánu, jenž reflektuje pokroky uživatele a stanovují se další dílčí cíle. Empowerment je způsob práce s uživateli služeb, který předpokládá vlastní uživatelovu zodpovědnost za průběh a výsledky práce. Ze strany poskytovatele PZ jsou mu ale vytvářeny takové podmínky, aby se mohl sám informovaně rozhodovat, aktivně se podílet na procesu specifikace vlastních potřeb a přání a zapojit vlastní iniciativu při hledání vhodného zaměstnání. Přístup empowermentu při užití metody PZ je tedy zapojující a zplnomocňující. Může být chápán jako co největší zapojení člověka do rozhodování o sobě a posílení této schopnosti. Jde tedy o to, že *„(p)roces empowermentu – zapojování a posilování – vede ke změně postojů; změna postojů zase napomáhá dalšímu zapojování a posilování“* (Adamčíková et al., 2005). Nejedná se o službu primárně pečovatelskou ani terapeutickou. Není-li však uživatel služeb PZ z důvodu svého handicapu či z jiného důvodu schopen posoudit situaci, v níž se nachází, pak metoda PZ terapeutickou složku obsahovat může (Vitáková, 2005).

Cílové skupiny PZ

- Lidé s tělesným a kombinovaným postižením: jedná se o osoby, které mají buď vrozené či získané tělesné postižení; dále osoby s mentálním postižením; osoby se smyslovým postižením a psychickým onemocněním. Pojem kombinované postižení

se většinou užívá k označení všech zmíněných postižení a jejich vzájemné kombinaci.

Možnosti pracovního uplatnění těchto osob mnohdy více závisí na okolí, ve kterém tito lidé žijí. Například osoby s tělesným postižením jsou omezeny hlavně prostory, které jim nedovolují přirozeně se pohybovat. V případě mentálního postižení bývá problém v komunikaci s prostředím, v jeho socio-kulturních a psychosociálních aspektech.

- Lidé s duševním onemocněním: jde o osoby, které jsou postiženy psychotickým onemocněním, v jehož důsledku se může měnit především jejich prožívání, myšlení, vnímání a chování. Duševní nemoc se nejčastěji projevuje strachem a nejistotou, nedůvěrou, ztrátou bezpečí, ztrátou osobních hranic, intenzitou citění, poruchami myšlení, poruchami jednání, změněným vnímáním.
V souvislosti s PZ mohou mít tito lidé často zkreslené představy o svých schopnostech, mohou obtížně navazovat vztahy s okolím, schopnost pracovat se mění v závislosti na jejich momentálním duševním stavu.
- Lidé se závislostí na návykové látce: syndrom závislosti je charakterizován jako skupina fyziologických, behaviorálních a kognitivních fenoménů, kdy užívání nějaké látky má pro jedince naprostou přednost (Vitáková, 2005). Zaměstnání osoby se závislostí může pro zaměstnavatele představovat velké riziko. Agentura PZ si musí definovat, jak bude spolupracovat s uživateli, kteří, dle slov Vitákové, mají „nálepku závislosti na čele“. Spolupráce s uživatelem se závislostí se mění v průběhu času dle míry jejich závislosti a způsobu jejího řešení.
- Lidé s mentálním postižením: jde o skupinu lidí, kteří se učí, orientují, rozumějí a komunikují s okolním světem a lidmi obtížněji. Potřebují zpravidla podporu, nicméně ani ta nemusí být neomezená. Míra podpory se musí odvíjet od individuálních dovedností a schopností. V PZ je tedy velice důležité zjistit úroveň dovedností uživatele, definovat vhodné pracovní místo a zjistit uživatelské potřeby.
- Lidé se sociálním znevýhodněním: jde o osoby, které z nějakého důvodu musí čelit sociální exkluzi z většinové společnosti. Sem mohou patřit lidé, kteří opustili zařízení výkonu trestu, dětský domov, diagnostický ústav, azylový dům, „dům na půli cesty“, ústav sociální péče nebo jsou příslušníky etnické menšiny, jsou

dlouhodobě nezaměstnaní nebo nemají dostatečné rodinné ani jiné zázemí. V práci s těmito lidmi je velice důležitá vstřícnost, neustálá motivace, pomoc při formulaci vlastních přání a zájmů (Vitáková, 2005).

Pro potřeby vymezení cílové skupiny PZ v rámci pracovní rehabilitace vycházejí agentury PZ a také úřady práce z definice osoby se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v § 67. Pro další posouzení úřadem práce vhodnosti pracovní rehabilitace slouží zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Definicí OZP je věnována samostatná kapitola 2.2.1.2.

2.1.3.2 Historie a vývoj PZ

Myšlenka podporovaného zaměstnávání se poprvé objevila v USA a v Kanadě během 70. a 80. let 20. století. V tomto období došlo ke změně pohledu na přípravu znevýhodněných osob na jejich budoucí práci. Předpokladem byla původně simulace reálného pracovního prostředí v umělém tréninkovém prostředí a následné zaměstnání osoby na reálné pracovní pozici. Předpokládalo se, že získané dovednosti z modelového prostředí osoba se znevýhodněním na trhu práce plně využije. To se ale ukázalo jako nevyhovující především u osob s mentálním postižením, pro které byla metoda PZ také původně určena. Výsledkem změny pohledu na zaměstnanost znevýhodněných osob byla tedy myšlenka PZ, kdy se trénují individuální dovednosti přímo v reálném pracovišti (Krejčířová et al., 2005).

Postupem času se metoda PZ osvědčila jako vhodná i pro další cílové skupiny osob trpících ztíženým přístupem na otevřený trh práce a následnou menší příležitostí si trvalé zaměstnání udržet. Velkou měrou se k prosazení metody PZ v jejích počátcích přičinily organizace provozující chráněné dílny, rehabilitační centra i státní instituce. Legislativně byla metoda PZ v USA zakotvena v roce 1984 zákonem Developmental Disability Act (Wehman et al., 2001).

V Evropě se první agentura PZ objevila v roce 1986 ve Velké Británii a postupně se během 90. let prosadila také ve zbytku západní Evropy, kde největšího rozvoje za poslední léta dosáhla ve skandinávských zemích. Zvláště v Norsku se zaměstnanost a pracovní uplatnění všech skupin občanů stalo naprostou prioritou před pobíráním sociálních dávek.

Metoda PZ je v Norsku také legislativně zakotvena a je standardní službou zaměstnanosti. Také ve Švédsku je PZ zajištěno státním aparátem, který funguje prostřednictvím samosprávných regionů, které služby samy financují. V Německu fungují převážně lokální organizace, které byly zřízeny buď církví, komunitou, odbory či jinými organizacemi, jejichž cílem je poskytnout zaměstnání lidem se ztíženým přístupem na otevřený trh práce. Tyto služby se nazývají „iniciativa sociálního zaměstnávání“ (*Soziale Beschäftigungsinitiativen*). Zdroje financování těchto aktivit pochází ze Spolkového úřadu pro zaměstnanost (*Bundesanstalt für Arbeit*) (Borzaga, Defourmy, 2004: 1-29, 350-369).

V České republice vznikla první agentura PZ v roce 1995 na základě finančních prostředků ze zdrojů Americké vládní agentury pro mezinárodní rozvoj. Ačkoli během následujících let došlo k několika legislativním úpravám (např.: zákon o zaměstnanosti) je stále financování i provoz PZ legislativně nejasný a provozovatelé služeb PZ jsou odkázáni na interpretaci více předpisů, které mohou metodu PZ zahrnout.

O nedostacích legislativní úpravy fungování celého neziskového sektoru ostatně pojednává SWOT analýza současného stavu neziskového sektoru v ČR. V právním systému ČR není odlišena veřejná a vzájemná prospěšnost, časté nepochopení činnosti neziskových organizací ze strany politiků a veřejné správy a různá interpretace jejich role ve společnosti. Jedním z účinných nástrojů pro dobré fungování občanského sektoru a v tomto případě také organizací poskytujících služby PZ by dle analýzy mohlo být v budoucnu lepší daňové zvýhodnění. To by se vázalo například na sociální firmy s podporovaným zaměstnáváním, sociální firmy, apod. Dobrou cestou by také bylo přijetí mezinárodní definice neziskových organizací a inspirace příklady ze zahraničí (RVNNO, 2008).

2.1.3.3 Strategie rozvoje podporovaného zaměstnávání

Strategie rozvoje podporovaného zaměstnávání a stejnojmenný dokument shrnující její cíle vznikly v rámci projektu EQUAL CZ-5 s názvem „Podporované zaměstnávání, rozšíření metodiky, národní a mezinárodní spolupráce“, jehož administrátorem byla organizace Rytmus. Na projektu se podílely další strany, zejména Česká unie pro podporované zaměstnávání, její členové a zástupci úřadů práce a veřejné správy.

Dokument uvádí, že síť organizací poskytujících služby PZ se v České republice rozrůstá, stále však kapacitně neodpovídá poptávce zvláště v některých krajích (v té době např. v Karlovarském kraji). Faktem, který souvisí s právní úpravou, je také to, že služby tohoto typu zatím výhradně poskytují nestátní neziskové organizace, buď přímo jako agentury PZ nebo je metoda PZ užívána dalšími neziskovými organizacemi jako doplňující, ale významný článek v celkové rehabilitaci osob se znevýhodněním. Metoda PZ je přitom v ČR uplatňována již od počátku 90. let 20. století, své standardizované zakotvení však zatím postrádala.

Projekt EQUAL navázal na předchozí výstupy projektu Palmif (1999 – 2002) vedený ČUPZ a pod záštitou MPSV, jenž dokázal, že PZ je pro nezaměstnanost účinnou službou, která přináší pozitivní výsledky. Během další realizace projektu EQUAL vznikla metodika PZ vyhovující českému prostředí. Tato metodika vyšla v roce 2005 (Krejčířová et al., 2005).

Tendencí České unie pro PZ a dalších organizací zabývajících se PZ je zlepšování kvality služeb PZ a vytvoření stabilního prostředí pro uplatnění této metody v celé ČR a vytvoření potřebné legislativní úpravy. V roce 2004 proto byla vypracována zmíněná „Strategie rozvoje podporovaného zaměstnávání v ČR“ s vizí do roku 2010.

Vize do roku 2010

Vizí strategie je rozšíření služeb PZ na území ČR tak, aby byly dostupné všem občanům, kteří budou služby PZ potřebovat. PZ bude běžně využívaným nástrojem služeb zaměstnanosti. Významným problémem, který si strategie předsevzala vyřešit, je potřeba vytvoření dostačujícího systému financování PZ, který bude hospodárný a transparentní. S tím se pojí potřebné legislativní ukotvení, které by napomohlo udržení kvality nyní nabízených služeb a které by umožnilo jejich budoucí rozvoj a stabilitu. PZ by se mělo stát snadno dostupnou službou, jejíž fungování má v povědomí široká veřejnost. Měla by probíhat partnerská spolupráce mezi jednotlivými organizacemi, které služby PZ poskytují, úřady práce, zdravotními službami, vzdělávacími institucemi a samotnou podnikatelskou sférou nabízející volná pracovní místa. Poskytovatelé služeb PZ jsou profesionálními týmy, které splňují v rámci své činnosti standardy kvality a mohou se opřít o metodickou pomoc ČUPZ.

Analýza stavu PZ v roce 2004

Z analýzy současného stavu PZ, která proběhla v roce 2004, vychází také samotná strategie rozvoje PZ v ČR. V následujícím textu jsou vybrané ty části, které přímo souvisí s činností úřadů práce a jsou pro text relevantní.

Silné stránky

Silnými stránkami PZ, které mají nějakou návaznost na spolupráci s úřady práce, je dle analýzy poměrně vysoký počet hodin v pracovním úvazku uživatele služeb PZ a standardně vysoká mzda pro pomocné činnosti. Dobrým vstupem jsou též srovnatelné měsíční náklady na poskytování PZ vzhledem k jednotlivým nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti (APZ).

V době, kdy analýza vznikala, řídily se agentury PZ standardy kvality PZ a v přípravě byla také metodika PZ pro prostředí ČR. Taktéž byl vytvořen jistý model spolupráce na regionální úrovni, jehož cílem je vytvoření a udržení partnerství mezi zainteresovanými subjekty. Tedy mezi poskytovateli PZ, úřady práce, zaměstnavateli, poskytovateli dalších služeb a organizacemi sdružujícími potenciální uživatele, orgány státní správy a samosprávy, vzdělávacími institucemi apod. (Strategie rozvoje podporovaného zaměstnávání v ČR, 2004).

Slabé stránky

Slabé stránky stavu PZ v roce 2004 se odvíjejí od nedostatečného pokrytí a tedy nabídky služeb PZ na území ČR. Agentury PZ nejsou schopny pokrýt poptávku a v některých okresech nabídka této služby zcela chybí. S tím souvisí také nemožnost zjistit přesný počet „potenciálních“ uživatelů služby PZ a to hlavně z důvodu nedostatku informovanosti institucí, které s těmito osobami pracují, a nerozpoznání vhodnosti metody PZ (úřady práce). Dalším důvodem je netečnost k zájmu o práci u svých klientů, což bývá dle analýzy případ poskytovatelů sociálních služeb. Problémem je také omezená cílová skupina uživatelů služeb PZ, v níž jsou zastoupeni z valné většiny jen lidé se zdravotním postižením. Ostatní skupiny uživatelů mají k PZ přístup jen v omezené míře dle zaměření agentury PZ, která je jim dostupná.

Významným faktorem brzdícím kvalitní rozvoj služeb je také to, že zaměstnanci agentur PZ vnímají své mzdy jako nízké a zcela nemotivující, což je důsledkem

nedostatečného systému financování této služby (Strategie rozvoje podporovaného zaměstnávání v ČR, 2004).

Rizika

Rizika, která mohou ovlivnit prosazování metody PZ do běžné praxe poskytovatelů služeb a státních institucí, odkrývají omezení vznikající při zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci pracovní rehabilitace a metody PZ. Prvním rizikem je nízká obeznanost s touto službou, a to jak u laické veřejnosti, včetně samotných OZP, tak u odborné veřejnosti a úřadů práce. Dalším negativem je způsob financování, který je podle analýzy nesystémový. V případě osob se zdravotním postižením, které jsou předmětem zájmu této diplomové práce, je v rámci legislativy možné uplatnit prostředky určené pro APZ. Otázkou zůstává, do jaké míry úřady práce a agentury PZ této možnosti využijí a zda budou všechny zúčastněné subjekty schopny v rámci pracovní rehabilitace (APZ) metodu PZ rozpoznat a následně uplatnit.

Nedostatkem, který by dle analýzy měl být v budoucnu odstraněn, je též neúspěch prosadit zájmy služeb PZ (agentur i uživatelů) do státních politik. Stále převažují opatření, která „nepodporují integraci znevýhodněných skupin lidí na otevřený trh práce“ (Strategie rozvoje podporovaného zaměstnávání, 2004).

Strategie naplnění vize

Způsob naplňování vize rozvoje PZ obsahuje 12 faktorů, z nichž následující se vztahují na spolupráci agentur PZ s úřady práce ve vztahu k OZP.

Faktor č. 4 se zaměřuje na systémové financování služby PZ, které by bylo účinné, hospodárné a transparentní, a hovoří o kritériu, které na krytí nákladů PZ využívá prostředků APZ.

Faktor č. 6 si klade za cíl postavit fungování PZ na vytvoření partnerství agentur PZ a úřadů práce a dalších institucí. Kritériem je vybudování takového spolupracujícího vztahu v 90 % regionů (na úrovni okresů), kde jsou služby PZ poskytovány. Uspokojujícím stavem by dle strategie bylo alespoň partnerství bilaterální mezi úřady práce a poskytovateli PZ.

Faktor č. 7 předpokládá vytvoření legislativního zázemí v podobě vhodného zasazení do APZ pro všechny cílové skupiny, nejen pro osoby se zdravotním postižením. Sem bylo

zařazeno také kritérium vyžadující úpravu služby PZ alespoň v rámci metodického pokynu MPSV ČR.

Tyto tři faktory patří do dvou vyšších kategorií označených jako „Finanční a nefinanční zdroje“ a „Struktury a procesy“. V empirické části této práce budou zhodnoceny právě tyto tři faktory.

Již nyní je v určité míře dostupná profesní příprava v rámci volitelných a u některých oborů i povinných předmětů týkajících se PZ na Fakultě tělesné výchovy a sportu na UK v Praze, na pedagogických fakultách Masarykovy Univerzity v Brně a na Univerzitě Palackého v Olomouci. Problematice PZ se věnuje ve svém studijním programu také Vyšší odborná škola JABOK v Praze. Vzdělávání pracovních konzultantů nabízí Školici a znalostní centrum České unie pro podporované zaměstnávání (Vitáková, 2005).

Financování neziskových organizací zabývajících se službami PZ je závislé převážně na grantovém systému (dotace MPSV, krajské a obecní granty, nadace, apod.). Od října 2004 existuje možnost proplácení nákladů na služby spojené právě s pracovní rehabilitací i neziskovým organizacím jako poskytovatelům služeb PZ (Vitáková, 2005). Tato možnost je spojena se zákonem o zaměstnanosti a se zákonem o sociálních službách. Zákonu o zaměstnanosti je věnován prostor v části 2.2 diplomové práce.

V roce 2007 zahájila ČUPZ projekt s názvem „Podpořte podporované zaměstnávání“, který byl určen hlavně politikům a pracovníkům státní správy a který skončil na jaře 2008. Z prostředků Transition Facility Evropské Unie vznikla odborná pracovní skupina, která se zabývala možnostmi vytvoření systémového financování služeb PZ. Členy skupiny byly předsedkyně a ředitelka České unie pro PZ, pracovníci MPSV a pracovníci Správy služeb zaměstnanosti (<http://www.unie-pz.cz/index.php/unie/253>, [online] cit. 2008-07-23). Metoda PZ dle pracovní skupiny spadá pod zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, konkrétně pod pracovní rehabilitaci, a pod zákon č. 108/2006, o sociálních službách, kde má charakter sociální rehabilitace. Aby mohla být metoda PZ sociální službou a jako sociální služba také financována, musí být agentury PZ registrovány jako poskytovatelé sociálních služeb, což řada agentur PZ již splňuje (Zpravodaj IN 1/2008).

V rámci stávajících zákonů je tedy možné, aby podporované zaměstnávání fungovalo, nicméně je třeba, aby byla vyřešena situace s jeho financováním a aby jeho

legislativní určení nebylo nejisté a závislé na vlastní interpretaci v rámci s ním související legislativy.

2.1.4 Role neziskových organizací

Osoby se zdravotním postižením jsou ohroženy sociální exkluzí i exkluzí z trhu práce více, nežli ostatní občané. Několik posledních let se objevují alternativy pro zařazení osob se zdravotním postižením na trh práce. Objevují se nové způsoby služeb, jako například individuální přístup k osobě hledající zaměstnání, různé typy společensky účelných míst a metoda podporovaného zaměstnávání. Při tvorbě těchto nových struktur hrály velkou roli nestátní neziskové organizace (NNO). NNO tvoří často v evropských zemích, v každé svým specifickým způsobem, samostatné varianty zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jejich činnost se v oblasti problematiky zaměstnávání pohybuje od vytváření chráněných pracovních míst přes pracovní asistenci a poradenství až po vypracovaný systém, jehož cílem je plná integrace osoby na otevřený trh práce. Tyto organizace ale stále zůstávají svou činností spíše v oblasti sociální politiky a nikoli pracovní, neboť předmět jejich zájmu je chápán více jako sociální integrace osob se zdravotním postižením a nikoli jako tendence rozšiřovat jejich možnosti na trhu práce (Borzaga, Gui, Povinelli, 2002: 267-286). Lze říci, že v ČR je v podobném duchu zaměstnanost osob se zdravotním postižením chápána i v případě agentur PZ, jejichž fungování, tedy možnost dosáhnout na dotační mechanismy, je často podmíněno právě registrací sociální služby.

Výhodou NNO v této oblasti je jejich schopnost fungovat levněji a stejně efektivně nežli komerční subjekty, často díky svým vnitřním mechanismům a flexibilitě. Další výhodou je jejich transparentnost a zákonem zakázaná možnost rozdělovat zisk, který se navrácí zpět do činnosti a k poslání organizace. Nezanedbatelným je také společenský kredit, který si tyto organizace u veřejnosti i státní správy vybudovaly a celostní přístup k uživatelům jejich služeb (Potůček, 1997). Jsou však i určitá omezení v činnosti NNO. Jedná se například o rizika spojená s nedostatečnou znalostí podnikové kultury, malými prostředky pro naplnění všech požadavků otevřeného trhu práce, které může trh na osobě se zdravotním postižením vyžadovat, či situaci, kdy nejvíce zranitelní a potřební občané, ačkoli absolvují tréninkový program, nejsou schopni se na trhu práce udržet. Cílem však

není, aby tyto organizace nahradily veřejné politiky či zacelily vzniklé „mezery“, ale aby vytvořily další místo pro řešení zaměstnanosti (Borzaga, Gui, Povinelli, 2002: 267-286).

