Pracovní uplatnění

klientů ústavní péče

Příručka pro pracovníky, květen 2006

Projekt PHARE 2003

„Vytváření podmínek pro pracovní uplatnění/začlenění obyvatel ÚSP"

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Obsah

1 ÚVOD 3

1.1 Politika sociálního začleňování 4
1.2 Právo pracovat – základní lidské právo 5

2 PODMÍNKY PRO PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ OBYVATEL ÚSTAVŮ 7

3 PRÁVNÍ ÚPRAVA SOUVISEJÍCÍ S PRACOVNÍM UPLATNĚNÍM KLIENTŮ ÚSTAVŮ 11

3.1 Způsobilost k právním úkonům 11
3.2 Odpovědnost ústavu a klientů 20
3.3 Invalidita a invalidní důchody 25
3.4 Právní rámec práce klientů ústavu 32

4 PODPORA PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ OBYVATEL ÚSTAVŮ 39

4.1 Význam práce pro člověka 39
4.2 Pojem mentální postižení 40
4.3 Motivace 42
4.4 Motivace k práci u klientů ústavů sociální péče 46
4.5 Pracovní dovednosti 56
4.6 Posuzování v oblasti pracovního uplatnění 60
4.7 Možnosti pracovního uplatnění 64

5 PŘÍLOHY 72

5.1 Agentury podporovaného zaměstnávání 72
5.2 Pomůcky pro podporu pracovního uplatnění 77

6 LITERATURA 78

7 AUTOŘI 79

8 RECENZENTI 79

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

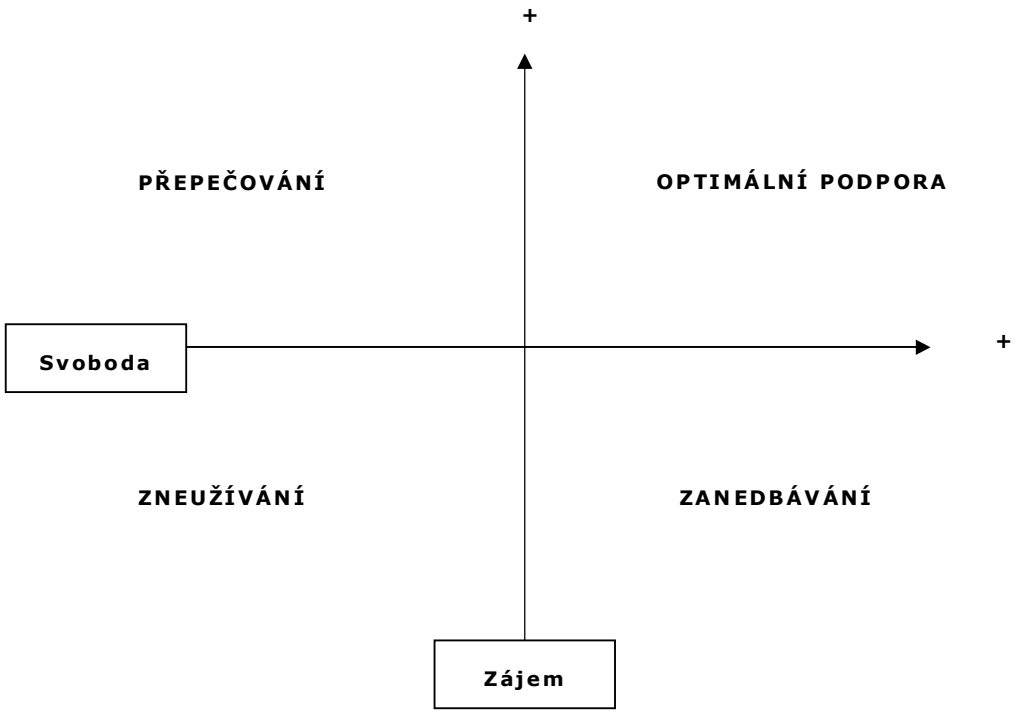
1 Úvod

Motto:

„Ve společnosti, kde práce je klíčem k sebevědomí a životním standardem, je přístup k práci jednou z důležitých příležitostí.“ Anthony Giddens [1]

Tato publikace byla napsána v rámci projektu „Vytváření podmínek pro pracovní uplatnění/začlenění obyvatel ÚSP“, jehož smyslem je zlepšit podmínky pro pracovní uplatnění lidí, kteří žijí v ústavech sociální péče (dále jen „ústav“). Texty, které jsou zde zařazené, vysvětlují stávající situaci a obsahují náměty na řešení.

Některé problémy, které byly v průběhu přípravy textu identifikovány, nemají jednoznačné řešení za současného znění či praxe při aplikaci příslušných právních norem. Jiné situace jsou z právního hlediska jasné, ale problémem zůstává spíš etická stránka věci. Zde může napomoci např. koncept Johna O'Brien[2], který je vyjádřen následujícím schématem.



[1] A. Giddens, 2003

[2] J. O´Brien, C.L. O´Brien, 1991

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Poskytování optimální podpory bude vždy výsledkem vyvažování dvou směrů: projevením zájmu o klienta a ponecháním svobody klientovi. Pro poskytnutí dobré služby je třeba obojího v dostatečné a vyvážené míře (viz pravá, horní část schématu). Dáme-li klientovi příliš svobody bez zájmu, dojde k zanedbání, naopak málo svobody a mnoho zájmu znamená přepečování, malý zájem o klienta spojený s nedostatkem svobody vede ke zneužívání.

Snahou autorů publikace bylo identifikovat roli ústavů (jako určitého druhu sociálních služeb) v oblasti podpory pracovního uplatnění lidí s postižením. Jde zejména o odlišení ústavní péče a jejích úkolů od služeb zaměstnanosti a od role zaměstnavatele, jak je to principielně zakotveno ve Standardech kvality sociálních služeb.

Publikace vychází zejména z principů politiky sociálního začleňování, z modelu mentální retardace, jak ji formuluje Americká asociace pro mentální retardaci, a z platných právních předpisů ČR.

1.1 Politika sociálního začleňování

Pracovní uplatnění úzce souvisí s tématem sociálního začlenění a prevence sociálního vyloučení. Pro pochopení této souvislosti je důležité porozumět uvedeným pojmům.

Madridská deklarace[3], která byla přijata Evropským kongresem o osobách se zdravotním postižením v roce 2003, definuje sociální začleňování (integraci) slovy: „Nediskriminace plus pozitivní akce". A. Giddens charakterizuje sociální začlenění šířeji: „občanská a politická práva a povinnosti, které by měli mít všichni členové společnosti, nikoli jen formálně, ale jako součást svého života. Znamená také příležitosti a zapojení do veřejného prostoru."[4]

V souladu s politikou sociálního začleňování je úkolem sociálních služeb vyrovnávat příležitosti znevýhodněných lidí a podporovat je ve využívání běžných zdrojů, jakými jsou např. služby zaměstnanosti nebo vzdělávání. Vyrovnávání příležitostí s sebou nese také šanci přebírat odpovědnost za svůj život včetně možnosti pracovat. Tento úkol je obsažen ve Standardech kvality sociálních služeb vydaných Ministerstvem práce a sociálních věcí[5], konkrétně v kritériu 1.2 (cílem sociálních služeb je umožnit lidem v nepříznivé sociální situaci, aby „zůstali součástí přirozeného místního společenství, mohli žít běžným způsobem, mohli využívat místní instituce, které poskytují služby veřejnosti …").

Kritérium 8.1. („Zařízení nenahrazuje instituce, které poskytují běžné služby veřejnosti, jakými jsou škola, úřad práce, zaměstnavatel, zdravotnické zařízení…) pak rozlišuje roli sociálních služeb od úkolů institucí poskytujících jiné služby veřejnosti.

---

[3] Madridská deklarace, Madrid 2003

[4] A. Giddens, 2003

[5] MPSV ČR, 2002

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Z konceptu sociálního začleňování a prevence sociálního vyloučení plyne, že občanská a politická práva a povinnosti by měli mít i lidé s postižením, tedy i ti z nich, kteří žijí v ústavech sociální péče. Dotazníkovými šetřeními, která proběhla v roce 2004, bylo zjištěno, že pouze 1% obyvatel ústavů pracuje na základě pracovní smlouvy, 5% na základě jiných dohod. Ostatní se uplatňují jako dobrovolníci nebo vůbec. Vezmeme-li za měřítko sociálního začlenění míru pracovního uplatnění, pak se potvrdí, že obyvatelé ústavů patří ke skupinám lidí extrémně sociálně vyloučených (99% nezaměstnanost).