Profil agentury PZ

V současné době nabízejí služby PZ na území České republiky výhradně neziskové organizace. Ty, které jsou sdruženy pod Českou unií pro PZ, se v souvislosti s činnostmi spojenými se službami PZ označují jako agentury PZ. Tyto organizace jsou předmětem zájmu diplomové práce, ačkoli je možné, že stejné označení pro svou činnost užívají i další organizace, které se pod ČUPZ nesdružují, ale také pracují na základě principů a standardů PZ.⁴ Profil organizací, které nabízejí služby PZ jako agentury PZ, se různí podle cílových skupin a důrazu na jednotlivé služby, které nabízejí. V mnoha bodech se ale shodují. Následující řádky představují tyto shodné body a jejich cílem je přiblížit podobu agentury PZ.

Právní forma

Neziskové organizace fungující jako agentury PZ nabízejí v rámci své činnosti i další služby, nikoli pouze podporované zaměstnávání. Jsou to občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti a účelová zařízení církví.

Poslání

Většina agentur PZ formuluje poslání své činnosti. Jejich vyjádření se shodují v následujícím: respektovat a prosazovat práva lidí s handicapem (Mesada, o.s.), aktivně zapojovat klienty a podporovat jejich seberealizaci (Rytmus Benešov, o.p.s.), „*poskytovat lidem znevýhodněným na trhu práce v důsledku mentálního, fyzického, smyslového a kombinovaného postižení, duševního onemocnění nebo sociální izolace takovou podporu, aby mohli pracovat za stejných podmínek jako ostatní lidé a společně s nimi*“ (Formika, o.s.), umožnit lidem se zdravotním postižením vzdělávat se a pracovat v běžných podmínkách jako jejich vrstevníci (SPOLU Olomouc, o.s.). Společným jmenovatelem je tedy integrace, podpora a samostatnost.

4 Jedna z organizací, které vyplnily dotazníky využité v empirické části diplomové práce, Eset – Help, v zaslaném emailu uvádí, že není agenturou PZ, ale poskytuje službu PZ (registrovanou pod MPSV) jako sociální rehabilitaci. Eset – Help je taktéž sdružen pod ČUPZ. K vyjasnění termínu agentura PZ viz „Slovník pojmů“ v závěru diplomové práce.

Zajištění služeb

Jaká nabídka služeb se u agentur nejčastěji vyskytuje, naznačuje následující přehled:

Služby podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách:

- sociální rehabilitace
- osobní asistence
- sociálně aktivizační služby
- sociální poradenství

Objevují se však i další typy služeb dle § 34 zákona č. 108/2006 Sb.

Služby podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- poradenská činnost
- pracovní rehabilitace

Dále se u agentur často objevují job kluby⁵, volnočasové aktivity a někdy také terapeutické služby.

Klienti agentur PZ jsou představováni různými skupinami osob, nejčastěji se jedná o osoby s mentálním, tělesným či kombinovaným postižením, o osoby s duševním onemocněním a osoby sociálně znevýhodněné. Překážky pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením byly identifikovány v rámci studie o stavu NNO v Pardubickém kraji. Tuto charakteristiku však je možné aplikovat na celou skupinu OZP. Tito lidé často neví, že jsou schopni pracovat a že je možné pro ně zajistit vhodné podmínky. Často jsou velmi málo motivovaní pracovat a v důsledku sociální izolace mají problém komunikovat s okolím kromě rodiny. S tím je spojené nízké sebevědomí, nedůvěra ve vlastní schopnosti a nevíra v možnost zlepšení svých dovedností (Borovička et al., 2006: 26).

Mnohem jasnější a autentickou představu klientů agentur PZ zajistí konkrétní kasuistika týkající se příkladů dobré praxe, jež na svých webových stránkách organizace zveřejňují. Jsou ponechány v původní podobě, v případě potřeby zkráceny.

⁵ Job klub je skupinová práce s lidmi, nabízející ucelený, časově omezený vzdělávací program, který lidem pomáhá získat praktické dovednosti k tomu, aby se orientovali na trhu práce a dokázali si práci najít a udržet (www.fokus-praha.cz, Fokus, o.s. [cit. 6. června 2009], www.agapo.cz, Agapo, o.s. [cit. 6. června 2009]).

Příběh pana Petra spolupracujícího s Jurtou, o.s.

„Petr žije v rodině. Absolvoval speciální školu a ve svých sedmnácti letech ukončil pomocné učiliště, protože nestačil svým spolužákům. Když nastoupil na doporučení sociální pracovníce do pracovního tréninku, neměl žádné představy o své práci, nevěděl co je pracovní doba, mzda. Do Jurty začal docházet nejprve dva dny v týdnu a pracoval v keramické dílně. O dva měsíce později již chodil každý pracovní den. Za podpory asistenta a sociálního pracovníka se seznámil s různými druhy práce a dnes ví, že chce pracovat jako pomocník na farmě. Díky své šikovnosti je v Jurtě zaměstnán a v návazné službě podporované zaměstnávání si hledá práci, kterou si sám zvolil.“ (www.jurta.cz [online] cit. 2009-06-06).

Příběh pana Jaromíra spolupracujícího se Slezskou diakonií – Agenturou PZ Krnov a Nový Jičín (upraveno, kráceno)

„Jaromír je mladý muž s mentálním postižením. Absolvoval zvláštní školu, učební obor opravář zemědělských strojů. K této práci ale nezískal vztah. Po ukončení školní docházky byl 2 roky v evidenci ÚP a pak 4 roky pracoval v Technických službách jako metař. Z práce byl propuštěn pro opakované porušování pracovní kázně.

V roce 2004 se stal uživatelem služeb APZ s cílem vrátit se ke svému předešlému povolání. Pracovní konzultant na základě jeho přání kontaktoval ředitele Technických služeb, návrat Jaromíra zpět však již nebyl možný. Pracovní konzultant pak Jaromíra vedl k vyjádření dalších jeho představ o možném pracovním uplatnění. Společně dospěli k představě pozice vrátného a později byl navržen i roznos letáků, jenž Jaromírovi nakonec vyhovoval lépe. Jaromír nastoupil u České pošty a s pracovním konzultantem si rozvrhl pracovní činnosti na přebírání a skládání letáků a jejich samotný roznos, a popsal své pracovní postupy. Podporu pracovního asistenta Jaromír využíval během prvních tří týdnů. V době Jaromírova osamostatňování pracovní asistent zaznamenal Jaromírovu hrdost na nově zvládanou práci a pečlivost při jejím vykonávání. Po dvou měsících od osamostatnění nicméně Jaromír dohodu o pracovní činnosti kvůli nízkému finančnímu ohodnocení ukončil. Agenda APZ přijala Jaromírovo rozhodnutí motivované jeho nespokojeností s finančními podmínkami zaměstnání s pochopením. V následujících měsících Jaromír s pomocí pracovního konzultanta požádal ÚP o pracovní rehabilitaci.

Má naději, že by touto cestou mohl získat novou příležitost v nadále preferovaných Technických službách.“ (www.sdk.cz [online] cit. 2009-06-06. Text byl zkrácen).

Příklady dobré praxe potvrzují potřebu individuálního přístupu a pochopení nejen na straně agentury PZ, se kterou klient spolupracuje, ale také u dalších případných aktérů procesu jeho integrace na trh práce, jako jsou úřady práce.

Organizace zdravotně postižených

Nenahraditelným aspektem neziskových organizací je prostor, který poskytují pro sdružování. Osoby se zdravotním postižením by neměly být nazírány jako skupina lidí se specifickými zájmy, ale jako lidé se specifickými „kvalitami“ života. Ty jsou tvořeny sníženými schopnostmi (*disability*) a potřebami jejich rozvoje, saturací některých potřeb specifickými způsoby a formami, ohrožením trvalým handicapem a hrozbou celkovým snížením kvality života. Možnost spolčovat se zajišťuje funkci svépomoci a uspokojování potřeb osob se zdravotním postižením, vytváří prostor pro artikulaci jednotlivých zájmů a tvorby politiky a filosofie, prostor pro skupinovou rehabilitaci, kulturu, seberealizaci a také občanské sebeuvědomění občanů se zdravotním postižením (Jesenský, 1992: 111-116).

V roce 2000 vznikla Národní rada osob se zdravotním postižením, jejímž posláním je koordinovat a zapojit do spolupráce různé organizace zdravotně postižených. Cílem její činnosti je prosazovat práva osob se zdravotním postižením na státní úrovni a reprezentovat zájmy těchto osob žijících na území ČR za jejími hranicemi. Tato organizace sdružuje více než sto organizací zabývajících se právy zdravotně postižených osob či nabízejících sociální a další služby. Národní rada předkládá návrhy k zákonům, mapuje situaci zdravotně postižených v ČR, předkládá studie a výzkumy a spolupracuje s orgány státní správy a s mezinárodními organizacemi (www.nrzp.cz [online] cit. 2009-06-06).

2.1.5 Stav pokrytí PZ v ČR

Poskytovatelé služeb PZ se nacházejí nerovnoměrně na celém území ČR. Nejvíce poskytovatelů se nachází v hlavním městě Praze a v Ústeckém kraji. Naopak Karlovarský,

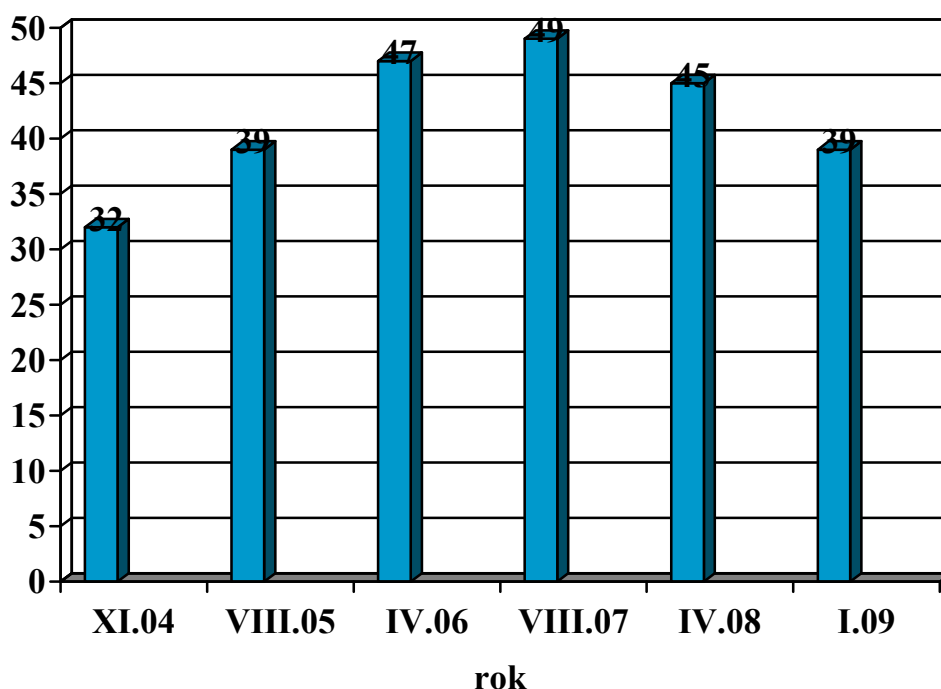
Královéhradecký a Plzeňský kraj nemá na svém území ani jednu fungující agenturu PZ. Následující výčet rozdělený podle krajů se týká organizací, které jsou členy České unie pro podporované zaměstnávání.

- Na území hl. m. Prahy se nachází osm poskytovatelů (APLA Praha, Střední Čechy, o.s., Asistence, o.s., Eset Help, Fokus Praha, Formika, Máme otevřeno?, dvě pracoviště Rytmus, o.s. a Společnost Duha).
- Ve Středočeském kraji funguje pobočka občanského sdružení Rytmus, pobočka občanského sdružení Fokus, Centrum služeb Slunce všem a Oblastní charita Kutná Hora, středisko A+D.
- V Jihočeském kraji fungují tři pobočky organizace Mesada.
- Jihomoravský kraj má zastoupení v pěti organizacích. Jsou jimi: Agentura PZ Agapo, Pracovní a sociální agentura Pasáž, Agentura PZ Práh, Sdružení Piafa a Agentura PZ Sdružení za práva vozíčkářů.
- Karlovarský kraj zatím vlastní agenturu PZ nemá.
- Kraj Vysočina má dvě pobočky organizace Fokus.
- V Královéhradeckém kraji momentálně agentura PZ, Agentura Job, pozastavila činnost.
- V Libereckém kraji funguje Rytmus, o.p.s., jehož zřizovatelem je Rytmus, o.s.
- Moravskoslezský kraj má k dispozici pět agentur PZ. Jednu provozuje občanské sdružení MensSana, další čtyři jsou zastoupeny pobočkami Slezské diakonie.
- V Olomouckém kraji provozuje svou činnost jako agentura PZ občanské sdružení Spolu Olomouc.
- V Pardubickém kraji funguje pobočka Rytmus, o.s. a organizace Česká abilympijská asociace.
- V Plzeňském kraji dvě pobočky agentury PZ Ledovec – Agentura podporovaného zaměstnávání – Plzeň/ Rokycany pozastavily svoji činnost.
- V Ústeckém kraji funguje šest agentur PZ. Jsou jimi Agentura Pondělí, Agentura PZ při Diakonii ČCE, dvě pobočky Agentury Osmý den, Rytmus Litvínov, o.p.s. a občanské sdružení Jurta.
- Ve Zlínském kraji provozují svou činnost agentury: Centrum služeb postiženým Zlín, o.p.s, Elim Vsetín a Oblastní charita Uherské Hradiště – agentura PZ.

Od roku 2007, kdy na území ČR fungovalo historicky nejvíce agentur PZ (49), počet organizací nabízejících tyto služby klesá. V současné době jich metodu PZ poskytuje 39 (Česká unie pro PZ, [online] cit. 2008-07-23).

Vývoj v počtu poskytovatelů PZ ukazuje následující tabulka, kterou na svých webových stránkách zveřejnila ČUPZ v roce 2008.

Graf č. 1 - Rozvoj agentur PZ v ČR



Zdroj: ČUPZ. 2008. *Zpráva o činnosti 2008*. Praha: ČUPZ [online]

Kromě těchto organizací existují další neziskové organizace, které se k principům metody PZ hlásí. Mezi tyto organizace patří občanské sdružení Autistik, které se PZ zabývalo v rámci zvláštního projektu. Organizace Sdružení pro integraci mentálně postižených, o.s., jehož cílovou skupinou jsou lidé s mentálním postižením, osoby dlouhodobě pečující o závislého člena rodiny a rodiče po mateřské či rodičovské dovolené.

2.1.6 Česká unie pro podporované zaměstnávání (ČUPZ)

Česká unie pro podporované zaměstnávání je občanské sdružení, které vzniklo v roce 2000 za účelem podporovat a dále šířit myšlenku podporovaného zaměstnávání. Cílem její činnosti je sdružovat poskytovatele služeb PZ, podporovat vznik nových poskytovatelů a jednat s ústředními státními institucemi ČR, s dalšími neziskovými organizacemi a podnikatelskou sférou v oblasti prosazování metody PZ. Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, jejíž vytvoření bylo jedním z poslání zakládaného sdružení, vznikla v roce 2005 (Stanovy ČUPZ, 2004).

Důležitou činností ČUPZ je také nabídka vzdělávacích kurzů pro pracovníky agentur PZ. V minulých letech probíhal pravidelně základní kurz pro pracovní konzultanty, který je akreditovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR, a jiné kurzy nabízené v rámci dalšího vzdělávání pracovníků v podporovaném zaměstnávání (Česká unie pro PZ, [online] cit. 2009-05-01). Ačkoli v roce 2009 žádná nabídka vzdělávání pracovníků agentur PZ není, ČUPZ se uchází o novou akreditaci u MŠMT pro nové osnovy Základního kurzu pro pracovní konzultanty (Česká unie pro PZ, [online] cit. 2009-05-01).

Snahou ČUPZ je také řešení otázky systémového financování podporovaného zaměstnávání a zařazení agentur PZ mezi běžné nástroje politiky zaměstnanosti. Během realizace projektu „Podpořte podporované zaměstnávání“ se unie snažila oslovit především pracovníky státní sféry, kteří mají vliv na vytváření podmínek financování služby PZ. V roce 2007 byla vytvořena odborná pracovní skupina, kde byli zastoupeni členové Odboru sociálních služeb MPSV a Správy služeb zaměstnanosti (SSZ), dále pracovníků agentur PZ a úřadů práce. Cílem setkání bylo prosazení návrhu začlenění agentur PZ do systému zabezpečení pracovní rehabilitace úřady práce. K realizaci těchto snah nedošlo s ohledem na vyjádření SSZ, která uvedla, že nemá pravomoc instruovat jednotlivé úřady mimo termíny explicitně obsažené ve stávajících zákonech. V rámci odborné pracovní skupiny však došlo ke shodě názoru, že službu PZ je možné vymezit v rámci pracovní rehabilitace dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zároveň zahrnuje prvky sociální rehabilitace dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (Zpravodaj IN 2/2008).

ČUPZ má v současné době 20 členů, dva z nich však v současné době pozastavili činnost. Jedná se o organizaci Ledovec a Diakonii ČCE (středisko Radost v Merklíně).

Aktivními členy ČUPZ jsou:

- Agapo
- Agentura Profesního Poradenství pro Neslyšící
- Agentura PZ při Diakonii ČCE v Litoměřicích
- Agentura Pondělí
- Asistence, o.s.
- Centrum služeb Slunce všem
- Česká abilympijská asociace
- Fokus Mladá Boleslav
- Fokus Vysočina
- Formika, o.s.
- MESADA, o.s.
- Občanské sdružení JURTA
- Rytmus Benešov, o.p.s.
- Rytmus Praha, o.s.
- Rytmus Chrudim, o.p.s.
- Rytmus Liberec o.p.s.
- Sdružení Piafa
- Společnost DUHA
- Spolu Olomouc
- TyfloCentrum Praha

Na mezinárodní úrovni spolupracuje ČUPZ s Evropskou unií pro podporované zaměstnávání (EUSE). V rámci její platformy si organizace stejného zaměření vyměňují zkušenosti a předávají příklady dobré praxe. Pod EUSE se sdružují další unie pro PZ na národní úrovni. Díky standardizované metodice a pravidelnému předávání informací jsou principy fungování metody PZ v členských státech EUSE srozumitelné a společně zastupují stejné principy, díky nimž je jednodušší přenést know-how z jedné organizace na druhou.

Ve dnech 27. - 29.5. 2009 se v Kongresovém centru Praha uskutečnila 9. Konference Evropské unie pro podporované zaměstnávání. Jejím cílem bylo přispět k rozvoji PZ a k výměně osvědčených postupů a metod při zaměstnávání lidí znevýhodněných na

otevřeném trhu práce. Konference byla určena především odborníkům z řad poskytovatelů služeb PZ, zaměstnavatelům, úředníkům veřejné správy a politikům.

Přednášející přijeli například z USA, Kanady, Severního Irsku, Velké Británie, Norska, Finska, Německa a dalších zemí. Přednášky byly rozděleny do bloků Zapojení zainteresovaných skupin v podporovaném zaměstnávání, Metody práce v podporovaném zaměstnávání, Kvalita v podporovaném zaměstnávání a Budoucnost podporovaného zaměstnávání. Během konference se vícekrát objevilo téma spolupráce více zainteresovaných subjektů. Vedle organizací poskytujících služby PZ také podnikatelské sféry a úřadů práce. Jeden z příspěvků na konferenci, přednesený Tamarou Křivánkovou z agentury PZ Mesada, se přímo vztahoval ke spolupráci agentury PZ a místního ÚP⁶ (www.euseconference2009.org [online] cit. 2009-06-10).

2.2 Legislativa ve vazbě na PZ

Na legislativu v souvislosti se službami PZ je možné dívat se ze dvou hledisek. Jedním je obecná tendence k plné zaměstnanosti, s čímž souvisí strategie a zákony snažící se dosáhnout plné zaměstnanosti občanů státu (např.: Zákon o zaměstnanosti), konkrétně nabídka pracovní rehabilitace, která k naplnění cíle plné zaměstnanosti napomáhá. Druhou možností je Zákon o sociálních službách, jenž umožňuje zařazení PZ do sociální rehabilitace.

Z pohledu Evropské unie (EU) se politika zaměstnanosti stala velmi důležitou a plná zaměstnanost je cílem i v případě občanů se znevýhodněným přístupem na otevřený trh práce. Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze strukturálních fondů, jejichž cílem je snížit rozdíly mezi životní úrovní obyvatel žijících v různých regionech nejen v ČR, ale v celé EU. Na tuto evropskou strategii navazují Národní akční plány zaměstnanosti z let 2000 – 2003 a z let 2004 – 2006, které obsahují plán rozvoje zaměstnanosti a produktivity práce. Zvýšení zaměstnanosti bylo jednou ze čtyř hlavních priorit plánu, i když neuvádí metodu PZ. Zaměstnanost je důležitou součástí sociálního začlenění člověka a Evropská Unie ji prostřednictvím ESF v České republice podporuje prostřednictvím třech programů. V Programu 1 se jedná o „Vzdělávání pro konkurenceschopnost“, v Programu 2 o „Lidské zdroje a zaměstnanost“ a Program 3 se jmenuje „Praha Adaptabilita“. Metoda PZ nachází

⁶ Informace z prezentace o spolupráci Mesady s ÚP jsou užity v kapitole 2.2

svou podporu v programu 2, jehož cílem je „boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti lidí ze znevýhodněných skupin“. Právě znevýhodněné skupiny jsou v ČR vystaveny největšímu riziku dlouhodobé nezaměstnanosti, čemuž se ESF snaží zabránit. Z ESF bylo již v minulosti financováno rozšíření PZ metody PZ (www.ec.europa.eu [online] cit. 2008-07-29).

Dalším strategickým dokumentem usilujícím o kvalitnější integraci osob se zdravotním postižením také v oblasti zaměstnanosti je „Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009“. Cílem snah vymezených na toto období bylo vytvoření fungujícího systému pracovní rehabilitace, který by zahrnoval *„poradenskou činnost, přípravu pro pracovní uplatnění, umísťování do zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání“*. Jedním z opatření, která mají přispět k naplnění cílů, je zabezpečení pracovní rehabilitace z hlediska legislativního, finančního a organizačního zakončení (Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, 2005).

Následující podkapitoly se zaměřují na možnosti spolupráce agentur PZ a úřadů práce v rámci pracovní rehabilitace z pohledu legislativy ČR.

2.2.1 Zaměstnanost a metoda PZ

2.2.1.1 **Zaměstnanost a trh práce**

Několik statistických dat zveřejněných Ministerstvem práce a sociálních věcí za rok 2008 poskytuje náhled situace zaměstnanosti v tomto období v ČR. Průměrná míra nezaměstnanosti byla v roce 2008 nižší než v roce 2007 a činila 5,4 %. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) bylo vytvořeno celkem 28 257 volných pracovních míst. Úřady práce průměrně evidovaly 324 575 uchazečů o zaměstnání. Osob se zdravotním postižením, které se nepodařilo umístit na trh práce, bylo v průměru 61 351 z celkového průměru 324 465 osob. K 31.12.2008 evidovaly úřady práce 61 136 osob se zdravotním postižením, což tvořilo 17,4 % z celkového počtu nezaměstnaných osob. Úřady práce se musí v jednotlivých letech řídit pokyny MPSV, které sleduje stanovené cíle. V systému alokace financí se orientují dle situace na trhu práce (Statistická ročenka MPSV, 2009). Na pracovní rehabilitaci bylo v roce 2008 vyčleněno celkem 4 009 000 Kč, z čehož

například v Karlovarském, Jihomoravském a Zlínském kraji nebyly na PR vydány žádné prostředky (Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008 (MPSV), 2009).

Pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti jsou vodítkem „Programy realizace APZ“ na jednotlivá léta. Úřady práce se při jejich přípravě řídí konkrétní situací na regionálním trhu práce a respektují cíle stanovené Odborem realizace služeb zaměstnanosti MPSV. Připravená prohlášen stanoví, jaká výše financí bude na jednotlivé nástroje věnována. Pro rok 2008 tak bylo na pracovní rehabilitaci (spolu s rekvalifikací a poradenskou činností) vyhrazeno 15–25 % rozpočtu APZ (Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti (MPSV), 2008).⁷ Přehled vynaložených financí na jednotlivé nástroje APZ jsou uvedeny v Příloze č. 1.

2.2.1.2 Osoby se zdravotním postižením (OZP) a zdravotním znevýhodněním

Kdo je osoba se zdravotním postižením, definuje zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. v § 67, jenž nahradil dnes již neplatný zákon č. 1/1991 Sb., který definoval skupinu lidí se zdravotním postižením jako „osoby se změněnou pracovní schopností“ a „osoby se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením“ (Leiblová et al., 2007).

Za osobu se zdravotním postižením je považován ten, kdo je na základě rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení plně nebo částečně invalidní, nebo je na základě rozhodnutí úřadu práce osobou zdravotně znevýhodněnou (www.portal.mpsv.cz, [online] cit. 2009-05-01).

V podstatě můžeme hovořit o třech kategoriích, které určuje nejen samotná schopnost a možnost osoby pracovat, ale také orgán sociálního zabezpečení a úřad práce. V rámci sociálního zabezpečení mluvíme o plné a částečné invaliditě. Plný a částečný invalidní důchod je v současné úpravě zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ošetřen v § 38 – 48, ale od ledna 2010 bude zákon pracovat pouze s pojmem invalidní důchod bez další specifikace.

Zákon o zaměstnanosti pracuje s těmito pojmy: osoba se zdravotním postižením, osoba se zdravotním znevýhodněním a dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav. První pojem je vymezen zmíněným zákonem o zaměstnanosti a specifikaci invalidity poskytuje zákon o důchodovém pojištění. Ten zahrnuje plnou a částečnou invaliditu (od ledna 2010 první až

⁷ Na další nástroje APZ bylo pro srovnání vyčleněno: 25–35 % pro společensky účelná pracovní místa, 30–40 % pro veřejně prospěšná místa a 5–15 % pro chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny.

třetí stupeň invalidity). Druhý termín, osoba se zdravotním znevýhodněním, vychází z této charakteristiky „Za zdravotně znevýhodněnou osobu podle odstavce 2 písm. c) se považuje fyzická osoba, která má zachovány schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.“ (zákon č. 435/2004 Sb.). Dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem chápe úřad práce (v rámci zákona 435/2004, Sb.) „... stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.“

Úřad práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, k čemuž je nutné předložit potvrzení či rozhodnutí lékařské posudkové služby orgánu sociálního zabezpečení. Zákon 155/1995 Sb. určuje, dle jakých kritérií se invalidita a její stupeň určuje. Osoba, které náleží invalidní důchod je v zákoně označena jako pojištěnec.

Stupně invalidity:

- Invalidita prvního stupně je určena poklesem pracovní schopnosti pojištěnce nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %.
- Invalidita druhého stupně je určena poklesem pracovní schopnosti pojištěnce nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %.
- Invalidita třetího stupně je určena poklesem pracovní schopnosti pojištěnce nejméně o 70 %.

Orgán sociálního zabezpečení na základě výsledků funkčních vyšetření určí míru invalidity, dle níž se následně určuje výše invalidního důchodu.

Osoba se zdravotním znevýhodněním prokazuje svůj statut „Rozhodnutím o uznání osoby zdravotně znevýhodněné“, které vydává od 1.7.2006 lékařská posudková služba příslušného úřadu práce. Platnost „Rozhodnutí“, která vydala dříve Okresní správa sociálního zabezpečení (OSSZ), končí 1.7.2009 (nemá-li rozhodnutí platnost kratší) (Leiblová et al., 2007).

Důležité vyjádření k možnostem zaměstnávání OZP uvádí MPSV. Vyjadřuje se k tomu, že osoba plně nebo částečně invalidní může pracovat v rozsahu své zachované

výdělečné schopnosti (Informace pro osoby se zdravotním postižením v oblasti zaměstnanosti, MPSV, 2008). Pokud se osoba pobírající invalidní důchod (nezáleží na přiznaném stupni) rozhodne využít svého tzv. zbytkového pracovního potenciálu, nebude jí odejmuta dávka invalidního důchodu (Stanovisko ČSSZ k problematice pracovního uplatnění osob s těžším zdravotním postižením, 2008).

2.2.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti a pracovní rehabilitace

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je obsažena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v části V zákona a je vymezena jako „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti*“. K nástrojům APZ patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Mezi další nástroje je počítán dle § 105 odst. 1 systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, o které hovoří § 69 a kterou je pracovní rehabilitace.

V legislativě ČR se termín „podporované zaměstnávání“ nevyskytuje, avšak v rámci stávajících zákonů je fungování PZ možné částečně zařadit také právě do zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který uvádí, že osoba se zdravotním postižením má nárok na zvýšenou ochranu na trhu práce. Na tomto místě je nutné podotknout, že většina agentur PZ poskytuje služby PZ v rámci služby podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, což jim umožňuje čerpat i další finanční prostředky určené pro sociální rehabilitaci vedle finančních prostředků vyčleněných na pracovní rehabilitaci dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Neexistence legislativního ukotvení metody PZ pak vede k nesourodým výkladům ze strany dalších institucí (ÚP, krajské úřady) týkajícím se možnosti poskytovat služby PZ a k odlišným možnostem jednotlivých agentur PZ svou činnost financovat. O této problematice hovořila Tamara Křivánková na květnové

konferenci Evropské unie pro podporované zaměstnávání a upozornila na nejasný vztah mezi zákonem o zaměstnanosti a o sociálních službách.⁸

Zákon č. 435/2004 Sb., zaměstnanosti v § 69 vymezuje pojem pracovní rehabilitace. Úřad práce se v tomto paragrafu zavazuje zabezpečit pracovní rehabilitaci osobám se zdravotním postižením a to i osobám, které nejsou vedeny u úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání (Leiblová, 2008).

V odstavci 2. § 69 je pak pracovní rehabilitace popsána jako „*souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením (...)* 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 nových podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti“, což metoda PZ též splňuje (zákon č. 435/2004 Sb., § 69, odst. 2 a 3). Cílem poradenství je zjistit u fyzických osob předpoklady osobnostní a kvalifikační pro výkon zaměstnání a následně nalézt vhodné povolání.

Dle znění zákona zabezpečuje úřad práce pracovní rehabilitaci ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo s jinými právníckými či fyzickými osobami. Tzv. aktivní politika zaměstnanosti (APZ), která je součástí zákona o zaměstnanosti a která zahrnuje i podporu zaměstnávání OZP (pracovní rehabilitaci), si klade za cíl „*zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti*“ (zákon č. 435/2004 Sb., § 104, odst. 1). V rámci APZ je možná spolupráce agentur PZ a jednotlivých úřadů práce, která vychází z § 105 zákona, kde je uvedeno, že jedno z opatření APZ, poradenství, může zajišťovat na základě písemné dohody i jiná instituce než úřad práce. Takovým subjektem může být dle zákona „*odborné zařízení, například pedagogicko-psychologická poradna a bilančně diagnostické pracoviště*“, což poskytuje dostatečný prostor také pro práci agentur PZ (zákon č. 435/2004 Sb., § 105). Náklady spojené s poradenstvím zajišťuje příslušný úřad práce ze státního rozpočtu.

Úřad práce také s poskytovatelem pracovní rehabilitace (agenturou PZ) tvoří pro osobu se zdravotním postižením individuální plán pracovní rehabilitace. Tento bod tak umožňuje neziskovým organizacím, které nabízejí služby PZ, proplácení nákladů na danou činnost (Zpravodaj IN 2/2004). Zákon uvádí, že forma zmíněné podpory, tedy příprava na

⁸ Nejasná je sama budoucnost služby PZ po roce 2013, kdy skočí mohutná podpora ze zdrojů Evropské unie.

zaměstnání, může trvat maximálně 24 měsíců. V tomto ohledu je velice důležitá samotná praxe úřadů práce, jelikož vhodné a včasné vyhodnocení situace u jednotlivých občanů přicházejících na úřad práce a shledání vhodnosti metody PZ může zamezit postupné exkluzi občana či prohlubování špatné životní situace.

V § 67 zákon definuje, kdo je osoba se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním. Osoba se zdravotním postižením je dle zákona ta, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána plně či částečně invalidní. Osoba se zdravotním znevýhodněním „*má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovní začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu*“ (zákon č. 435/2004 Sb.). Tato úprava umožňuje organizacím, které poskytují služby PZ, provádět PZ jako pracovní rehabilitaci a čerpat finanční prostředky od úřadu práce v případě uživatelů služeb, kteří mají zdravotní či mentální postižení či trpí duševním onemocněním. Problémem i nadále zůstává to, že ostatní skupiny uživatelů služeb PZ nejsou v zákoně zahrnuty, nicméně zákon o sociálních službách skýtá určité legislativní ukotvení PZ i v případě jiných cílových skupin, než osob se zdravotním postižením (Zpravodaj IN 2/2004).

Zásadním nedostatkem zákona o zaměstnanosti, jak uvádí Zpravodaj České unie pro PZ, je § 25 tohoto zákona. Ten sděluje, že osoba pobírající plný invalidní důchod se nemůže stát uchazečem o zaměstnání. Zákon totiž v těchto místech praví, že uchazečem o zaměstnání se nemůže stát osoba, které je „*plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění*“. Tato osoba může být úřadem práce vedena pouze jako „zájemce“ o zaměstnání a nemůže být pro ni uplatněn nástroj „společensky účelného pracovního místa“ a „veřejně prospěšné práce“, které jsou také počítány do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (Zpravodaj IN 2/2004). Tento diskriminační aspekt by však měl být překonán novelou zákona, která vejde v platnost 1.1. 2010. Odstavec 2 § 25 v písmeně d) pak bude ve svém znění uvádět, že „*uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou je invalidní ve třetím stupni, s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek*“ (zákon č. 435/2004 Sb., § 25, odst. 2, účinnost od 1. ledna 2010).

Informace týkající se toho, kdo může být poskytovatelem služeb pracovní rehabilitace, uvádí zákon o zaměstnanosti v § 72. Důležité jsou dva body, v rámci nichž je možné uplatňovat metodu PZ. Jedná se o poznámku, že přípravu k práci osoby se zdravotním postižením je možné provádět na pracovištích jejího zaměstnavatele, která jsou individuálně přizpůsobena zdravotnímu stavu této osoby, a že příprava k práci může být prováděna za podpory asistenta či tato příprava může být vedena prostřednictvím občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob. Úřad práce sepisuje smlouvu nejen s osobou se zdravotním postižením, ale také s organizací poskytující služby pracovní rehabilitace (což může být i poskytovatel služeb PZ).

Metodika, která vznikla v rámci projektu Společenství EQUAL a která se zaměřila na hledání možností v rámci spolupráce jednotlivých aktérů pracovní rehabilitace, hovoří o zatím malé implementaci všech dostupných nástrojů pracovní rehabilitace. Dle výstupu z projektu stále existují velké rozdíly mezi nabídkou možností pracovní rehabilitace a poptávkou ze strany OZP. Je také zapotřebí standardizace služeb, které nabízejí pracovní rehabilitaci (Andrýsková, 2008).

2.2.1.4 **Formy pracovní rehabilitace:**

- Poradenská činnost
 - a) Skupinové a individuální poradenství
 - b) Posouzení osobnostních předpokladů pracovní a bilanční diagnostikou
 - c) Poradenské programy zaměřené na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění FO na trhu práce
- Příprava na budoucí povolání
- Příprava k práci (Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování OZP na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Doba trvání – max. 24 měsíců)
- Specializované rekvalifikační kurzy
- Zprostředkování zaměstnání
- Udržení a změna zaměstnání, změna povolání
- Vytváření vhodných podmínek pro výkon povolání (patří sem také spolupráce s odborníky, asistované zaměstnání, pracovní asistence)

- Vytváření vhodných podmínek pro výkon jiné výdělečné činnosti (Andrýsková, 2008)

Práce dodavatelských subjektů v rámci pracovní rehabilitace, mezi něž mohou patřit také agentury PZ, může být velmi přínosná v oblasti poradenství a dále například při zprostředkování zaměstnání. Z doporučení, které vzniklo během projektu Rehabilitace – Aktivace – Práce, vychází najevo, že například v případě OZP se specifickým postižením je možné schválit agenturní zprostředkování jako formu pracovní rehabilitace, a to na dobu realizace individuálního plánu pracovní rehabilitace (IPPR). Platí to u OZP, jejichž umístění na trhu práce vyžaduje specifické nároky nejen na zprostředkování zaměstnání, ale také na budoucího zaměstnavatele (Andrýsková, Flanderka, 2008).

Zkušenosti agentur PZ mohou být dobře uplatnitelné v části pracovní rehabilitace, která se zaměřuje na udržení stávajícího zaměstnání či na jeho plynulou změnu. Tato činnost často vyžaduje pomoc asistenta, konzultace s psychologem a individuální poradenství, což mohou zprostředkovat právě agentury PZ (Andrýsková, Flanderka, 2008).

2.2.1.5 Individuální plán pracovní rehabilitace a poradenství

Zákon o zaměstnanosti provádí Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb. Ta se například vztahuje na § 69 zmíněného zákona a vymezuje obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace (IPPR) a stanoví, jaké náklady může úřad práce provozovateli služeb pracovní rehabilitace (v tomto případě PZ) hradit. Vyjadřuje se také k poradenství.

IPPR musí obsahovat cíle pracovní rehabilitace osoby se zdravotním postižením, formu IPPR, předpokládanou dobu trvání pracovní rehabilitace a způsob hodnocení výsledků pracovní rehabilitace.

Náklady, které jsou s poskytováním pracovní rehabilitace spojeny a které mohou být uhrazeny „*právnícké nebo fyzické osobě pověřené podle § 69 odst. 1 zákona zabezpečením pracovní rehabilitace*“, jsou vyhláškou stanoveny na:

- přímé náklady vynaložené na pracovní rehabilitaci,
- režijní náklady vynaložené při provádění pracovní rehabilitace,
- náklady na dílčí části pracovní rehabilitace,

- náklady na výbavu účastníků pracovní rehabilitace do výše 2 000 Kč na jednoho účastníka,
- náklady na osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky,
- osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nástroje poskytnuté účastníkům pracovní rehabilitace
- pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníka pracovní rehabilitace,
- náklady na spolupráci s odborníkem, pokud je nezbytná.

Tento systém může být tedy i odpovídajícím finančním zabezpečením provozu agentur PZ při poskytování služeb podporovaného zaměstnávání.

§ 105 zákona o zaměstnanosti, jak bylo řečeno výše, umožňuje zařadit do nabídky organizací zabezpečujících poradenství také agentury PZ. Poradenská činnost se v souvislosti s osobami se zdravotním postižením soustředí na individuální přípravu k práci a „*zaměřuje se na řešení specifických potřeb ve zdravotních, sociálních a jiných oblastech života těchto osob a na odstranění překážek jejich přístupu na trh práce*“ (Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb.). Poradenská činnost se dělí na různé typy, v rámci nichž se soustředí na pomoc při volbě povolání a zprostředkování informací uživateli služeb; dále na poradenství při volbě rekvalifikace, což vychází ze zdravotního stavu uživatele, jeho schopností a zkušeností; na poradenství při zprostředkování vhodného zaměstnání s ohledem na zdravotní, kvalifikační a osobnostní předpoklady; poradenství během přípravy na budoucí zaměstnání a volbu druhu přípravy a na poradenství při výběru vhodných nástrojů APZ.

V rámci APZ je poradenství pro osoby se zdravotním postižením zaměřeno na zpřístupnění trhu práce těmto osobám a rozšíření individuální možnosti uplatnění v pracovních pozicích, které trh nárokuje (Vyhláška MPSV č. 518).

2.2.1.6 Odborná pracovní skupina

Každý úřad práce by měl mít dle § 7 zákona č. 435/2004 Sb. stanovenou odbornou pracovní skupinu. Jejími členy jsou pracovníci úřadu práce, ale také případně lékaři, zástupci sociálních agentur, zástupci neziskových organizací zabývajících se

problematikou osob se ZP (agentury PZ) a zástupci zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se ZP. Členy odborné pracovní skupiny jmenuje ředitel ÚP (Andrýsková, 2008). Skupina doporučí či nedoporučí předložený IPPR ke schválení. Jejím posláním je zvolit vhodný nástroj pracovní rehabilitace.

2.2.1.7 Postup při zabezpečení pracovní rehabilitace

Proces pracovní rehabilitace z pohledu zákona o zaměstnanosti probíhá v této posloupnosti. Na počátku stojí předložení žádosti o pracovní rehabilitaci ze strany občana. Pak následuje návrh IPPR. Dle vyjádření odborné skupiny je IPPR buď přepracován či přijat a následně schválen úřadem práce. IPPR je pak podepsán účastníkem pracovní rehabilitace a úřadem práce a následuje realizace pracovní rehabilitace (uzavírání dohod a jejich plnění, vyřízení podpory při rekvalifikaci a přípravě k práci). Výsledky pracovní rehabilitace jsou pak hodnoceny nejen průběžně, ale hlavně v závěru spolupráce (Andrýsková, Flanderka, 2008). Zpracovatelé projektu Rehabilitace – Aktivace – Práce doporučují zařadit zcela na začátek kontaktu potenciálního uživatele pracovní rehabilitace a úřadu práce fázi diagnostiky (ta je v nynějším stavu až součástí pracovní rehabilitace). Během ní by mělo dojít k rozkrytí případné vhodnosti jiných nástrojů APZ či možného zařazení osoby přímo na trh práce.

Jednotlivé úřady práce se řídí Oznámením MPSV č. 15/2006. Tyto přepisy stanoví standardizovaný postup, jak postupovat při uplatňování pracovní rehabilitace. K dispozici jsou jednotné formuláře:⁹

- Žádost o pracovní rehabilitaci, kterou vyplňuje žadatel o pracovní rehabilitaci a podává ji úřadu práce
- Poučení účastníka pracovní rehabilitace
- Tiskopisy pro předkládání nabídky zabezpečení pracovní rehabilitace a nabídky provedení přípravy k práci (poskytovatelé pracovní rehabilitace)
 - V případě předkládání nabídky zabezpečení pracovní rehabilitace právnickou nebo fyzickou osobou je užit tiskopis „Nabídka zabezpečení pracovní rehabilitace“ a „Kalkulace nákladů spojených s prováděním pracovní rehabilitace“.

⁹ Všechny výše uvedené formuláře jsou ke stažení na webových stránkách MPSV pod odkazem <http://portal.mpsv.cz/forms>.

- Pro nabídku k provedení přípravy k práci OZP na pracovišti jejího zaměstnavatele užívá úřad práce tiskopis s názvem „Nabídka provedení přípravy k práci u zaměstnavatele“.
- Pro nabídku k provedení přípravy k práci OZP v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech PO či FO nebo ve vzdělávacích zařízeních (státu, územně samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších PO) je určen tiskopis „Nabídka provedení přípravy k práci“.