Pro lidi s mentálním či kombinovaným postižením, kteří většinou v ústavech žijí, má práce stejný význam jako pro nás ostatní. Podle provedených výzkumů je pro ně vždy cestou k většímu zapojení do společnosti, znamená pro ně zvýšení příjmů a také sebeúcty. Ve většině případů práce posiluje člověka s mentálním postižením v jeho roli dospělého jedince, vede ke zvýšení kontroly nad vlastním životem, přináší nové zájmy a společenské aktivity a rozvíjí praktické dovednosti jako je např. cestování.[6]

Zaměstnání je klíčem k sociálnímu začlenění: „…je to jedna z důležitých cest k prevenci sociálního vyloučení a k podpoře nezávislého života a důstojnosti"[7].

Dělat smysluplnou práci s sebou také přináší pozitivní vnímání člověka okolím. Lidé, kteří pracují, jsou pro společnost přínosem: vytvářejí hodnoty, pomáhají ostatním, platí daně, nakupují zboží a služby apod. Práce zvyšuje prestiž lidí. Pracovní uplatnění lidí s mentálním postižením je důležitým nástrojem, jak změnit negativní postoje společnosti k této skupině lidí.

Praktické zkušenosti ze světa i ze zahraničí ukazují, že dostanou-li vhodnou podporu, mohou i lidé s mentálním postižením pracovat. Pracují-li, ostatní lidé o nich vědí a cení si jejich přínos.

1.2 Právo pracovat – základní lidské právo

Listina základních práv a svobod stanoví v čl. 26, že „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací." V čl. 28 se stanoví, že „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky." V čl. 29 se stanoví, že „…osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky…" a „…na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání."

Zákon č. 1/1993 Sb., ústava ČR (dále jen „Ústava"), stanoví v čl. 4, že „základní práva a svobody jsou pod ochranou soudní moci."

---

[6] Triangl, 1999

[7] Madridská deklarace, 2003

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, (dále jen „zákon o zaměstnanosti") stanoví právo na zaměstnání: „Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu…, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem." (§ 10). „Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, …" (§11).

Základní úkoly ústavů v oblasti pracovního uplatnění klientů jsou zakotveny **v zákoně č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení** (dále jen „zákon o sociálním zabezpečení"). V § 87 tohoto zákona se stanoví, že „dospělým občanům s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, …kteří potřebují ústavní péči, se v ústavech sociální péče… umožňuje s přihlédnutím ke stupni postižení též přiměřené pracovní uplatnění." „Dětem a mládeži s těžkým tělesným postižením… se v ústavech sociální péče pro mládež… poskytuje… vzdělání a příprava pro povolání." „Dětem a mládeži s těžkým mentálním postižením se poskytuje v ústavech sociální péče… výchova zaměřená též k pracovní činnosti…"

Z výše uvedených ustanovení zákona o sociálním zabezpečení vyplývá, že vzdělávání klientů a jejich příprava k práci a k pracovnímu uplatnění je součástí ústavní péče. Dikce těchto ustanovení ovšem odráží pojetí sociálních služeb v 80. letech minulého století, kdy byl platný zákon o sociálním zabezpečení přijat. Ustanovení zní, jakoby vzdělávání, příprava na práci i pracovní uplatnění mělo probíhat přímo v ústavu. Filozofie platného zákona o sociálním zabezpečení **je** v tomto směru **v rozporu s politikou sociálního začleňování i s principy, na nichž stojí zákon o sociálních službách a Standardy kvality sociálních služeb**.

V dnešní době je tedy třeba vzít v úvahu současné trendy poskytování sociálních služeb, které jsou vysloveny **v řadě vládních dokumentů** v oblasti sociálního zabezpečení a které **budou implementovány do našeho právního řádu od 1. 1. 2007 s účinností zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách** (dále jen „zákon o sociálních službách").