Spolupráce agentury PZ a úřadu práce může probíhat v následujících krocích. Agentura PZ naváže spolupráci s příslušným úřadem práce a uzavře s ním dohodu o zabezpečení pracovní rehabilitace. V rámci poradenské činnosti pak s uživatelem služeb agentura PZ sestavuje individuální plán pracovní rehabilitace (IPPR), který následně předává příslušnému úřadu práce. Ten v rámci odborné pracovní skupiny IPPR schvaluje a podle něj se pak řídí další spolupráce mezi uživatelem služeb a agenturou PZ (Pietroszová, 2008).

2.2.1.8 Návrh metodiky pracovní rehabilitace dle projektu Rehabilitace – Aktivace – Práce (RAP)

Jedním z cílů zmíněného projektu Rehabilitace – Aktivace – Práce, který probíhal v období let 2006 – 2008 a byl podpořen z prostředků Iniciativy společenství EQUAL, bylo vytvořit standardy služeb a nástrojů podporujících zaměstnanost osob se zdravotním postižením. Na základě zkoumání stávající situace a ve spolupráci se státními i nestátními subjekty byla vytvořena metodika uplatňující celostní pohled na osobu se zdravotním postižením vycházející z osobní diagnostiky a její včasnosti (postup od medicínské rehabilitace až po integraci na trh práce). V rámci pěti pracovních modulů byla navržena jednotlivá řešení problematiky zaměstnanosti, metodika pracovní rehabilitace vznikala v rámci modulu II (www.edost.cz [online] cit. 2009-05-03).

Koncepce služeb pracovní rehabilitace a její metodiky vycházejí z principů moderní sociální práce, která podporuje klienta v jeho samostatnosti, motivuje jej k aktivitě, podporuje komunitu ve změnách postojů a respektuje klientova přání a potřeby. Výstupy

projektu RAP potvrzují, že pracovní rehabilitace není a nemá být záležitostí jednoho subjektu, který ji bude výhradně řešit. Zapojeny by měly naopak být všechny strany, s jejichž službami osoba se zdravotním postižením během integrace do společnosti přichází do styku, ale i ty, které zajišťují právní rámec a organizaci zabezpečení OZP. Jedná se např. o úřady práce, zaměstnavatele, agentury práce, zdravotně–rehabilitační instituce, ministerstva, vzdělávací a poradenské subjekty, atd. (Andrýsková, 2008).

Na procesu pracovní rehabilitace by každý ze zúčastněných subjektů, včetně osoby se zdravotním postižením, měla zaujmout své místo, které bude fungovat v součinnosti s ostatními stranami. Úřad práce má v tomto modelu, který RAP navrhuje, hrát roli koordinátora, který nastavuje pracovní rehabilitaci v součinnosti s přijatými standardy PR, jež vydá MPSV. Právě MPSV by se mělo více zapojit do metodického vedení dalších podřízených orgánů. Do standardizace pracovně-rehabilitačních služeb by se měly zapojit i vzdělávací a poradenské agentury. Ty by měly z pozice pouhého dodavatele služeb, přijmout roli partnera a na procesu více participovat. Rozšířena by měla být činnost dalších dodavatelských subjektů, jimiž jsou zdravotnická zařízení. Ta by měla být zapojena již ve chvíli, kdy probíhá léčebná rehabilitace, aby pohled na klienta byl komplexní. Nelze v žádném případě zapomenout na samotné účastníky PR, na osoby se zdravotním postižením. Právě jich se celý proces týká a jim má být vytvořen prostor pro aktivní účast na utváření plánu a způsobu rehabilitace. Další důležitou roli hrají však také samotní zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením. Ti by dle návrhu RAP měli aktivněji vyhledávat finanční i nefinanční podpory pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a pro spolupracující instituce hrát více partnerskou roli.

Ve chvíli, kdy klient podá žádost o PR na úřad práce, by měl postup pracovní rehabilitace vypadat následovně:

- Klient podává žádost o pracovní rehabilitaci, kterou je ÚP dle zákona povinen přijmout.
- Je sestaven individuální plán pracovní rehabilitace. (Výstupy RAP tvrdí, že pouze *„rekomandace posudkového lékaře je naprosto nedostatečná. Proto je v tomto případě vhodné zařadit poradenské diagnostické činnosti jako úvodní formy pracovní rehabilitace do IPPR.“*)
- Posouzení ze strany odborné skupiny.

- Realizace IPPR: diagnostický proces, kazuistická konference, seznámení klienta s výsledky, výstupní zpráva, případné návrhy na další postup práce s klientem
- Případné doplnění IPPR

Doporučení projektu se týká také kazuistické konference. Ta by se měla skládat z odborníků, kteří se podíleli na poradenských činnostech, a měla by mít část neveřejnou a veřejnou (v přítomnosti klienta). Konference by měla poskytnout přesná data o pracovních schopnostech klienta a zapojit zhodnocení ergodiagnostiky, psychodiagnostiky, atd. Projekt vytvořil z praxe vycházející „Výstupní zprávu z ergodiagnostického vyšetření“.

2.2.2 Zaměstnavatelé a osoby se zdravotním postižením

Přímo na zaměstnavatelskou sféru se zákon obrací v tom smyslu, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvádí jako povinné pro ty zaměstnavatele, kteří mají více než 25 zaměstnanců. O této povinnosti hovoří § 81 zákona o zaměstnanosti a povinný podíl osob se zdravotním postižením stanoví v takovém podniku minimálně na 4 %. Tuto povinnost mnoho zaměstnavatelů nahrazuje různými alternativami tzv. náhradního plnění. Zaměstnavatel může kromě zaměstnání osoby se zdravotním postižením také odebírat výrobky nebo služby od zaměstnavatelů, kteří mají více než 50 % znevýhodněných zaměstnanců, případně svou povinnost plní odvodem stanovené částky do státního rozpočtu. Může také kombinovat všechny uvedené formy.

Velmi důležité jsou zákony týkající se přímo vztahu zaměstnavatelů a osob se znevýhodněním na trhu práce. Kromě definice tohoto vztahu se snaží zaměstnavatelům spolupráci s osobami se znevýhodněním vyjasnit a učinit „atraktivní“. Příkladem může být § 116 zákona o zaměstnanosti, který popisuje jeden z nástrojů „Aktivní politiky zaměstnanosti“ – příspěvek na zapracování (zákon č. 435/2004 Sb.). Pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru „uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči“, může zaměstnavatel na takového zaměstnance na základě dohody s úřadem práce získat příspěvek. Jeho výše však nesmí překročit polovinu minimální mzdy a doba jeho poskytování jsou pouze tři měsíce (zákon č. 435/2004 Sb.). Do kategorie osob, kterým úřad práce tzv. věnuje zvýšenou péči, patří právě i lidé, kteří využívají metodu PZ.

Jsou sem zařazeny osoby nejen se zdravotním postižením, ale také kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, nezaměstnaní nad 6 měsíců, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, „osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí“, apod. Od ledna 2009 platí tento paragraf také pro osoby po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence.

Zaměstnavatelé, fyzické i právnické osoby, mohou při zaměstnávání osob se zdravotním postižením využít § 35 zákona o daních z příjmů a získat slevu na dani. Za jednoho zaměstnance se zdravotním postižením je zaměstnavateli snížena daň o 18 000 Kč. Pokud zaměstnavatel poskytuje pracovní místo osobě, která má těžší zdravotní postižení, sleva na dani je pak 60 000 Kč (zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů).

Samotné vztahy mezi zaměstnancem, který využil službu PZ, a jeho zaměstnavatelem se řídí zákonem č. 65/1965, Sb., tedy zákoníkem práce v aktuálním znění.

Jak bylo řečeno v kapitole 2.2.1.5, zaměstnavatelé, kteří se zapojí do pracovní rehabilitace, mají nárok na uhrazení některých nákladů s PR spojených. Jde o přímé náklady spojené s POR, režijní náklady, náklady na výbavu, ochranné pracovní pomůcky, atd. Dále také podle § 72 zákona o zaměstnanosti probíhající příprava k práci osoby s zdravotním postižením nabízí zaměstnavatelům uhrazení vzniklých nákladů. Zapojení zaměstnavatelů do pracovní rehabilitace by však neměla být pouze finančního rázu. Cílem pracovní rehabilitace není jen uspokojovat potřeby osob se znevýhodněním, ale dostát také požadavkům zaměstnavatelů a účinně účastníky PR pro práci připravit. Zaměstnavatelé mohou být členy odborných pracovních skupin a měli by se více podílet na celkové podobě pracovní rehabilitace a jejího individuálního přístupu ke klientovi (Andrýsková, Flanderka, 2008: 15).

3. Empirická část

3.1 Cíle

Hlavním cílem této části diplomové práce bylo zjistit, zda a jak probíhá spolupráce mezi agenturami PZ a úřady práce v rámci pracovní rehabilitace v České republice. Dotazníkové šetření si kladlo za cíl zmapovat pohled agentur PZ a úřadů práce na úroveň a rozsah spolupráce v rámci pracovní rehabilitace. Cílem bylo zjistit spokojenost agentur PZ se spoluprací s úřady práce a na druhé straně u úřadů práce bylo hlavním posláním zdokumentovat, zda o službách PZ nabízených ve spádové oblasti vědí, zda s nimi spolupracují a jaké jsou případné překážky pro provozování pracovní rehabilitace jako takové, i bez spolupráce s agenturami PZ.

V teoretické části práce byla nastíněna problematika pracovní rehabilitace a možností spolupráce mezi úřady práce a agenturami PZ v mezích zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Empirická část vycházela z předpokladu, že legislativní zakotvení PZ v rámci pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením je v ČR reálné. V rámci dotazníkového šetření však bylo zjišťováno, zda má legislativní úprava reálný dopad.

Dotazníkové šetření by mělo částečně ukázat, jestli se plní předpoklady, které jsou stanoveny v rámci Strategie rozvoje podporovaného zaměstnávání v ČR s vizí do roku 2010 a které jsou popsány v teoretické části diplomové práce.

Východiskem pro zaměření výzkumu byl předpoklad stanovený ve strategii faktorem č. 6. (viz kapitola 2.1.3.3).

Faktor č. 6: Klade si za cíl postavit fungování PZ na vytvoření partnerství agentur PZ, úřadů práce a dalších institucí. Kritériem je vybudování takového spolupracujícího vztahu v 90 % regionů (na úrovni okresů), kde jsou služby PZ poskytovány. Uspokojujícím stavem by dle strategie bylo alespoň partnerství bilaterální mezi úřady práce a poskytovateli PZ.

Předpokladem byl faktor č. 7, který již v době sestavování Strategie rozvoje PZ „počítal“ s tím, že legislativní zakotvení APZ pro osoby se zdravotním postižením je dostačující. Faktor č. 7 počítá s vytvořením legislativního zázemí v podobě vhodného zasazení do APZ pro všechny cílové skupiny, nejen pro osoby se zdravotním postižením.

K tomuto faktoru se okrajově váže otázka č. 9 dotazníku, která uvádí důvody nenavázání spolupráce s ÚP.

3.2 Metoda

Agentury PZ a jednotlivé úřady práce byly osloveny elektronickou poštou, kdy jim byl zaslán dotazník. Dotazník pro agentury PZ čítal 8 uzavřených otázek, které však poskytovaly možnost vyjádření vlastního postoje respondentů (odpověď označena jako „jiné“). Tyto typy odpovědí byly následně rozčleněny do kategoriálních systémů pro systematickou klasifikaci a třídění dat. Kategorie byly určeny tak, aby jednotlivé odpovědi mohly být jednoznačně rozřazeny (Hendl, 1999). Obdobně byl vystavěn dotazník pro úřady práce. Ten obsahoval 11 otázek. Sedm uzavřených a tři polootevřené. Subjekty dotazované na obou stranách mohly označit více nežli jednu odpověď. Ačkoli tento typ dotazníků nedává dle Hendla tak veliký prostor k vyjádření vlastního názoru, postojů a může realitu určitým způsobem omezovat, pro potřeby této diplomové práce se ukázaly jako vhodné. Díky jasné terminologii vycházející z legislativy a charakteru zkoumané otázky byl pro vyjádření vlastního názoru respondenta dostačující vymezený prostor označený jako možnost odpovědi „jiné“. Vzory obou dotazníků jsou uvedeny jako Příloha č. 2 a 3.

3.3 Vybraný vzorek

3.3.1 Agentury PZ

Základní informace o šetřeném subjektu

Pro dotazníkové šetření byly vybrány členské organizace České unie pro podporované zaměstnávání. Celkem bylo osloveno 39 subjektů, z nichž některé jsou pobočkami jedné organizace. Seznam oslovených organizací je uveden v Příloze 11.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 19 organizací, což činí 48,71 % z celkového počtu dotázaných. Organizace tvořily zastoupení celkem z 11 krajů České republiky: Hlavní město Praha (4), Jihočeský kraj (1), Jihomoravský kraj (1), Liberecký kraj (1), Moravskoslezský kraj (1), Olomoucký kraj (1), Pardubický kraj (1), Středočeský kraj (6), Ústecký kraj (1), kraj Vysočina (1) a Zlínský kraj (1).

Otázka 1 – Spolupracujete s úřadem práce v rámci pracovní rehabilitace (PR)?

Na otázku, zda spolupracují s úřadem práce, odpověděly kladně 4 agentury PZ. Nejdéle spolupracuje s úřadem práce agentura PZ Mesada, která pracovní rehabilitaci poskytuje od roku 2003. Česká abilympijská společnost spolupracuje od roku 2008 v rámci aktivity „příprava k práci“ a od roku 2005 v oblasti poradenských programů. Další agentura, Rytmus Liberec, zajišťuje PR od ledna 2005 a Rytmus Benešov, o.p.s. již prošel výběrovým řízením na dodavatele služeb. Zajišťování PR by mělo začít v květnu 2009.

Z organizací, které dotazník vyplnily, nespolupracuje s úřadem práce celkem 15. Jedna z agentur PZ se snažila navázat kontakt se dvěma úřady práce. Dle jejího sdělení se s jedním úřadem spolupráci podařilo navázat, s druhým nikoli.

Fakt, že celkem 15 agentur PZ v rámci pracovní rehabilitace s úřadem práce nespolupracuje, je významným zjištěním dotazníkového šetření. Je nutné připustit, že takto velký nepoměr mezi organizacemi, které odpověděly na tuto otázku kladně, a těmi, které záporně, je možné hledat také v určité časové náročnosti dotazník vyplnit právě u organizací spolupracujících. Mohla tak vzniknout situace, že mezi organizacemi, které dotazník nevyplnily, se nacházejí další, které v rámci PR s úřadem práce spolupracují, ale nenašly čas dotazník vyplnit. Přesto lze říci, že počet agentur PZ, které odpověděly záporně, dokládá nedostatečné využívání možnosti zapojit agentury PZ do pracovní rehabilitace.

Otázka 2 – V rámci jakých aktivit s úřadem práce spolupracujete? Vyberte všechny relevantní možnosti¹⁰

Přehled odpovědí, které se vztahují k charakteru spolupráce v rámci pracovní rehabilitace, obsahuje následující tabulka.

¹⁰ Otázky 2 – 7 byly určeny pouze pro agentury PZ, které s ÚP spolupracují. Jednalo se tedy o 4 agentury.

Tabulka č. 1. Spolupráce agentur PZ s úřady práce v rámci jednotlivých činností

Charakter odpovědi	Ano	Ne
poradenská činnost individuální při vytváření individuálního plánu pracovní rehabilitace (IPPR)	1	3
poradenská činnost skupinová při vytváření individuálního plánu pracovní rehabilitace	0	4
poradenská činnost kombinovaná při vytváření individuálního plánu pracovní rehabilitace (osoba, pro niž navržen IPPR, musela projít nějakou formou skupinového i individuálního poradenství)	1	3
poradenská činnost individuální pro účastníky PR	2	2
poradenská činnost skupinová pro účastníky PR	1	3
poradenská činnost kombinovaná pro účastníky PR	1	3
příprava k práci jako přímý dodavatel služby (ÚP podepisuje dohodu přímo s agenturou PZ)	4	0
příprava k práci jako subdodavatel (ÚP podepisuje dohodu o PR s jiným subjektem, který spolupracuje s agenturou PZ)	0	4
pracovní diagnostika	1	3
spolupráce v rámci evropských projektů zaměřených na pracovní rehabilitaci	1	3
zástupce agentury PZ je členem odborné pracovní skupiny	3	1
jiné, jaké: specializované rekvalifikační kurzy	1	3
Jiné, jaké: zprostředkování zaměstnání	1	3
jiné, jaké: udržení a změna zaměstnání	1	3
Jiné, jaké: vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání	1	3

Zdroj: vlastní výzkum

Až na „poradenskou činnost skupinovou při vytváření individuálního plánu PR“ a „přípravy k práci“, kdy agentura PZ je subdodavatelem služby jsou v různé míře zastoupeny všechny typy spolupráce. Malá frekvence zastoupení u poradenské služby obecně může souviset s častým postupem úřadů práce, který preferuje využívat jiné nástroje služeb zaměstnanosti než pracovní rehabilitaci. Poradenská činnost tak může být naplněna v rámci jiných služeb (viz kapitola 3.4).

Otázka 3 – Doplněte údaje u těch aktivit, jež pro ÚP v rámci PR děláte

Data, která byla získána v této otázce, shrnují činnost dvou agentur PZ, které již dlouhodobě s úřadem práce spolupracují. V rámci pracovní rehabilitace jsou dvěma agenturami PZ zajišťovány tyto aktivity:

- Poradenská činnost individuální při vytváření individuálního plánu pracovní rehabilitace (IPPR). Stručný popis aktivity: *„Zjišťování motivace k práci, orientace ve vlastních zájmech a možnostech, orientace na trhu práce“*.

Zapojeny jsou 3 osoby.

- Poradenská činnost kombinovaná při vytváření individuálního plánu pracovní rehabilitace. Tuto aktivitu provozuje jeden z respondentů.

Zapojeno je 50 osob.

- Poradenská činnost individuální pro účastníky PR. Stručný popis aktivity: *„Zaměření na komunikaci, učení, porozumění a sociální dovednosti, posuzování vhodnosti konkrétní nabídky, nácvik vyhledávání nabídek k práci, telefonování, nácvik pohovorů“*.

Zapojena je 1 osoba.

- Poradenská činnost skupinová pro účastníky PR. Stručný popis aktivity: *„Metody hledání práce, komunikace, životopis, průvodní dopis, efektivní organizace času, vyplňování dotazníků. Pohovor se zaměstnavatelem. Vše formou výuky se dvěma lektory“*.

Zapojeno je 18 osob.

- Tři agentury PZ jsou přímým dodavatelem služby v rámci přípravy k práci. Aktivity zahrnují tyto činnosti: *„Údržba zeleně, natírání, úklid, třídění odpadu – pracovník připravuje pro účastníky práci, koordinuje je, pomáhá při zapracování, kontroluje provedení práce. Dále se jedná o praxi v chráněné dílně, PC kurz“*. Třetí agentura popisuje činnost jako *„asistenci na pracovišti“*.

Zapojeno je celkem 8 osob.

- Zprostředkování zaměstnání. Stručný popis aktivity: *„Oslovování zaměstnavatelů, vyjednávání úpravy pracovního místa, doprovázení na jednání se zaměstnavatelem, podpora při jednání se zaměstnavatelem a při uzavírání pracovněprávního vztahu“*.

Zapojena je 1 osoba.

- Poradenství pro výkon zaměstnání. Stručný popis aktivity: *„Poradenství a doprovody při začlenění do kolektivu, při zajišťování vstupních lékařských prohlídek, výpisu z RT, školení BOZP, čerpání zaměstnaneckých výhod, dovolené, pracovní neschopnosti“*.

Zapojena je 1 osoba.

- Asistované zaměstnání. Stručný popis aktivity: „Asistence na pracovišti“.

Zapojena je 1 osoba.

Následující tabulka uvádí přehled zajišťovaných aktivit v rámci PR.

Tabulka č. 2. Zajišťované aktivity agenturami PZ pro úřady práce

Číslo otázky	Aktivita	Hodinová dotace na 1 osobu (v případě, že se liší u jednotlivých osob uveďte kvalifikovaný odhad)	Kvalifikovaný odhad počtu osob, které aktivitou prošly za dobu spolupráce s ÚP v rámci PR	Částka hrazená úřadem práce na jednoho účastníka aktivity
1	poradenská činnost individuální při vytváření individuálního plánu pracovní rehabilitace (IPPR)	6 hodin	3 osoby	385 Kč/hod
2	poradenská činnost skupinová při vytváření individuálního plánu pracovní rehabilitace	BA	BA	BA
3	Poradenská činnost kombinovaná při vytváření individuálního plánu pracovní rehabilitace (uchazeč, pro něhož navrhujete IPPR, musí projít nějakou formou skupinového i individuálního poradenství)	Skupinová: 30 individuální: 10 celkem: 40	50	4 500 Kč
4	poradenská činnost individuální pro účastníky PR	24 hodin	1 osoba	337,50 Kč/hod
5	poradenská činnost skupinová pro účastníky PR	78 Kč/hod	18 osob	1 564 Kč
6	poradenská činnost kombinovaná pro účastníky PR	skupinová: individuální: celkem:	BA	BA
7	příprava k práci jako přímý dodavatel služby (ÚP podepisuje dohodu přímo s agenturou PZ)	27,50 Kč/hod 48 hodin 600 hodin	6 osob 1 osoba 1 osoba	9 240 Kč 101,25 Kč/hod 40 000 Kč

8	příprava k práci jako subdodavatel (ÚP podepisuje dohodu o PR s jiným subjektem, který spolupracuje s agenturou PZ)	BA	BA	BA
9	pracovní diagnostika	BA	BA	BA
10	jiné, jaké Zprostředkování zaměstnání	8 hodin	1 osoba	2 808 Kč
11	jiné, jaké Poradenství pro výkon zaměstnání	16 hodin	1 osoba	5 616 Kč
12	jiné, jaké Asistované zaměstnání	70 hodin	1 osoba	10 490 Kč

Pozn.: Modrá barva značí Českou abilympijskou asociaci, Červená barva značí Rytmus Liberec, Zelená barva značí Mesadu, BA (bez aktivity) značí, že daná aktivita není žádnou organizací zastoupena

Zdroj: vlastní výzkum

Čtvrtá agentura, která na otázku, zda spolupracuje s ÚP, odpověděla kladně, zaznamenala do dotazníku rozsah předpokládané budoucí spolupráce s úřadem práce. Zatím nemá k dispozici reálná data. Spolupráce probíhá od května 2009 a agentura PZ zajistí tyto aktivity v tomto předpokládaném hodinovém rozsahu:

Tabulka č. 3. Předpokládaný rozsah spolupráce jedné z agentur PZ s úřadem práce

Aktivita	Hodinová dotace na 1 osobu (v případě, že se liší u jednotlivých osob, je uveden kvalifikovaný odhad – maximální předpokládaný rozsah)
poradenská činnost kombinovaná pro účastníky PR	125
příprava k práci jako přímý dodavatel služby (ÚP podepisuje dohodu přímo s agenturou PZ)	110
pracovní diagnostika	40
jiné, jaké: specializované rekvalifikační kurzy	300 nebo 600 hodin
jiné, jaké: Zprostředkování zaměstnání	40
jiné, jaké: Udržení a změna zaměstnání	260
jiné, jaké: Vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání	300

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka 4 – V čem je pro Vaši agenturu tato spolupráce přínosná?

Všechny čtyři agentury se shodují na tom, že spolupráce s ÚP je pro ně přínosná z finančního hlediska. Tři z nich míní, že jejich služby poskytované v rámci PR jsou také přínosné pro uživatele služeb agentury. Dvě agentury vnímají spolupráci také jako zdroj nových uživatelů a jedna považuje za významný fakt, že spoluprací dochází k posílení dobrých vztahů a vytvoření fungující komunikace mezi oběma subjekty.

Otázka 5 – Jak se Vám podařilo navázat výše uvedenou spolupráci s úřadem práce?

Ve 2 případech oslovila agentura úřad práce s konkrétní nabídkou poradenského programu, 1 respondent uvádí, že spolupráce byla navázána na základě oboustranného zájmu. Jednu agenturu oslovil přímo úřad práce.

Otázka 6 – Jste spokojeni s rozsahem uvedené spolupráce?

Tři organizace odpověděly, že s rozsahem spolupráce jsou spokojeny. Jedna s rozsahem spokojena není.

Otázka 7 – Pokud nejste spokojeni s rozsahem spolupráce, co by se mělo na spolupráci změnit?

Na tuto otázku odpovídala pouze jedna agentura PZ, a to ta, která v otázce č. 6 odpověděla záporně. Agentuře chybí větší zájem o nabízené služby a dostatečné finanční ohodnocení. Dle jejího popisu se finance plynoucí z ÚP neodvíjejí od reálných nákladů na službu, ÚP si není jist, do jaké míry PR využívat a podporovat.

Otázka 8 – Pokoušela se Vaše agentura PZ spolupráci s úřadem práce navázat?

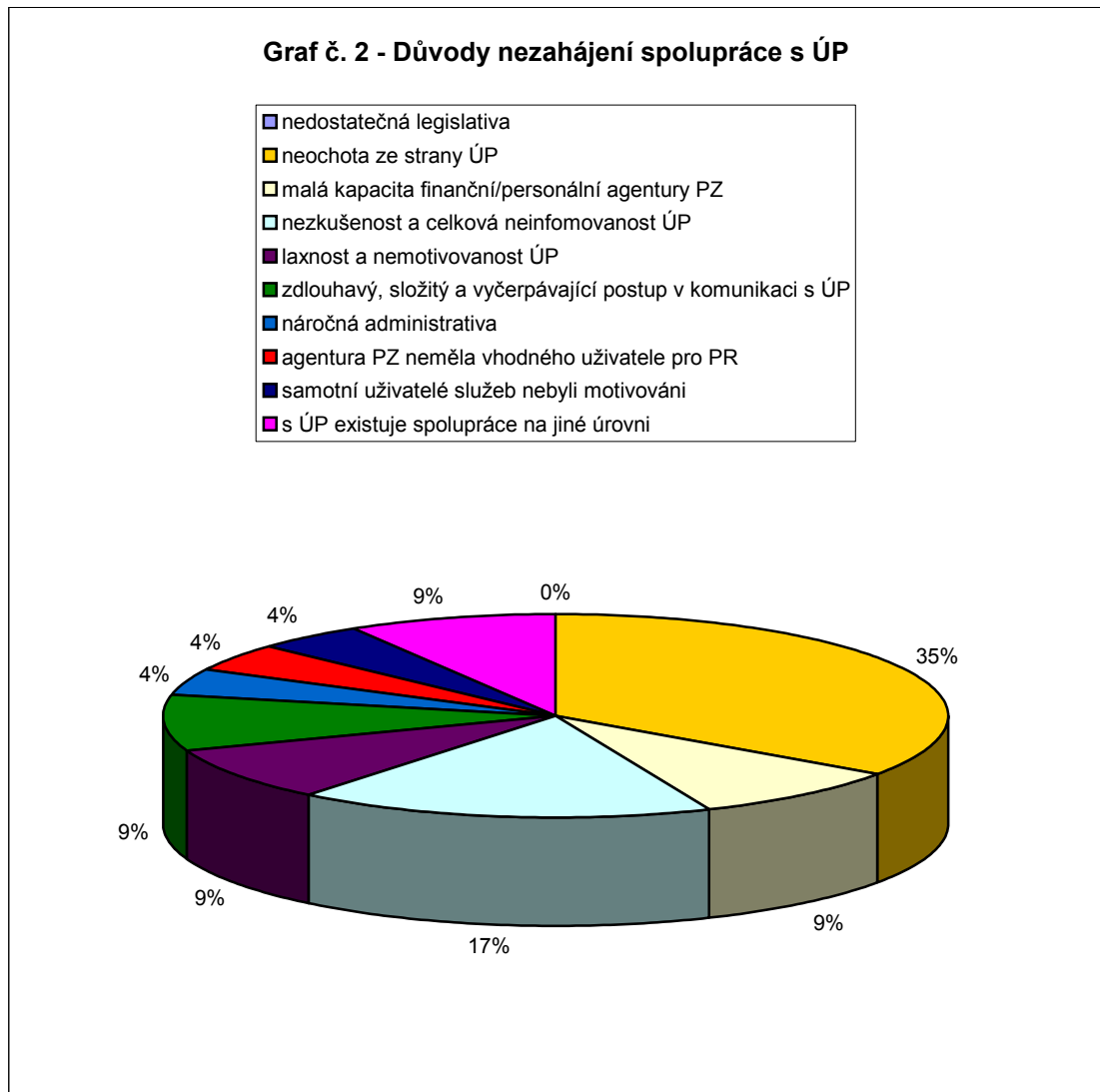
Tato otázka byla vyplňována agenturami, které s ÚP nespolupracují (15). Celkem 13 agentur odpovědělo, že se spolupráci s ÚP pokoušelo navázat, dvě agentury na tuto otázku odpověděly záporně.

Otázka 9 – Proč se spolupráci nepodařilo navázat?

Tato otázka může být hodnocena jako velmi významná, jelikož do jisté míry odhaluje důvody, proč je pracovní rehabilitace málo využívána pro spolupráci agentur PZ a ÚP. Celkem 8 agentur označilo jako důvod nespolupráce neochotu ze strany ÚP,

3 agentury PZ uvedly důvod malou finanční a personální kapacitu. Jedna z nich k tomu dodává, že úřad práce si není jist, jak dalece PR využívat (viz otázka 7 Agentury PZ). Ani jedna z agentur neoznačila jako důvod nedostatečné legislativní zakotvení.

V hojnější míře agentury využily v této otázce prostor pro vlastní pojmenování problému. Ta byla kategorizována do 7 skupin. Přehled poměru odpovědí zobrazuje následující graf.



Zdroj: vlastní výzkum

3.3.2 Úřady práce

Základní informace o šetřeném subjektu

Bylo osloveno všech 78 úřadů práce působících na území ČR, z nichž 34 poskytlo informace vyžadované dotazníkem, což činí 43,58 % z celkového počtu oslovených. Dotazník byl zasílán na oddělení trhu práce buď přímo vedoucímu oddělení či na oddělení Aktivní politiky zaměstnanosti. Seznam oslovených úřadů práce je uveden v Příloze č. 12. Následující přehled ukazuje počet získaných dotazníků v jednotlivých krajích:

- Hlavní Město Praha: Osloven Odbor trhu práce v centrále v Domažlické ulici. Vyplněné dotazníky 1.
- Jihočeský kraj: Celkový počet ÚP 7, vyplněné dotazníky 3.
- Jihomoravský kraj: Celkový počet ÚP 7, vyplněné dotazníky 3.
- Karlovarský kraj: Celkový počet ÚP 3, vyplněných dotazníků 1.
- Královéhradecký kraj: Celkový počet ÚP 5, vyplněné dotazníky 1.
- Liberecký kraj: Celkový počet ÚP 4, vyplněné dotazníky 1.
- Moravskoslezský kraj: Celkový počet ÚP 6, vyplněné dotazníky 3.
- Olomoucký kraj: Celkový počet ÚP 5, vyplněné dotazníky 1.
- Pardubický kraj: Celkový počet ÚP 4, vyplněné dotazníky 1.
- Plzeňský kraj: Celkový počet ÚP 7, vyplněné dotazníky 2.
- Středočeský kraj: Celkový počet ÚP 12, vyplněné dotazníky 6.
- Ústecký kraj: Celkový počet ÚP 7, vyplněné dotazníky 4.
- Vysočina: Celkový počet ÚP 5, vyplněné dotazníky 5.
- Zlínský kraj: Celkový počet ÚP 4, vyplněné dotazníky 2.

Otázka 1 – Znáte obsah služby podporované zaměstnávání?

Na tuto otázku odpovědělo kladně 32 úřadů práce. Tento fakt lze hodnotit jako velmi pozitivní, neboť znalost služby PZ je předpokladem pro případný zájem o navázání spolupráce s agenturou PZ. Dva úřady práce odpověděly, že obsah metody PZ neznají.

Otázka 2 - Funguje ve Vašem územním obvodu nějaká agentura PZ?

Činnost některé z agentur PZ se potvrdila u 17 územních obvodů. Z úřadů práce, které se zapojily do dotazníkového šetření, potvrzují existenci agentury PZ úřad práce

v Bruntále, Děčíně, Frýdku-Místku, Havlíčkově Brodu, Chrudimi, Jablonci nad Nisou, Kutné Hoře, Litoměřicích, Mladé Boleslavi, Olomouci, Písku, Praze, Prachaticích, Teplicích, Ústí nad Labem, Vsetíně a ve Vyškově.¹¹

Otázka 3 - Spolupracujete s výše uvedenou agenturou, popř. agenturami PZ?

Téměř třetina (29,41 %) úřadů práce uvedla, že s agenturami PZ, které se nacházejí v jejich správním obvodu, spolupracuje mimo poskytování služby pracovní rehabilitace. Devět ÚP (26,47 % ze všech respondentů) spolupracuje na základě pracovní rehabilitace, z toho 3 také mimo ni. Celkem tedy nějakým způsobem s agenturami PZ spolupracuje 16 úřadů práce.

Do spolupráce s úřadem práce je dle zjištění z ÚP zapojeno 13 agentur PZ (některé úřady práce spolupracují s více než jednou agenturou).

Otázka 4 - Zatrhněte, popř. doplňte, jaké formy má spolupráce s agenturou PZ.

Jak již bylo zmíněno u otázky č. 3, celkem 16 respondentů odpovědělo, že s místní agenturou PZ spolupracuje buď v rámci pracovní rehabilitace nebo mimo ni (tj. 47,05 % ze všech respondentů). 3 úřady práce spolupracují na obou úrovních, 7 mimo ni a 6 pouze v rámci PR. Tato spolupráce probíhá v různých oblastech PR. Údaje jsou shrnuty v Tabulce č. 4.

Čtyři úřady práce využily možnosti dalšího komentáře. Dva uvedly jako způsob spolupráce poradenskou činnost bez další specifikace. Další úřad práce, který také uvedl poradenskou činnost, zaznamenal do dotazníku formu individuální a skupinovou (celkem pro 6 klientů). V jednom případě se objevuje poznámka, že ÚP agenturám PZ poskytuje příspěvky v rámci APZ dle § 78 zákona o zaměstnanosti (jedná se o Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením).

U většiny úřadů práce probíhá spolupráce s agenturami PZ ve více oblastech, z nichž jako velmi podstatnou lze vnímat zapojení agentur PZ do odborných pracovních skupin. Celkem 8 agentur PZ je zapojeno do pracovní skupiny (ty, které jsou dodavateli služeb,

¹¹ ÚP Karlovy Vary deklaruje existenci agentury PZ ve svém správním obvodu. Česká unie pro PZ však v Karlovarském kraji neneviduje žádného poskytovatele služeb PZ. Může se v tomto případě jednat o občanské sdružení Dveře dokořán, které kromě asistenčních služeb a volnočasových aktivit poskytuje také podporu při vytváření pracovních návyků a dovedností (www.dveredokoran.cz).

i ty, které nejsou). Toto číslo může být vnímáno jako nedostačující a mělo by dojít k intenzivnější spolupráci, jelikož právě tato kooperace umožňuje přímý styk obou subjektů a vzájemnou konzultaci.

Tabulka č. 4. Formy spolupráce úřadů práce s agenturami PZ

Formy spolupráce s agenturou PZ	Četnost spolupráce
1. ÚP doporučuje uchazeče do služby PZ	11
2. agentura PZ je členem odborné pracovní skupiny	8
3. spolupráce v rámci evropských projektů	7
4. agentura PZ je dodavatelem služeb v rámci PR	7
5. agentura PZ je dodavatelem služeb mimo PR	6
6. jiné, jaké: poradenská činnost	3
7. jiné, jaké: ÚP poskytuje agentuře PZ příspěvky dle § 78 zákona o zaměstnanosti	1

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka 5 - Jaké služby agentura PZ úřadu práce dodává?

V následující tabulce jsou uvedeny jednotlivé příklady služeb a četnost spolupráce mezi úřadem práce a agenturou PZ.

Tabulka č. 5. Charakter služby dodávané agenturami PZ úřadům práce

Typ služby	Četnost spolupráce
poradenská činnost individuální při vytváření individuálních plánů pracovní rehabilitace (IPPR)	4
poradenská činnost skupinová při vytváření IPPR	1
poradenská činnost kombinovaná při vytváření IPPR (osoba, pro niž je IPPR navrhován, musí projít nějakou formou skupinového i individuálního poradenství)	0
poradenská činnost individuální pro účastníky PR	7
poradenská činnost skupinová pro účastníky PR	2
poradenská činnost kombinovaná pro účastníky PR	3
příprava k práci	5
jiné, jaké: Agentury PZ čerpají příspěvky dle § 78 zákona o zaměstnanosti.	1

jiné, jaké: Poradenská činnost, bilanční diagnostika, rekvalifikační kurz pro OZP	1
jiné, jaké: Poradenská činnost individuální bez další specifikace	1
jiné, jaké: Poradenská činnost skupinová bez další specifikace	1

Zdroj: vlastní výzkum

Nejvíce zastoupená je tedy služba týkající se individuální poradenské činnosti pro účastníky pracovní rehabilitace, naopak není vůbec poskytována kombinovaná poradenská činnost při vytváření individuálního pracovního plánu.

Otázka 6 – Jak hodnotíte Vaši spolupráci s agenturou PZ?

Případnou spolupráci s agenturou PZ hodnotili respondenti v otázce č. 6. K dispozici byly 4 uzavřené odpovědi. Zkušenosti se spoluprací s agenturami PZ tak mohly být hodnoceny jako **velmi dobré; dobré; ani dobré, ani špatné; špatné a velmi špatné.**

Dvanáct úřadů práce hodnotí spolupráci jako velmi dobrou, 3 jako dobrou, 1 jako ani dobrou ani špatnou a 1 jako špatnou. Poslední jmenovaný spolupracuje s 1 agenturou PZ v rámci evropských projektů a doporučuje uchazečům o zaměstnání její služby.

Vysoké číslo velmi pozitivních hodnocení spolupráce s agenturami PZ svědčí o dobré úrovni komunikace mezi ÚP a spolupracující agenturou PZ a o kvalitě poskytovaných služeb PZ. Celkově kladné hodnocení zkušeností s agenturami PZ je ukazatelem smysluplnosti spolupráce.

Na tomto místě je však nutné připomenout, že lze předpokládat, že dotazníky byly vyplněny jednou osobou, která celou situaci hodnotí přirozeně ze subjektivního pohledu. Na toto riziko upozornil také jeden z respondentů.

Otázka 7 - Uplatňujete u osob evidovaných na Vašem úřadu práce pracovní rehabilitaci dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.?

Tato otázka se zabývala čistě problémem, zda je pracovní rehabilitace úřadem práce uplatňována. 17 ÚP odpovědělo, že ano. 16 pracovní rehabilitaci neposkytuje. 2 úřady práce využily prostoru pro vlastní vyjádření, jeden z nich odpověděl: *„Zde nemohu zvolit ani jednu z odpovědí, neboť úřady práce jsou ze zákona povinny realizovat pracovní rehabilitaci, nelze tedy hovořit o jejím uplatňování či neuplatňování. Úřad práce (...), pracovní rehabilitaci tedy, z pohledu Vaší otázky, uplatňuje, avšak dosud nebyla žádná*

dohoda o provedení pracovní rehabilitace uzavřena/realizována. Žadatel, který se na úřad práce obrátil (1 osoba) v této věci, byl uspokojen dílčími nástroji, jež jsou kompatibilní s pracovní rehabilitací, avšak nejsou v uceleném programu pod názvem „pracovní rehabilitace“, pouze pokrývají dílčí potřeby žadatele a je tedy možné kombinovat tyto nástroje tak, aby byly maximálně pokryty potřeby klienta. V této věci se při úřadu práce schází komise složená z odborníků z různých odvětví (lékaři, zástupci chráněných dílen, vzdělávacích zařízení...), která na základě jednání s žadatelem a jeho odborné případové dokumentace posoudí potřeby žadatele, stanoví plán rehabilitace, případně zařazení do aktivit, či na nástroje, jež zajistí, nejen pracovní rehabilitace, ale také následně vyhrazení pracovního místa na volném trhu práce.“ Toto vyjádření následně koresponduje s některými odpověďmi sdělenými v otázkách č. 8 a 10.

Druhý úřad práce uvedl, že od roku 2004 využil pracovní rehabilitaci v jednom případě a k jejímu užití se uchyluje pouze ve zcela výjimečných případech. Jinak řeší otázku zaměstnanosti OZP v rámci kategorie uchazečů o zprostředkování zaměstnání. Jeden ÚP doplnil poznámku, že pracovní rehabilitaci poskytuje v případě, že o ni osoba se zdravotním postižením požádá.

Otázka 8 - Proved'te prosím kvalifikovaný odhad počtu osob, které se zúčastnily na Vašem úřadě práce následujících součástí pracovní rehabilitace (od 1.10.2004, kdy nabyl účinnosti zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.).

Tabulka č. 6. Počet účastníků pracovní rehabilitace dle jednotlivých činností

Typ služby	Počet účastníků	Počet ÚP, kde zastoupeno
1. poradenská činnost	1555	16
2. příprava na budoucí povolání	17	4
3. příprava k práci u zaměstnavatele	24	5
4. příprava k práci v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby a ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob	180	13
5. specializované rekvalifikační kurzy	96	11
6. zprostředkování zaměstnání	128	10

7. udržení a změna zaměstnání a změna povolání	6	3
8. vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti	9	2

Zdroj: vlastní výzkum

Jeden z úřadů práce uvádí, že „dosud byl přímo do systému pracovní rehabilitace zařazen 1 uchazeč, ostatní uchazeči využili (služby – pozn. autorky) v rámci zprostředkování, APZ a poradenství jednotlivých forem, které do PR patří, ale ne pod přímo pod „hlavičkou“ PR.“ Dodává, že ročně projde jednotlivými formami PR na tomto ÚP celkem 120 osob se zdravotním postižením. Podobný způsob práce popisuje i další úřad práce. Uvádí, že například přípravu na budoucí povolání, specializované rekvalifikační kurzy či zprostředkování zaměstnání řešil v rámci jiných nástrojů úřadu práce (viz také citace respondenta v otázce 7 ÚP). Užívání jiných nástrojů APZ je u úřadů práce poměrně hojné.