Právo pracovat je základním lidským právem.

Práce je důležitým nástrojem sociálního začlenění.

Úkolem sociálních služeb není poskytovat služby zaměstnanosti anebo vytvářet pracovní místa pro své klienty, ale připravovat klienty pro pracovní uplatnění.

Práce má pro lidi s mentálním postižením stejný význam jako pro ostatní.

Sociální začlenění je podmíněno rovností v právech a příležitostech.

Úkolem sociálních služeb je vyrovnávat příležitosti znevýhodněných lidí.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

2 PODMÍNKY PRO PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ OBYVATEL ÚSTAVŮ

Publikace vychází z praktických zkušeností ústavů sociální péče a spolupracujících agentur podporovaného zaměstnávání. Tato kapitola shrnuje poznatky získané při zajišťování pracovního uplatnění obyvatel ústavů. Podrobnější rozpracování jednotlivých témat najdete v dalších kapitolách.

2.1.1 Co mohou ústavy za stávající situace využít

Pracovníci ústavů **dobře znají lidi, jimž poskytují služby**. Mají nejlepší přehled o možnostech a schopnostech svých klientů, znají jejich zájmy a zkušenosti. To jsou důležité informace potřebné pro hledání vhodného pracovního uplatnění.

Pracovníci ústavů **znají účinné metody práce** s jednotlivými klienty, vědí čím je motivovat, jak je naučit novou dovednost. Jde o důležité poznatky, které se uplatní jak při hledání práce pro jednotlivé klienty tak i při poskytování podpory za účelem zvládnutí všech potřebných přímo i nepřímo souvisejících dovedností nutných pro udržení si pracovního místa.

Pracovníci ústavů jsou v každodenním styku s klienty, a mají proto možnost **posilovat jejich motivaci** tak, aby se pro ně placená práce stala hodnotou, vyvrcholením úsilí o zvyšování samostatnosti, a také jim **pomáhat zvládnout důležité dovednosti**. V rámci každodenního nácviku dovedností se obyvatelé ústavů mohou učit cestovat veřejnou dopravou, bezpečně se chovat mimo domov, hospodařit s penězi atd.

Lidé mohou systematicky zkoušet různé typy práce v obslužných provozech ústavu, jako jsou kuchyň, prádelna, zahrada, údržba budov a areálu. To jim umožní **získat první pracovní zkušenosti**, které mohou využít při rozhodování o typu práce a jež mohou uplatnit v práci samotné.

Ústavy sociální péče mají možnost, a podle zákona o sociálních službách je to i jedna z jejich povinných základních činností, **pomoci zlepšit právní postavení klientů** (§ 48 odst. 2 písm. h): *pobytové služby v domovech pro osoby se zdravotním postižením zahrnují pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí osob*). Ústavy **mohou podat u soudu podnět k zahájení řízení o vrácení způsobilosti k právním úkonům**. Pokud podají návrh na zahájení řízení o omezení způsobilosti k právním úkonům svého klienta, mají možnost jakožto účastník řízení ovlivnit správné posouzení schopností svého klienta soudem a pomoci, aby omezení bylo stanoveno v minimální nutné míře a v zájmu klienta. Dále mohou **podat u soudu podnět k zahájení řízení o změně opatrovníka** nebo ustanovení kolizního opatrovníka v případě, že by se zájmy klienta dostaly do kolize se zájmy opatrovníka. Mohou také **napomoci správnému posouzení invalidity** pro účely rozhodnutí o invalidním důchodu.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

2.1.2 Negativní důsledky dlouhodobého pobytu v ústavu

Pobyt v ústavu, kde je zajištěna „komplexní péče", **snižuje motivaci pracovat**. Člověk odvykne snaze starat se o sebe a své věci, plnit si povinnosti. Celé dny může trávit volnočasovými aktivitami – malováním, modelováním, sledováním televize apod. Nemusí si připravit jídlo ani si po sobě uklidit, o vše se postará personál. To ještě posiluje nevýhody plynoucí z dlouhodobé nezaměstnanosti – absence pracovních návyků a pracovních dovedností.