Je nutné poznamenat, že počet účastníků se u jednotlivých služeb a u jednotlivých ÚP značně liší. Například v bodě 1 představuje ÚP Ostrava celkem 727 účastníků, následuje jej Žďár nad Sázavou s 600 účastníky, Chrudim se 450, Prachatice s 55, Frýdek-Místek se 45, Písek s 28 a Bruntál s 23 účastníky. Ostatní úřady práce počítají zájemce o tuto službu v řádu jednotek. Služba poradenství je stejně jako u úřadů práce nejvíce zastoupena i u agentur PZ (viz otázka 3 Agentury PZ).

Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání z řad OZP v prvním čtvrtletí roku 2009 ilustruje Příloha č. 6. Šest výše uvedených ÚP evidovalo následující počet OZP:

Ostrava: 2422 uchazečů z řad OZP

Žďár nad Sázavou: 1049 uchazečů z řad OZP

Chrudim: 900 uchazečů z řad OZP

Prachatice: 319 uchazečů z řad OZP

Frýdek-Místek: 1537 uchazečů z řad OZP

Písek: 312 uchazečů z řad OZP

Bruntál: 1537 uchazečů z řad OZP

Další ÚP, které uvedly malé využívání služby pracovní rehabilitace, přesto ve svém správním obvodu evidují stejně vysoký i vyšší počet OZP:

Praha: 1942 uchazečů z řad OZP

Děčín: 1546 uchazečů z řad OZP

Karlovy Vary: 709 uchazečů z řad OZP

Litoměřice: 1063 uchazečů z řad OZP

Ústí nad Labem: 951 uchazečů z řad OZP

Třebíč: 700 uchazečů z řad OZP

Havlíčkův Brod: 667 uchazečů z řad OZP

Kladno: 630 uchazečů z řad OZP

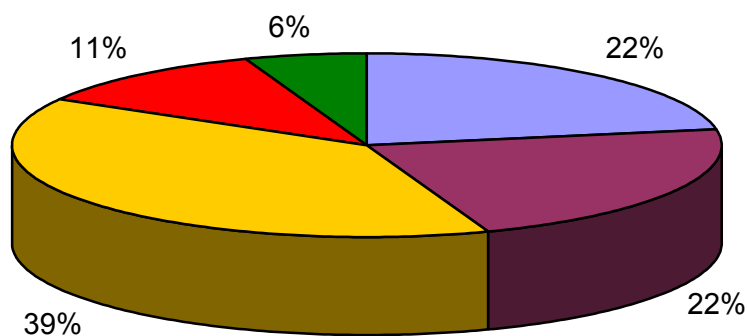
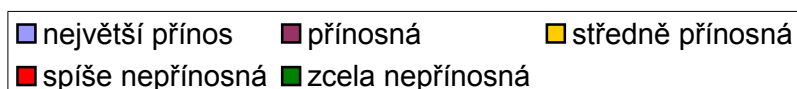
Jablonec nad Nisou: 615 uchazečů z řad OZP

Mladá Boleslav: 474 uchazečů z řad OZP

Otázka 9 - Jak hodnotíte přínos pracovní rehabilitace pro zlepšení šancí osob se zdravotním postižením na umístění a udržení se na trhu práce ve Vašem regionu? Označte prosím známkou (1 - největší přínos, 5 - nejmenší přínos).

Tato otázka se vztahovala na hodnocení přínosu pracovní rehabilitace jejím uživatelům a odpovídaly na ni všechny úřady práce, které poskytují pracovní rehabilitaci (i ty, které s agenturami PZ nespolupracují). Hodnocení probíhalo na škále 1 – 5, kdy 1 znamenalo největší přínos a 5 nejmenší přínos. Sedm úřadů práce hodnotí pracovní rehabilitaci číslem 3, čtyři úřady práce označily pracovní rehabilitaci číslem 2, čtyři úřady práce přiřadily pracovní rehabilitaci hodnocení 1, dva úřady práce označily pracovní rehabilitaci číslem 4, z toho jeden, který uvedl, že ji poskytuje pouze výjimečně. Jeden ÚP označil pracovní rehabilitaci číslem 5, tedy jako zcela nepřínosnou. Svůj názor doplnil komentářem: „*Přínos by mohl být daleko větší, pokud by pro tento nástroj bylo vytvořeno vhodné zázemí*“. K tomuto tvrzení se mohou vztahovat výstupy dotazníků získané v otázce č. 10 týkající se administrativní náročnosti procesu PR. Tento bod je zvážen také v následné diskusi. Celkově lze tedy shrnout, že úřady práce, které pracovní rehabilitaci uplatňují, je tato služba považována za středně přínosnou nebo až přínosnou. Procentuální rozložení vyjadřuje následující graf.

Graf č. 3 - Přínos pracovní rehabilitace z pohledu ÚP



Zdroj: vlastní výzkum

Otázka 10 - V čem spatřujete největší problémy při praktické realizaci pracovní rehabilitace Vaším úřadem?

V rámci této otázky, která byla určena všem respondentům, měly úřady práce na výběr ze čtyř nastavených odpovědí, k nimž mohly přidat vlastní formulaci problému. Na výběr byly dány tyto možnosti: **a) nedostatek finančních prostředků, b) přílišná administrativní zátěž, c) nezájem osob se zdravotním postižením o vstup do pracovní rehabilitace a d) absolvování pracovní rehabilitace většinou neznamená nástup účastníka do zaměstnání.**

První odpověď a), nedostatek financí, označily 2 úřady práce. Odpověď b) byla zaškrtnuta v nejvíce případech, u 16 úřadů práce. Hlavní problém tedy vidí úřady práce především v administrativní náročnosti celého procesu. Odpověď c) byla vybrána 12 úřady práce. Stejný počet, 12 ÚP, spatřuje problém v tom, že absolvování pracovní rehabilitace většinou neznamená nástup účastníka do zaměstnání. Tuto možnost označilo 6 ÚP z těch, které pracovní rehabilitaci poskytují (těch je celkem 17).

Většina úřadů práce (celkem 11) využila možnost vyjádřit vlastní pohled. Jeden z respondentů se domnívá, že většinou jde o kumulaci všech uvedených problémů, které brání hladkému průběhu pracovní rehabilitace. Zmiňuje nižší zájem zaměstnavatelů

zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, neochotu k vytváření vhodných pracovních podmínek a špatnou dopravní dostupnost.

Problém ze strany zaměstnavatelů uvádí celkem 5 úřadů práce. Hovoří o nezájmu zaměstnavatelů či nedostatku vhodných zaměstnavatelů pro osoby se zdravotním postižením. Jeden úřad práce uvádí současný celkový nedostatek volných pracovních míst a další hovoří o nedostatku vhodných pracovišť pro realizaci přípravy k práci. Jeden ÚP uvádí ve svém vyjádření rozšířený popis tohoto problému: *„Někteří zaměstnavatelé si možná ani neuvědomují, že řadu pracovních pozic by mohl vykonávat člověk s nějakým zdravotním omezením a že by na jeho zaměstnání mohl ÚP eventuelně poskytnout nějaký příspěvek, pokud místo přizpůsobí OZP“*. Důležitá je účinná osvěta mezi zaměstnavateli o zaměstnávání OZP a případné využití „auditů pracovních příležitostí“¹², uvádí ÚP.

Čtyři úřady práce jako jeden z problémů uplatňování pracovní rehabilitace uvádějí nedostatečný systém fungování této služby v ČR a absenci jednotné metodiky PR. Objevuje se vyjádření, že převládá *„velice nízké povědomí o pracovní rehabilitaci mezi zaměstnavateli a ostatními veřejnými organizacemi“* a *„chybí vytvoření propojeného systému účinné spolupráce mezi ÚP a dalšími organizacemi, které by se mohly podílet na zabezpečování PR“*.

Velice podobné vyjádření jako v citaci u otázky č. 7 uvádí jeden z úřadů práce, který míní, že *„mnohem efektivnější je zařadit uchazeče o zaměstnání, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, do rekvalifikačního kurzu, popř. je umístit na chráněnou pracovní dílnu, či chráněné pracovní místo.“* Tento úřad práce tedy preferuje jiné nástroje politiky zaměstnanosti nežli pracovní rehabilitaci.

Dva úřady práce postrádají ergodiagnostické centrum, jejichž funkci vymezila metodika vzniklá v projektu Rehabilitace – Aktivace – Práce. Dle názoru jednoho z respondentů *„chybí systémové propojení péče o zdravotně postižené v rámci tzv. „ucelené rehabilitace“ tj. léčebné rehabilitace, pedagogické rehabilitace, sociální rehabilitace a pracovní rehabilitace“*. 2 úřady práce vidí nedostatek v informovanosti o možnostech pracovní rehabilitace u jejich případných uživatelů. Objevuje se také důvod, který souvisí s celkovou místní situací. Jedná se o *„nedostatečnou nabídku služeb nutných k zajištění pracovní rehabilitace v rámci okresu, nízkou konkurenci v této oblasti, což*

¹² Audit pracovních příležitostí (APP) je jedním z nástrojů vyhledávání vhodných pracovních příležitostí nejen pro osoby se zdravotním postižením. APP podporuje vytváření nových pracovních pozic podle potřeb zaměstnavatelů a představ klientů (www.osmyden.cz, Agentura Osmý den, o.s. [cit. 15. června 2009]).

komplikuje výběr vhodného dodavatele služby, ale také snižuje kvalitu služeb nabízených“. Jeden z úřadů práce také uvádí jako nedostatek fakt, že „nelze uzavřít dohodu o provedení přípravy k práci s libovolným subjektem“.¹³

V závěru hodnocení této otázky, která přinesla mnoho vlastních specifikací problému, lze říci, že ÚP považují jako hlavní problém systémovou nedostatečnost zabezpečování PR a celkovou neinformovanost zúčastněných stran (zaměstnavatelů, dalších institucí a u samotných případných účastníků PR).

Otázka 11 - V čem spatřujete po zkušenostech s praktickou realizací pracovní rehabilitace její výhody?

Tato otázka byla položena pouze úřadům práce, které ve svém správním obvodu pracovní rehabilitaci provádějí (17 ÚP). Ze dvou nabídnutých odpovědí byla v 8 případech vybrána možnost chápající pracovní rehabilitaci jako impuls k **získání nové motivace hledat práci**. Druhá odpověď poukazuje na **přínos individuální práce s osobami** a objevila se u 11 respondentů.

Dva úřady práce považují obě možnosti za stejně důležité a přidávají další vysvětlení. Jeden úřad práce považuje za významné, že „v rámci přípravy k práci dojde k obnovení pracovních návyků, posílení sebevědomí, získání nových dovedností, nabytí pracovních zkušeností, atd.“ a pro druhý ÚP je důležité získání případových studií. Další úřad práce chápe PR jako prostředek pomoci v tíživé situaci, kdy si klient neví rady. Opět se u této otázky objevuje upozornění na málo propracovaný systém realizace PR a z toho pramenící nízkou efektivitu.

¹³ Dohoda o provedení přípravy k práci musí být uzavřena buď s chráněnou dílnou nebo se subjektem, který má tzv. Vzdělávací centrum.

4. Diskuse

Cílem této části je shrnout nejdůležitější poznatky plynoucí z dotazníkového šetření a spojit výstupy dotazníků získaných od agentur PZ a úřadů práce. U obou typů respondentů se do šetření zapojila téměř polovina oslovených (agentury PZ 48,71 %, úřady práce 42,30 %), což lze hodnotit jako návratnost úspěšnou, nedovoluje však získané výsledky zobecnit na celé skupiny dotázaných. Zvláště v případě agentur PZ lze předpokládat, že vzorek představující agentury, které s ÚP spolupracují, bude ve skutečnosti vyšší, nežli se podařilo získat během šetření. Tento předpoklad vychází ze zjištění, že respondenti z řad ÚP uvedli celkem 11 agentur PZ, se kterými spolupracují v rámci PR. Je tedy možné, že v řadách těch, kteří na dotazník neodpověděli, se vyskytují další agentury PZ, které mají se spoluprací s úřady práce zkušenost. Představené výstupy a doporučení jsou tak charakteru spíše informativního a orientačního pro případné další hlubší zkoumání.

Dotazníkové šetření přineslo zjištění, že úřady práce o službách PZ vědí a v případě, že s agenturami PZ spolupracují, hodnotí tuto spolupráci kladně. Lze tak vyvodit, že spolupráce úřadů práce a agentur PZ v rámci pracovní rehabilitace je přínosná a smysluplná z pohledu obou stran, neboť i agentury, které mají zkušenost se spoluprací s ÚP, ji považují za přínosnou. Celkové výsledky však vypovídají spíše o nedostatečné míře této spolupráce. I v případě, že jsou brána na zřetel rizika dotazníkového šetření (omezená návratnost, subjektivita respondenta), mnoho agentur se snažilo spolupráci s ÚP navázat (13), avšak neúspěšně. Z toho celkem 8 označilo jako důvod neochotu ÚP spolupracovat a ve 4 případech uvedly agentury nezkušenost a neinformovanost ÚP v oblasti PR. Ve stávající situaci, kdy existuje legislativní prostor (ani jedna z agentur PZ ani úřad práce neuvedl jako důvod malé spolupráce nedostatečnou legislativu) pro spolupráci v rámci PR, dokládá toto zjištění fakt, že individuální postoj jednotlivce či skupiny může hrát v nabízených službách velkou roli.

Téma finančního zajištění pracovní rehabilitace přímo otevřely v rámci dotazníkového šetření 3 agentury PZ a 2 úřady práce. Pracovní rehabilitace je ve srovnání s dalšími dílčími nástroji APZ poměrně drahá, což také vysvětluje tendenci úřadů práce uspokojovat potřeby zaměstnanosti OZP jiným způsobem prostřednictvím ostatních nástrojů APZ. To, že u OZP většinou užívají či se snaží užívat další prostředky, potvrzují

čtyři úřady práce na různých místech dotazníku (přesný popis poskytuje respondent u Otázky č. 7). ÚP se shodují v tom, že poskytují služby, které do pracovní rehabilitace patří, ale neposkytují je přímo pod „hlavičkou PR“. Nedostatek financí a omezený rozpočet vyčleněný na APZ tak mohou být významnou příčinou absence poskytování PR, a tudíž nespolupráce s agenturami PZ v této oblasti.

K největší shodě mezi úřady práce došlo u otázky zdůvodňující neuplatňování PR. Celkem 16 ÚP uvádí jako velkou zátěž administrativní proces PR. Administrativní náročnost označila také 1 agentura PZ, 2 pak uvádějí, že ke spolupráci nedošlo, jelikož ÚP jako důvod uvedl právě administrativní náročnost. Vzhledem k tomu, že je postup PR dobře popsán a metodika PR byla vytvořena v rámci projektu Rehabilitace – Aktivace – Práce (jejíž účinnost potvrzuje i jeden z respondentů z řad ÚP) objevuje se otázka, zda na tomto místě nejde o „začarovaný kruh“ procesních problémů u některých úřadů práce a nevěle ke spolupráci zúčastněných stran. Jeden úřad práce však přímo vyžaduje lepší systémové zázemí a větší spolupráci i s dalšími organizacemi a zaměstnavateli.

Úřady práce byla při vyplňování některých otázek otevřena také problematika zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením. Celkem 5 úřadů práce uvádí nedostatek zaměstnavatelů a jejich nezájem OZP zaměstnávat. Jeden úřad práce uvedl současný nedostatek pracovních míst. S tím také souvisí tvrzení většiny ÚP (celkem 12), že absolvování pracovní rehabilitace většinou neznamena nástup účastníka do zaměstnání (viz otázka 10 ÚP). Odpovědí na to, proč tomu tak je, může být jednak nedostatečná a neúčinná strategie ÚP vůči potenciálním zaměstnavatelům a jejich neinformování, či celková nemotivovanost OZP pracovní rehabilitaci vyzkoušet a následná „neatraktivita“ těchto zaměstnanců.

Dotazníkové šetření a jeho výstupy nabízí čtyři zásadní oblasti, které v závěru diplomové práce potvrdí či vyvrátí stanovené hypotézy. Těmito oblastmi je komunikace a vůle ke spolupráci, případně neinformovanost ÚP; administrativní zátěž, kterou vidí úřady práce v PR a nedostatečná metodika; finanční hledisko; a nezájem zaměstnavatelů.

5. Závěr

Diplomová práce se zabývala možností spolupráce organizací poskytujících služby podporovaného zaměstnávání s místními úřady práce v rámci pracovní rehabilitace. V teoretické části práce byl věnován prostor popisu legislativního zakotvení této případné kooperace a na základě studia zákonů a dalších dokumentů, jejichž texty vznikaly přímo v agenturách PZ, bylo potvrzeno, že součinnost agentur PZ a úřadů práce dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je alespoň v teoretické rovině možná.

Empirická část, jež hodnotila dotazníky získané od téměř 50 % zástupců z řad agentur PZ a úřadů práce, si kladla za cíl poskytnout odpovědi na dvě hypotézy stanovené v úvodu práce. První hypotéza „*Agentury PZ spolupracují s úřady práce v rámci programu pracovní rehabilitace*“ se nepotvrdila, avšak nemohla být zcela vyvrácena z důvodu nekompletní návratnosti dotazníků. Ve prospěch tvrzení, že spolupráce neprobíhá v dostatečné míře, v takové, jakou by si představovaly agentury PZ, hovoří velká snaha agentur PZ spolupráci navázat, avšak bez úspěchu. Kýžené partnerství, jaké si představovala vize strategie rozvoje podporovaného zaměstnávání, tak zatím zůstává nenaplněno.

Druhá hypotéza „*Agentury PZ nejsou spokojeny s rozsahem spolupráce s úřady práce v rámci pracovní rehabilitace*“ se v průběhu vyhodnocování získaných dotazníků potvrdila. Tento závěr vychází především z faktu, že většina agentur PZ neměla možnost spolupráci vůbec navázat. V případech, kdy spolupráce probíhá, je převážná část agentur spokojena. Počet těchto organizací je však v celém šetřeném vzorku velmi malý.

Můžeme shrnout, že neúspěch pravděpodobně vychází především z nedostatečné mezilidské komunikace, složité administrativy a také z poměrně vysokých nákladů nutných vynaložit pro jednotlivé případy. Není možné opomenout ani poznatek vycházející především z dotazníků získaných od úřadů práce. Jedná se o oblast, která nebyla z kapacitních důvodů zařazena do této práce, ale je velmi podstatná. Tedy oblast zaměstnavatelů a jejich vlivu na další dva subjekty a na osoby se zdravotním postižením.

Při hledání alternativ vhodných pro zlepšení dané situace by bylo dobré zamyslet se nad efektivním zjednodušením administrativního procesu pracovní rehabilitace a hledáním vhodné komunikační cesty mezi odpovědnými osobami z řad úřadů práce a agentur PZ. S tím souvisí celková nutnost najít cestu pro lepší výměnu informací vztahující se

k pracovní rehabilitaci a jejím možnostem mezi všemi zúčastněnými aktéry. Přenos informací musí plynout nejen mezi úřady práce a agenturami PZ, které lze považovat za subjekty s odborným zázemím a často s většími možnostmi získat potřebné zdroje dat, ale také mezi zaměstnavateli a osobami, kterých se pracovní rehabilitace týká. Větší zájem těchto stran a jejich povědomí o pracovní rehabilitaci tak může přispět i k většímu zapojení agentur PZ do tohoto procesu.

Pracovní rehabilitace je pro své účastníky, jak ukázal výzkum, přínosná a agentury PZ mohou v tomto směru nabídnout kvalitní komplexní služby. Východiskem pro rozvoj kooperace úřadů práce a agentur PZ je efektivnější komunikace mezi oběma stranami a navození účinného systému pravidelné konzultace. Inspirací pro další úřady práce a agentury PZ může být například zkušenost jednoho z respondentů, která vzešla z pracovního partnerství obou stran v Kutné Hoře, kdy nové pracoviště agentury PZ vznikalo na základě zájmu uživatelů služeb a za přímé podpory místního úřadu práce.

Seznam použité literatury a zdrojů

Literatura:

Adamčíková, Jana, Petr Eisner, Daniel Kaucký. 2005. *Empowerment – Možnosti zapojování a posilování lidí, uživatelů služeb agentur PZ a jiných organizací*. Praha: Rytmus.

Andrýsková, Kamila, Miroslav Flanderka et al. 2008. *Některé aspekty financování pracovní rehabilitace* [online]. Rozvojové partnerství PENTACOM v rámci projektu Iniciativy Společenství EQUAL „Rehabilitace – Aktivace – Práce“ [cit. 08.05.2009]. Dostupné z: <<http://www.edost.cz/rap/index.php?page=dokumenty-ke-stazeni>>.

Andrýsková, Kamila et al. 2008. *Pracovní rehabilitace v regionálních sítích spolupráce* [online]. Rozvojové partnerství PENTACOM v rámci projektu Iniciativy Společenství EQUAL „Rehabilitace – Aktivace – Práce“ [cit. 04.05.2009]. Dostupné z: <<http://www.edost.cz/rap/index.php?page=dokumenty-ke-stazeni>>.

Borovička, Karel et al. 2006. *Studie sektoru nestátních neziskových organizací (Svazek II)* [online]. Pardubice: První regionální rozvojová a.s. [cit. 06.06.2009]. Dostupné z: <http://www.rozvoj-pk.cz/soubory/studie_nno/kapitola_03.pdf>.

Borzaga, Carlo, Jacques Defourny (eds.). 2004. *The Emergence of Social Enterprise*. London: Routledge.

Borzaga, Carlo, Benedetto Gui, Fabrizio Povinelli. 2002. The Specific Role of Non-profit Organisations in the Integration of Disadvantaged People: Insights from an Economic Analysis. In Roger Spear, Jacques Defourny, Louis Favreau, Jen-Louis Laville (eds.). *Tackling Social Exclusion in Europe*. Burlington: Ashgate, s. 267-286.

Defourny, Jacques, Patrick Develtere. 1999. *Social Economy: the Worldwide Making of a Third Sector* [online]. [cit. 07.05.2009]. Dostupné z: <http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/Articles/Defourny/Defourny.Develtere_SE_NorthSouth_Chap1_EN.pdf>.

Dohnalová, Marie. 2006. *Sociální ekonomika v evropském kontextu*. Brno: Nadace Universitas, Akademické nakladatelství CERM, Nakladatelství a vydavatelství NAUMA.

Hendl, Jan. 1999. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. Praha: Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum.

Jesenský, Ján. 1992. Sociologicko politologické a rehabilitačně výchovné aspekty práce občanských sdružení zdravotně postižených. In *Legislativa pro zdravotně postižené občany a podíl dobrovolných organizací na péči o zdravotně postižené. I. Celostátní seminář se zahraniční účastí*. Praha: Federace zdravotně postižených v ČSFR, s. 111-116.

Johnová, Milena (ed.). 2004. *Standardy podporovaného zaměstnávání* [online]. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání [cit. 28.07.2008]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/82/A5Standardy_tisk.pdf?action=download>.

Kořínková, Daniela. 2007. *První dodatek k souhrnné metodice podporovaného zaměstnávání*. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání.

Krejčířová, Olga et al. 2005. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus.

Leiblová, Zdeňka et al. 2007. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG.

Leiblová, Zdeňka. 2008. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů*. Olomouc: ANAG.

Perkins, Daniel. 2007. „Improving Employment Participation for Welfare Recipients Facing Personal Barriers“. *Social Policy and Society* 7 (1): 13-26.

Potůček, Martin. 1997. *Nejen trh*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Švestková, Olga. 2005. Návrh koncepce zákona o rehabilitaci. In Jiří Votava, Josef Buchberger (eds.). *Sborník příspěvků ze stejnojmenné konference konané dne 22.října*

2004 ve velkém sále SČMVD v Praze. Praha: Společnost pro ucelenou rehabilitaci postižených, s. 12-17.

Vitáková, Petra. 2005. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky*, národní a evropská spolupráce. Praha: Rytmus.

Valenta, Milan et al. 2006. *Rukověť k metodice kurzu ESF. Vzdělávání poskytovatelů služeb minoritním skupinám obyvatelstva s ohledem na jejich uplatnění na trhu práce*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.

Votava, Jiří, Josef Buchberger (eds.). 2005. *Rehabilitace a pracovní a sociální integrace osob se zdravotním postižením*. Sborník příspěvků ze stejnojmenné konference konané dne 22.října 2004 ve velkém sále SČMVD v Praze.

Vysokajová, Margerita. 2000. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum.

Wehman, Paul (ed.). 2001. *Supported Employment in Business: Expanding the Capacity of Workers with Disabilities*. St. Augustine, FL: Training Resources Network.

Analyzované dokumenty:

APSE. 1998. *Ethical Guidelines for Professionals in Supported Employment* [online]. Richmond: APSE. Dostupné z: <<http://www.apse.org/docs/EthicalGuidelines.pdf>>.

Česká správa sociálního zabezpečení. 2008. *Stanovisko ČSSZ k problematice pracovního uplatnění osob s těžším zdravotním postižením*. Výstup aktivity "Systematické sledování projevu diskriminace" projektu Pacifik II [online]. Praha: Rytmus Benešov, o.p.s. [cit. 01.05.2009]. Dostupné z:

<<http://www.uniepz.cz/index.php/pz/321/Stanovisko%20%C4%8CSSZ0001.pdf?action=download>>.

Česká unie pro podporované zaměstnávání. 2004. *Zpráva o činnosti 2008* [online]. Praha: ČUPZ [cit. 01. 05. 2009]. Dostupné z: <<http://www.unie-pz.cz/index.php/unie/195>>.

Česká unie pro podporované zaměstnávání. 2004. *Plán činnosti 2009* [online]. Praha: ČUPZ [cit. 01. 05. 2009]. Dostupné z: <<http://www.unie-pz.cz/index.php/unie/324>>.

Česká unie pro podporované zaměstnávání. 2004. *Stanovy občanského sdružení* [online]. Praha: ČUPZ [cit. 01. 05. 2009]. Dostupné z: <<http://www.unie-pz.cz/index.php/unie/325>>.

Evropský Parlament. 2007. *Listina základních práv Evropské unie*. EU.

Smlouva o Evropské unii. 1992. [online] [cit. 01.05.2009]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:321E:0001:0331:CS:pdf>>.

Evropská sociální charta. 1961. [online] [cit. 01.05.2009]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>>.

Mezinárodní organizace práce. 1983. *Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Ženeva: Mezinárodní organizace práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2009. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008*. Praha: MPSV.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2009. *Statistická ročenka trhu práce v České republice v roce 2008*. Praha: MPSV.

Organizace spojených národů. 1966. *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. OSN.

Organizace spojených národů. 2006. *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením*. OSN.

Organizace spojených národů. 1948. *Všeobecná deklarace lidských práv*. OSN.

Pietroszová, Monika. 2008. *Chráněné dílny a zaměstnávání OZP v praxi*. Powerpointová prezentace [online]. Liberec: Rytmus Liberec, o.p.s. [cit. 04. 05. 2009]. Dostupné z: <<http://www.apz.as4u.cz/redakce/index.php?clanek=29767&xuser=&lanG=cs&slozka=29380>>.

Rada vlády pro nestátní neziskové organizace. 2008. *SWOT analýza současného stavu neziskového sektoru v ČR* [online]. Praha: RVNNO [cit. 29. 07. 2008]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rnno/koncepce/FINAL_SWOT_analyza_1.pdf>.

Social Economy Charter [online]. 2002. Brussels: CEPCMAF. Dostupné z: <http://www.socialeconomy.eu.org/IMG/pdf/2007_08_20_EN_charte-2.pdf>.

Vládní výbor pro zdravotně postižené občany. 2005. *Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009* [online]. Praha: Vládní výbor pro zdravotně postižené občany [cit. 16.05.2009]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/vvzpo/dokumenty/narodni-plan-podpory-a-integrace-obcanu-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2006---2009-39734/>>.

Zpravodaj IN 2/2004. 2004. *Nový zákon o zaměstnanosti* [online]. Česká unie pro PZ. [cit. 23.7. 2008]. Dostupné z: <http://www.uniepz.cz/index.php/knihovna/100/IN2_04.pdf?action=download>.

Zpravodaj IN 1/2008. 2004. *Nový zákon o zaměstnanosti* [online]. Česká unie pro PZ [cit. 28.07.2008]. Dostupné z: <<http://www.uniepz.cz/index.php/knihovna/283/Zpravodaj%20IN%20%20duben%202008.pdf?action=download>>.

Zpravodaj IN 2/2008. 2008. *Co přinesl projekt „Podpořte podporované zaměstnávání“* [online]. Česká unie pro PZ [cit. 08.05.2009]. Dostupné z: <<http://www.unie-pz.cz/index.php/knihovna/283/Zpravodaj%20IN%20%20duben%202008.pdf?action=download>>.

Zákony:

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

Zákon č. 155/2004 SB., o důchodovém pojištění

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

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

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

Oznámení MPSV č. 15/2006

Webové stránky:

www.dveredokoran.cz, Občanské sdružení „Dveře dokořán“ Integrace lidí s mentálním postižením [cit. 20. června 2009].

www.ec.europa.eu, Evropská komise [cit. 29. července 2008].

www.edost.cz, Vzdělávací společnost Edost, s.r.o. cit. [cit. 5. května 2009].

www.euseconference2009.org, IX. Konference Evropské unie pro podporované zaměstnávání [cit. 10. června 2009].

www.emes.net, European Research Network [cit. 6. května 2009].

www.euse.org, European Union of Supported Employment. [cit. 20. července 2008].

www.jurta.cz, Občanské sdružení Jurta [cit. 6. června 2009].

www.mpsv.cz, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [cit. 20. června 2009].

www.nrzp.cz, Národní rada osob se zdravotním postižením [cit. 6. června 2009].

www.sdk.cz, Slezská diakonie [cit. 6. června 2009].

www.simp.cz, Sdružení pro integrace mentálně postižených [cit. 29. července 2008].

www.unie-pz.cz, Česká unie pro podporované zaměstnávání [cit. 29. července 2008].

6. Přílohy

- Příloha č. 1 - Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích v 1.pololetí 2008
- Příloha č. 2 – Dotazník pro agentury PZ
- Příloha č. 3 – Dotazník pro úřady práce
- Příloha č. 4 – Přehled oslovených agentur PZ
- Příloha č. 5 – Přehled oslovených úřadů práce
- Příloha č. 6 - Čtvrtletní přehled uchazečů o volná pracovní místa (k 31.3. 2009)

Příloha č. 1 - Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích v 1.pololetí 2008

v tis. Kč	Celkem	z toho										
		VPP *)	SÚPM	Chráněné dílny a prac.místa	Rekvalifikace	Pracovní rehabilitace	Překlen. příspěvek	Příspěvek na zaprac.	Příspěvek na dopravu	Programy tvorby nových PM	Cílené programy	Programy ESF
Praha	121 873	2 554	3 775	5 492	1 984	62	0	0	0	0	0	108 006
Středočeský	142 820	25 141	18 371	8 456	7 557	95	0	0	95	0	2 246	80 860
Jihočeský	73 818	14 144	16 035	10 591	5 253	381	356	0	36	0	0	27 023
Plzeňský	57 068	6 200	10 570	7 168	1 831	242	5	0	0	0	1 397	29 655
Karlovarský	51 375	9 032	8 885	4 419	3 902	0	15	0	0	0	0	25 122
Ústecký	324 749	51 912	39 756	19 509	18 918	7	160	0	300	84 236	1 834	108 117
Liberecký	68 972	18 106	6 403	7 114	3 655	5	53	0	92	0	0	33 544
Královéhradecký	56 615	10 545	10 659	4 743	7 106	47	53	0	377	0	46	23 039
Pardubický	70 475	9 715	10 427	14 093	3 415	94	8	0	190	0	0	32 533
Vysočina	82 748	13 165	16 999	2 143	5 143	3	38	0	0	0	28	45 228
Jihomoravský	193 722	30 429	35 747	10 486	12 591	0	335	0	517	8 400	711	94 506
Olomoucký	200 786	12 938	19 578	2 612	10 231	12	251	244	91	120 810	528	33 492
Zlínský	81 182	11 379	14 555	12 869	8 905	0	266	36	158	0	0	33 015
Moravskoslezský	258 078	31 466	57 841	18 539	23 797	445	822	185	0	27 526	0	97 456
Celkem ÚP ČR	1 784 280	246 726	269 603	128 235	114 286	1 393	2 361	465	1 855	240 972	6 788	771 595

v % podle krajů	Celkem	z toho										
		VPP *)	SÚPM	Chráněné dílny a prac.místa	Rekvalifikace	Pracovní rehabilitace	Překlen. příspěvek	Příspěvek na zaprac.	Příspěvek na dopravu	Programy tvorby nových PM	Cílené programy	Programy ESF
Praha	6,8	1,0	1,4	4,3	1,7	4,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	14,0
Středočeský	8,0	10,2	6,8	6,6	6,6	6,8	0,0	0,0	5,1	0,0	33,1	10,5
Jihočeský	4,1	5,7	5,9	8,3	4,6	27,3	15,1	0,0	1,9	0,0	0,0	3,5
Plzeňský	3,2	2,5	3,9	5,6	1,6	17,4	0,2	0,0	0,0	0,0	20,6	3,8
Karlovarský	2,9	3,7	3,3	3,4	3,4	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	3,3
Ústecký	18,2	21,0	14,7	15,2	16,6	0,5	6,8	0,0	16,2	35,0	27,0	14,0

Liberecký	3,9	7,3	2,4	5,5	3,2	0,4	2,3	0,0	4,9	0,0	0,0	4,3
Královéhradecký	3,2	4,3	4,0	3,7	6,2	3,4	2,3	0,0	20,3	0,0	0,7	3,0
Pardubický	3,9	3,9	3,9	11,0	3,0	6,7	0,3	0,0	10,2	0,0	0,0	4,2
Vysočina	4,6	5,3	6,3	1,7	4,5	0,2	1,6	0,0	0,0	0,0	0,4	5,9
Jihomoravský	10,9	12,3	13,3	8,2	11,0	0,0	14,2	0,0	27,9	3,5	10,5	12,2
Olomoucký	11,3	5,2	7,3	2,0	9,0	0,8	10,6	52,4	4,9	50,1	7,8	4,3
Zlínský	4,5	4,6	5,4	10,0	7,8	0,0	11,3	7,7	8,5	0,0	0,0	4,3
Moravskoslezský	14,5	12,8	21,5	14,5	20,8	31,9	34,8	39,9	0,0	11,4	0,0	12,6
Celkem ÚP ČR	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

v % podle nástrojů	Celkem	z toho											
		VPP *)	SÚPM	Chráněné dílny a prac.místa	Rekvalifikace	Pracovní rehabilitace	Překlen. příspěvek	Příspěvek na zaprac.	Příspěvek na dopravu	Programy tvorby nových PM	Cílené programy	Programy ESF	
Praha	100,0	2,1	3,1	4,5	1,6	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	88,6
Středočeský	100,0	17,6	12,9	5,9	5,3	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	1,6	56,6	
Jihočeský	100,0	19,2	21,7	14,3	7,1	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	36,6	
Plzeňský	100,0	10,9	18,5	12,6	3,2	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	52,0	
Karlovarský	100,0	17,6	17,3	8,6	7,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	48,9	
Ústecký	100,0	16,0	12,2	6,0	5,8	0,0	0,0	0,0	0,1	25,9	0,6	33,3	
Liberecký	100,0	26,3	9,3	10,3	5,3	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	48,6	
Královéhradecký	100,0	18,6	18,8	8,4	12,6	0,1	0,1	0,0	0,7	0,0	0,1	40,7	
Pardubický	100,0	13,8	14,8	20,0	4,8	0,1	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	46,2	
Vysočina	100,0	15,9	20,5	2,6	6,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	54,7	
Jihomoravský	100,0	15,7	18,5	5,4	6,5	0,0	0,2	0,0	0,3	4,3	0,4	48,8	
Olomoucký	100,0	6,4	9,8	1,3	5,1	0,0	0,1	0,1	0,0	60,2	0,3	16,7	
Zlínský	100,0	14,0	17,9	15,9	11,0	0,0	0,3	0,0	0,2	0,0	0,0	40,7	
Moravskoslezský	100,0	12,2	22,4	7,2	9,2	0,2	0,3	0,1	0,0	10,7	0,0	37,8	
Celkem ÚP ČR	100,0	13,8	15,1	7,2	6,4	0,1	0,1	0,0	0,1	13,5	0,4	43,2	

*) VPP včetně financovaných z ESF

Poznámka: Rozdíl mezi čerpáním celkem a podle jednotlivých nástrojů představuje APZ jinde nespécifikovaná - nákup služeb

Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2008. MPSV ČR

Příloha č. 2 – Dotazník pro agentury PZ

Dotazník

(Získané informace budou využity pro potřeby diplomové práce)

Základní informace

Jméno organizace:

.....

Místo působení:

.....

1. Spolupracujete s úřadem práce v rámci pracovní rehabilitace (PR) ?
 - a) ano **od** (doplňte prosím měsíc/rok) (zvolíte-li tuto možnost, vyplňte dále otázky č. 2-7)
 - b) ne (zvolíte-li tuto možnost, přejděte dále k otázce č. 8 a 9)

2. Pokud ano, jde o následující aktivitu (vyberte všechny relevantní možnosti):
 - a) poradenská činnost individuální při vytváření individuálního plánu pracovní rehabilitace (IPPR)
 - b) poradenská činnost skupinová při vytváření individuálního plánu pracovní rehabilitace
 - c) poradenská činnost kombinovaná při vytváření individuálního plánu pracovní rehabilitace (osoba, pro niž navrhujete IPPR, musí projít nějakou formou skupinového i individuálního poradenství)
 - d) poradenská činnost individuální pro účastníky PR
 - e) poradenská činnost skupinová pro účastníky PR
 - f) poradenská činnost kombinovaná pro účastníky PR
 - g) příprava k práci jako přímý dodavatel služby (ÚP podepisuje dohodu přímo s agenturou PZ)
 - h) příprava k práci jako subdodavatel (ÚP podepisuje dohodu o PR s jiným subjektem, který spolupracuje s agenturou PZ)
 - i) pracovní diagnostika
 - j) spolupráce v rámci evropských projektů zaměřených na pracovní rehabilitaci
 - k) zástupce agentury PZ je členem odborné pracovní skupiny

l) jiné, jaké.....

m) jiné, jaké.....

3. V následující tabulce doplňte údaje u těch aktivit, jež pro ÚP v rámci PR děláte:

Poř. číslo	Aktivita	Hodinová dotace na 1 osobu (v případě, že se liší u jednotlivých osob uveďte kvalifikovaný odhad)	Kvalifikovaný odhad počtu osob, které aktivitou prošly za dobu spolupráce s ÚP v rámci PR	Částka hrazená úřadem práce na jednoho účastníka aktivity (viz kalkulace u formuláře Nabídka poradenské činnosti) – uveďte prosím nejaktuálnější údaj	Stručný obsah aktivity (např. u přípravy k práci pracovní asistence)
1	poradenská činnost individuální při vytváření individuálního plánu pracovní rehabilitace (IPPR)				
2	poradenská činnost skupinová při vytváření individuálního plánu pracovní rehabilitace				
3	Poradenská činnost kombinovaná při vytváření individuálního plánu pracovní rehabilitace (uchazeč, pro něhož navrhujete IPPR, musí projít nějakou formou skupinového i individuálního poradenství)	skupinová: individuální: celkem:			
4	poradenská činnost individuální pro účastníky PR				
5	poradenská činnost skupinová pro účastníky PR				
6	poradenská činnost	skupinová:			

	kombinovaná účastníky PR pro	individuální: celkem:			
7	příprava k práci jako přímý dodavatel služby (ÚP podepisuje dohodu přímo s agenturou PZ)				
8	příprava k práci jako subdodavatel (ÚP podepisuje dohodu o PR s jiným subjektem, který spolupracuje s agenturou PZ)				
9	pracovní diagnostika				
10	jiné, jaké.....				
11	jiné, jaké.....				
12	jiné, jaké.....				
13	jiné, jaké.....				

4. V čem je pro Vaši agenturu tato spolupráce přínosná ?

- a) finanční přínos pro existenci agentury
- b) přínos pro uživatele služeb agentury
- c) zdroj nových uživatelů
- d) jiné, jaké.....
- e) jiné, jaké.....
- f) jiné, jaké.....

5. Jak se Vám podařilo navázat výše uvedenou spolupráci s ÚP ?

- a) byli jsme osloveni úřadem práce
- b) oslovili jsme úřad práce s konkrétní nabídkou poradenského programu či jiné aktivity
- c) jinak, jak.....
- d) jinak, jak.....

6. Jste spokojeni s rozsahem uvedené spolupráce ?

- a) ano
- b) ne

7. Pokud nejste spokojeni s rozsahem spolupráce, co by se mělo změnit ?

- a) větší zájem o Vámi nabízené aktivity v rámci PR
- b) lepší finanční ohodnocení
- c) vyhlásování veřejných zakázek na aktivity v rámci pracovní rehabilitace na příslušný kalendářní rok
- d) jiné, jaké.....
- e) jiné, jaké.....

8. Pokoušela se Vaše agentura PZ spolupráci s ÚP navázat?

- a) ano
- b) ne

9. Proč se spolupráci nepodařilo navázat?

- a) nedostatečná legislativa
- b) neochota ze strany ÚP
- c) malá kapacita (finanční/personální/jiná) agentury PZ
- d) jiné, jaké
- e) jiné, jaké
- f) jiné, jaké

Příloha č. 3 – Dotazníky pro úřady práce

Dotazník

(Získané informace budou využity pro potřeby diplomové práce)

Základní informace

Územní obvod Vašeho úřadu práce:

.....

1. Znáte obsah služby podporované zaměstnávání?
 - a) ano
 - b) ne

2. Funguje ve Vašem územním obvodu nějaká agentura podporovaného zaměstnávání (PZ) ?
 - a) ano, kolik
 - b) ne (pokud zvolíte tuto možnost, přejděte dále k otázce č. 7)

3. Spolupracujete s výše uvedenou agenturou, popř. agenturami PZ ?
 - a) ano, mimo oblast pracovní rehabilitace, s kolika.....
 - b) ano, v rámci pracovní rehabilitace (PR), s kolika.....
 - c) ne

4. Zatrhněte, popř. doplňte, jaké formy má spolupráce s agenturou PZ ?
 - a) doporučování uchazečů do služby podporované zaměstnávání
 - b) zástupce agentury je členem odborné pracovní skupiny pro pracovní rehabilitaci
 - c) spolupráce v rámci evropských projektů
 - d) agentura PZ je dodavatelem služeb v rámci pracovní rehabilitace (pokud byla zvolena možnost „d“ zodpovězte prosím otázku č. 5)
 - e) agentura PZ je dodavatelem služeb mimo pracovní rehabilitaci
 - f) jiné, jaké.....
 - g) jiné, jaké.....

5. Jaké služby agentura PZ úřadu práce dodává ?
- a) poradenská činnost individuální při vytváření individuálních plánů pracovní rehabilitace (IPPR)
 - b) poradenská činnost skupinová při vytváření IPPR
 - c) poradenská činnost kombinovaná při vytváření IPPR (osoba, pro niž je IPPR navrhován, musí projít nějakou formou skupinového i individuálního poradenství)
 - d) poradenská činnost individuální pro účastníky PR
 - e) poradenská činnost skupinová pro účastníky PR
 - f) poradenská činnost kombinovaná pro účastníky PR
 - g) příprava k práci
 - h) jiné, jaké (např. poradenská činnost pro jiné skupiny než OZP, pracovní diagnostika atp.).....
 - i) jiné, jaké.....
6. Vaše zkušenosti se spoluprací s agenturou PZ hodnotíte jako:
- a) velmi dobré
 - b) dobré
 - c) ani dobré, ani špatné
 - d) špatné
 - e) velmi špatné
7. Uplatňujete u osob evidovaných na Vašem úřadu práce pracovní rehabilitaci dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ?
- a) ano
 - b) ne (zvolíte-li tuto možnost, přejděte k otázce č. 10 a na nic dalšího již prosím neodpovídejte)
8. V následující otázce prosím proveďte kvalifikovaný odhad počtu osob, které se zúčastnily na Vašem úřadě práce následujících součástí pracovní rehabilitace (od 1.10.2004, kdy nabyl účinnosti zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.):
- a) poradenská činnost, počet účastníků.....
 - b) příprava na budoucí povolání, počet účastníků.....

- c) příprava k práci u zaměstnavatele, počet účastníků.....
- d) příprava k práci v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby a ve vzdělávacích zařízení státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob, počet účastníků.....
- e) specializované rekvalifikační kurzy, počet účastníků.....
- f) zprostředkování zaměstnání, počet účastníků.....
- g) udržení a změna zaměstnání a změna povolání, počet účastníků.....
- h) vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, počet účastníků.....

9. Jak hodnotíte přínos pracovní rehabilitace pro zlepšení šancí osob se zdravotním postižením na umístění a udržení se na trhu práce ve Vašem regionu? Označte prosím známkou (1-největší přínos, 5-nejmenší přínos).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. V čem spatřujete největší problémy při praktické realizaci pracovní rehabilitace Vaším úřadem?

- a) nedostatek finančních prostředků
- b) přílišná administrativní zátěž
- c) nezájem osob se zdravotním postižením o vstup do pracovní rehabilitace
- d) absolvování pracovní rehabilitace většinou neznamená nástup účastníka do zaměstnání
- e) jiné, jaké.....
- f) jiné, jaké.....
- g) jiné, jaké.....

11. V čem spatřujete po zkušenostech s praktickou realizací pracovní rehabilitace její výhody?

- a) účastníci získají znovu motivaci hledat práci
- b) práce s nimi je v průběhu PR více individuálně cílená
- c) jiné, jaké.....

Příloha č. 4 – Přehled oslovených agentur PZ

Agentura podporovaného zaměstnávání při oblastní charitě Uherské Hradiště

Na Splávku 1182 (budova Agroprojektu)
686 01 Uherské Hradiště
tel.: 571 891 204
email: apz.uhradiste@caritas.cz

Agentura Pondělí

T.G.Masaryka 575
407 77 Šluknov
tel.: 412 398 021
email: info@agenturapondeli.cz

Agentura Profesního Poradenství pro Neslyšící (APPN)

Vratislavova 12/28
128 00 Praha 2 - Vyšehrad
tel: 222 519 835, SMS: 739 245 161
e-mail: appn@appn.cz
www.appn.cz

Agentura PZ při Diakonii ČCE

Velká Krajská 46/5
421 01 Litoměřice
tel.: 416 700 315, 775 25 15 53
apz.litomerice@diakoniecce.cz

Agapo

Cejl 68
602 00 Brno
tel: 545 213 204, 541 210 549
email: info@agapo.cz

APLA Praha, Střední Čechy, o.s.

V Holešovičkách 593/1A
182 00 Praha 8
tel: 284 684 959
email: gnanova@apla.cz

Asistence, o.s.

V Pevnosti 4
128 41 Praha 2
tel: 241 404 130
email: stredisko@asistence.org

Asociace TRIGON

[Skautská 1045](#)

708 00 Ostrava-Poruba
tel: 596 630 246
email: info@asociacetrigon.eu

Centrum služeb postiženým Zlín - Agentura pro podporované zaměstnávání

Tečovská 1052
760 01 Zlín-Malenovice
email: apz@cspzlin.cz

Centrum sociální rehabilitace - Liga za práva vozíčkářů, o. s.

Bezenecká 23, 628 00 Brno
tel.: 537 021 485
mob.: 774 120 113
e-mail: centrum@ligavozic.cz
www.ligavozic.cz

Česká abilympijská asociace

J. Palacha 324/23
530 02 Pardubice
tel.: 464 646 320
email: pz@abilympics.cz

Elim Vsetín

Smetanova 1484
755 01 Vsetín
tel: 571 429 300
email: apz@elimvsetin.cz

Eset Help

Hekrova 805
149 00 Praha 11
tel: 272 937 712
email: esethelp@volny.cz

Fokus Mladá Boleslav

Jaselská 176
293 01 Mladá Boleslav
tel: 775 562 023 (Petra Kolínská), 775 562 020 (Hana Andresová)
email: zamestnavani@fokus-mb.cz

Fokus Praha

Doláková 24
181 00 Praha 8
tel: 233 533 303
email: cppz@fokus-praha.cz

Fokus Vysočina, středisko Havlíčkův Brod

Rozkošská 2331

580 01 Havlíčkův Brod
tel: 569 426 657
email: dana.javorska@fokusvysocina.cz

Fokus Vysočina, středisko Pelhřimov
Humpolecká 736
393 01 Pelhřimov
tel: 565 323 239
email: stredisko.pelhrimov@fokusvysocina.cz

Formika
Filipova 2013/3
148 00 Praha 4
tel: 271 910 016
email: formika@formika.org

Jurta, Agentura Osmý den, Děčín
17. listopadu 637/8
405 01 Děčín
tel: 412 517 051
mob: 774 775 709
email: osmyden@jurta.cz

Jurta, Agentura Osmý den, Ústí nad Labem
Dvořákova 6
400 01 Ústí nad Labem
tel: 475 200 964
mob: 774 775 009
osmyden@jurta.cz

Máme otevřeno?
Ve Smečkách 5
110 00 Praha 1
tel: 222 511 216
email: tranzit@mameotevreno.cz

Mesada Písek
nábřeží 1. máje 2259
397 01 Písek
tel: 382 222 246
email: pisek@mesada.eu

Mesada Jindřichův Hradec
Růžová 30/II
377 01 Jindřichův Hradec
tel: 348 321 513
email: jhradec@mesada.eu

Mesada Vimperk

1. máje 74
385 01 Vimperk
tel: 388 411 718
email: vimperk@mesada.eu

Piafa

Žerotínova 2
682 01 Vyškov
517 325 075
email: piafa@piafa.cz

Práh

Tuřanská 12
620 00 Brno
tel: 545 229 339
email: prace@prah-brno.cz

Rytmus Benešov, o.p.s.

Piaristická kolej - Masarykovo nám.1
256 01 Benešov u Prahy
tel: 317 742 742
email: benesov@rytmus.org
www.benesov.rytmus.org

Rytmus Benešov, o.p.s. - pracoviště Kutná Hora

Benešova 70/2,
284 01 Kutná Hora
tel: 950 131 490
e-mail: kutnahora@rytmus.org
www.benesov.rytmus.org

Rytmus Bruselská

Bruselská 16
120 00 Praha 2
tel: 224 251 610
email: pz@rytmus.org

Rytmus Dejvice

Studentská 3
160 00 Praha 6
tel: 224 324 639
email: dejvice@rytmus.org

Rytmus Chrudim, o.p.s.

Heydukova 392
537 01 Chrudim
tel: 469 621 599
email: chrudim@rytmus.org

www.chrudim.rytmus.org

Rytmus Liberec, o.p.s.

Palachova 504/7
460 01 Liberec
tel: 485 100 626, 777 228 661

Detašované pracoviště:

SDJ, E.Floriánové 1736/8
466 01 Jablonec nad Nisou
tel: 483 356 226, 777 228 661

email: liberec@rytmus.org

www.rytmus.org, www.rytmus.liberec.org

Slezská diakonie - Agentura podporovaného zaměstnávání Krnov

Zámecké náměstí 13
794 01 Krnov
tel: 554 645 027, 776 235 588 (Milan Swider)
email: rut.kr@sdk.cz ; m.swider@sdk.cz

Slezská diakonie - Agentura podporovaného zaměstnávání Český Těšín

737 01 Český Těšín
tel: 558 736 256
email: apz@slezskadiakonie.cz

Slezská diakonie - Agentura podporovaného zaměstnávání Bruntál

Kavalcova 7
Bruntál 792 01
tel: 554 230 092
apz@slezskadiakonie.cz

Slezská diakonie - Agentura podporovaného zaměstnávání Třinec

Pod břehem 796
Třinec 739 61
tel: 558 431 172
e-mail: a.ulichova@rovnasance.cz

Společnost DUHA

Zborovská 38
150 00 Praha 5 - Smíchov
tel: 257 313 986, 602 416 506
email: pz@duha.nsnet.cz

Spolu Olomouc

Dolní náměstí 38
772 00 Olomouc
tel: 585 221 546
email: spolu.apz@volny.cz

TyfloCentrum Praha

Krakovská 21

110 00 Praha 1

tel: 221 462 497, 221 462 498

email: zamestnani-praha@tyflocentrum.cz

Příloha č. 5 – Přehled oslovených úřadů práce

Hl. město Praha

Hlavní město Praha

Jihočeský kraj

České Budějovice

Český Krumlov

Jindřichův Hradec

Písek

Prachatice

Strakonice

Tábor

Jihomoravský kraj

Brno-město

Brno-venkov

Blansko

Břeclav

Hodonín

Vyškov

Znojmo

Karlovarský kraj

Karlovy Vary

Cheb

Sokolov

Královéhradecký kraj

Hradec Králové

Jičín

Náchod

Rychnov nad Kněžnou

Trutnov

Liberecký kraj

Liberec

Česká Lípa

Jablonec nad Nisou

Semily

Moravskoslezský kraj

Ostrava-město

Bruntál

Frýdek-Místek

Karviná

Nový Jičín

Opava

Olomoucký kraj

Olomouc

Jeseník

Přerov

Prostějov

Šumperk

Pardubický kraj

Pardubice

Chrudim

Svitavy

Ústí nad Orlicí

Plzeňský kraj

Plzeň-jih

Plzeň-město

Plzeň-sever

Domažlice

Klatovy

Rokycany

Tachov

Středočeský kraj

Praha-východ

Praha-západ

Beroun

Benešov
Kutná Hora
Kladno
Kolín
Mladá Boleslav
Mělník
Nymburk
Příbram
Rakovník
Ústecký kraj
Ústí nad Labem
Chomutov
Děčín
Louny
Litoměřice
Most
Teplice
Vysočina
Jihlava
Havlíčkův Brod
Pelhřimov
Třebíč
Žďár nad Sázavou
Zlínský kraj
Zlín
Kroměříž
Uherské Hradiště
Vsetín

Příloha č. 6 - Čtvrtletní přehled uchazečů o volná pracovní místa (k 31.3. 2009)

	celkem	OZP	z toho		
			plně invalidní	částečně invalidní	os. zdrav. znevýhodn.
Praha	21284	1942	25	1758	159
Benešov	2068	271	2	253	16
Beroun	2512	182	2	161	19
Kladno	6323	630	6	602	22
Kolín	3739	501	2	455	44
Kutná Hora	3349	565	2	499	64
Mělník	3637	514	1	483	30
Mladá Boleslav	3306	474	1	434	39
Nymburk	3862	539	1	497	41
Praha-východ	2028	275	0	259	16
Praha-západ	1609	190	0	180	10
Příbram	4748	630	2	587	41
Rakovník	2023	405	3	375	27
Středočeský kraj	39204	5176	22	4785	369
České Budějovice	5215	897	5	766	126
Český Krumlov	3137	443	2	348	93
Jindřichův Hradec	3524	482	6	386	90
Písek	2542	312	2	266	44
Prachatice	1802	319	3	274	42
Strakonice	2906	504	0	445	59
Tábor	3925	630	1	520	109
Jihočeský kraj	23051	3587	19	3005	563
Domažlice	2562	396	0	350	46
Klatovy	3715	488	2	438	48
Plzeň-město	5581	754	7	606	141
Plzeň-jih	1685	237	1	218	18
Plzeň-sever	2648	291	0	257	34
Rokycany	1756	288	4	249	35
Tachov	3767	575	1	551	23
Plzeňský kraj	21714	3029	15	2669	345
Cheb	4853	440	2	352	86
Karlovy Vary	6422	709	3	624	82
Sokolov	5613	579	1	500	78
Karlovarský kraj	16888	1728	6	1476	246
Děčín	9785	1546	6	1268	272
Chomutov	8087	1110	1	950	159
Litoměřice	5990	1063	1	878	184
Louny	5397	840	3	755	82
Most	9198	1143	9	834	300
Teplice	7569	1144	6	959	179
Ústí nad Labem	7266	951	5	816	130
Ústecký kraj	53292	7797	31	6460	1306
Česká Lípa	6827	986	6	859	121
Jablonec nad Nisou	4136	615	5	564	46

Liberec	8038	927	15	726	186
Semily	3359	409	1	366	42
Liberecký kraj	22360	2937	27	2515	395
Hradec Králové	4563	655	6	571	78
Jičín	3367	419	2	317	100
Náchod	3936	479	3	401	75
Rychnov nad Kněžnou	2476	338	1	291	46
Trutnov	5499	749	2	693	54
Královéhradecký kraj	19841	2640	14	2273	353
Chrudim	4675	900	5	816	79
Pardubice	4918	733	6	541	186
Svitavy	5959	1068	0	952	116
Ústí nad Orlicí	6553	1124	4	1040	80
Pardubický kraj	22105	3825	15	3349	461
Havlíčkův Brod	4471	666	1	589	76
Jihlava	5465	654	4	589	61
Pelhřimov	2668	371	0	333	38
Třebíč	6333	700	3	552	145
Žďár nad Sázavou	5128	1049	3	998	48
Vysočina	24065	3440	11	3061	368
Blansko	5032	983	4	933	46
Brno-město	14762	2090	11	1700	379
Brno-venkov	6223	1108	1	1016	91
Břeclav	5862	916	1	773	142
Hodonín	10581	1863	5	1734	124
Vyškov	3293	544	1	446	97
Znojmo	7848	970	1	849	120
Jihomoravský kraj	53601	8474	24	7451	999
Jeseník	3047	390	0	266	124
Olomouc	10768	1371	1	1137	233
Prostějov	3888	595	2	528	65
Přerov	6885	850	4	750	96
Šumperk	7748	1065	1	873	192
Olomoucký kraj	32336	4271	8	3554	710
Kroměříž	5338	890	3	753	134
Uherské Hradiště	6103	1365	2	1218	145
Vsetín	7912	1194	9	936	249
Zlín	7446	1099	1	856	242
Zlínský kraj	26799	4548	15	3763	770
Bruntál	7355	1537	2	1225	310
Frýdek-Místek	9003	1537	2	1204	331
Karviná	19606	2998	14	2455	529
Nový Jičín	8573	1316	2	1008	306
Opava	8783	1169	8	987	174
Ostrava-město	19052	2422	8	2147	267
Moravskoslezský kraj	72372	10979	36	9026	1917
Celkem ČR	448912	64373	268	55145	8961

Zdroj: MPSV

O autorce



Olga Vokurková se narodila 28.9. 1981 v Praze. Po skončení studií na gymnáziu v Berouně v roce 2000 začala navštěvovat Fakultu humanitních studií na Karlově Univerzitě v Praze. Program Studium humanitní vzdělanosti ukončila v roce 2006 obhájením bakalářské práce. V tomtéž roce zahájila studium magisterského oboru Studia občanské společnosti, taktéž na FHS UK. V letním semestru v roce 2008 absolvovala studijní pobyt v Göteborgu ve Švédsku. Během studií pracovala jako asistentka dobrovolnice v občanské poradně Remedium a také v organizaci Sdružení pro integraci mentálně postižených. Do roku 2008 byla zaměstnána v Divadle Archa a nyní pracuje v Nadaci rozvoje občanské společnosti.

Slovník pojmů:

- *Agentura PZ* – Agenturou podporovaného zaměstnávání (PZ) je míněn tým pracovníků poskytujících služby PZ, který má společné pracoviště a společného zřizovatele. Jedna organizace může obsahovat i více agentur PZ. Agenturou PZ může být i oddělení organizace, která poskytuje také jiné služby (Vitáková, 2005). Většinou tomu tak také je. Jako agentury PZ označuji ve své práci ty organizace, které jsou vedeny jako poskytovatelé PZ u České unie pro PZ. Agentury PZ jsou v současné době představovány nestátními neziskovými organizacemi (NNO), registrovanými jako občanská sdružení, evidovanými jako obecně prospěšné společnosti či účelová zařízení církví. Název agentura PZ nemá v legislativě ČR právní zakotvení, jedná se o úzus zvolený samotnými poskytovateli služeb PZ.
- *Klient* – osoba, která vešla do vztahu s agenturou PZ či organizací, která poskytuje služby PZ, se zájmem využívat její služby.
- *Osoba se znevýhodněním na trhu práce* – osoba, která má z důvodu zdravotního postižení, duševního onemocnění, mateřské či rodičovské dovolené či jiných znevýhodňujících faktorů, ztížený přístup na otevřený trh práce.
- *Otevřený trh práce* – otevřeným trhem práce jsou míněna pracoviště, kde většina pracovníků nemá zdravotní postižení ani jiné znevýhodnění (Vitáková, 2005).
- *Pracovní asistent* – pracovník agentury PZ, poskytuje pracovní asistenci, učí, vede, doprovází uživatele, dochází s uživatelem přímo na pracovní místo, zacvičuje jej a je přítomen přímo na pracovišti klienta. Je v kontaktu s pracovním konzultantem (Valenta et al., 2006)
- *Pracovní dovednosti* – konkrétní pracovní úkony na pracovišti tvořící náplň práce pracovníka (Valenta et al., 2006).
- *Pracovní konzultant* – pracovník agentury PZ, zodpovídá za kvalitu poskytovaných služeb, provází uživatele celým procesem poskytování služby. Uživatel služeb PZ má vždy stálého pracovního konzultanta (Valenta et al., 2006).
- *Přirozená podpora* – je poskytována lidmi, kteří nejsou primárně odborníky na poskytování služeb a kteří jsou součástí běžného prostředí (rodina, spolupracovníci, sousedé). Pracovní asistent vytváří na pracovišti podmínky pro vznik takovéto formy podpory (Valenta et al., 2006).

- *Sociální dovednosti* – jedná se o dovednosti v kontaktu s ostatními lidmi. Komunikace, dorozumívání, umění sdělit. Oslovování, pozdravení, říci si o práci, porozumění zvyklostem.
- *Společensky účelné pracovní místo* – dle § 113 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se jedná o pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.
- *Společenství EQUAL* - Iniciativa Společenství EQUAL je jednou ze čtyř iniciativ Společenství, které jsou v programovacím období 2000 – 2006 spolufinancované ze Strukturálních fondů. Iniciativa Společenství EQUAL spolufinancovaná z Evropského sociálního fondu (ESF) je jedním z nástrojů na dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ). Program Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL) je spolufinancován 73 % z EU - Evropského sociálního fondu a 27 % ze státního rozpočtu České republiky.
- *Uchazeč o zaměstnání* – osoba, která dle § 24 – 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti podá žádost o zprostředkování zaměstnání na úřadě práce. Uchazečem o zaměstnání však nemůže být osoba, která je v pracovněprávním vztahu, osobou samostatně výdělečně činnou atd. a v neposlední řadě je plně invalidní dle § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (Leiblová, 2008).
- *Uživatel služeb* – osoba, která vešla do vztahu s agenturou PZ či organizací, která poskytuje služby PZ, se zájmem využívat její služby.
- *Zájemce o zaměstnání* – podle § 22 a 23 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se fyzická osoba může evidovat na úřadu práce kdekoli na území ČR bez ohledu na své trvalé bydliště. Zájemce o zaměstnání není zdravotně pojištěn státem jako uchazeč o zaměstnání. Zájemce o zaměstnání nemusí být osobou nezaměstnanou. Je povinen s úřadem práce spolupracovat (Leiblová, 2008).

Rejstřík

Agentura PZ, 100

Agentury PZ, 25

Česká unie pro podporované

zaměstnávání, 30

Evropské unie pro podporované

zaměstnávání, 32

NNO, 24

Osoba se zdravotním postižením, 35

Podporované zaměstnávání, 12

Pracovní rehabilitace, 10

Projekt Rehabilitace – Aktivace – Práce,
44

Úřad práce, 38

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
37