Obyvatelé ústavů **nerozumí pojmu „práce"** ve smyslu placeného zaměstnání. Za práci považují pomoc někomu anebo práci pro osobní potřebu.

Většinu každodenních činností zajišťuje ústav nebo jeho pracovníci uvnitř ústavu. Klienti ústavů proto mají **málo zkušeností se „světem venku"**. Hospodaření s penězi zajistí sociální pracovnice, není třeba nikam chodit nakupovat, k holiči apod. Cestování, orientace v okolí domova, bezpečné chování mimo domov, vybírání zboží či manipulace s penězi jsou přitom dovednosti, které jsou pro pracovní uplatnění velmi potřebné.

Služby jsou poskytovány pro skupinu. Přestože v ústavech existuje snaha poskytovat služby individuálně, musí se často jednotlivci přizpůsobit ostatním. Stává se pak, že zaměstnaný klient nemůže jít do práce, ale musí s ostatními např. na výlet. To ohrožuje stabilitu pracovního místa i motivaci k práci.

V ústavech je **nedostatek personálu** pro individuální práci s klienty a poměrně často **chybí zkušenost s některými důležitými metodami práce** (např. alternativní komunikace, zvládání problémového chování).

V některých ústavech je stále kladen důraz především na zdravotní péči o klienty - **medicínský model péče**, zatímco sociální aspekty lidského života - úkol umožnit klientům co nejlepší společenské uplatnění, pracovní začlenění - zůstávají v pozadí.

Ústav často pracuje **s klienty v nepřiměřeném a nevýhodném právním postavení** z hlediska jejich možného zaměstnání v pracovním poměru. Jedná se zejména o klienty, kteří jsou plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. U tohoto typu důchodu se sleduje rozsah pracovního úvazku a větší míra pracovního zapojení může vést k přehodnocení plného invalidního důchodu na částečný. Další komplikací je nepřiměřené zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům, případně s tím někdy spojená nevyhovující spolupráce s opatrovníky.

Pracovníci neznají pozitivní příklady pracovního uplatnění a mají obavy, že pracovní uplatnění klientů mimo ústav nedopadne dobře: okolí se bude ke klientům chovat špatně (posmívat se apod.), klient nepřijme kritiku v případě nekvalitně odvedené práce nebo nevydrží chodit do práce pravidelně a dlouhodobě apod. Z toho důvodu raději klienty v pracovním uplatnění mimo ústav nepodporují.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

2.1.3 S jakými překážkami se ústavy potýkají

Ústavy byly často vybudovány mimo města. Důsledkem je **dopravní nedostupnost**, která způsobuje problémy při hledání pracovních míst pro klienty a zejména při dopravě do zaměstnání. Izolovanost ústavů omezuje možnosti klientů seznámit se se světem venku, poznat pracovní možnosti a vybrat si povolání podle vlastních představ.

Často není k dispozici kapacita návazných služeb zaměstnanosti, které by obyvatelé ústavů mohli využívat. Ústavy samotné nejsou zřízeny za účelem zprostředkování práce pro své klienty – jako sociální služba ani nemají nahrazovat jiné veřejné služby jako jsou např. služby zaměstnanosti (agentury podporovaného zaměstnávání, chráněné dílny, úřady práce, případně školy).

Předsudky ve společnosti jsou další překážkou, která komplikuje úsilí ústavů zajistit práci nebo služby zaměstnanosti pro své klienty. Lidé často spojují mentální postižení s nebezpečím - člověk s mentálním postižením bude agresivní. **Lidé často uvažují diskriminačně** - proč by člověk s mentálním postižením měl mít práci, když ji ani ostatní nemají. Člověk s mentálním postižením pak podle jejich názoru zabírá místo jim – „zdravým". Zaměstnavatelé si nedokáží představit, že by klienta ústavu zaměstnali.

Přestože právní řád ČR dává ústavu možnosti zasáhnout do právního postavení svých klientů zejména v oblasti způsobilosti k právním úkonům a v oblasti posuzování invalidity, v praxi snahy ústavů často nevedou k cíli. Důvodem bývá **nedostatečná hloubka vhledu do problematiky a individuálních poměrů osoby na straně rozhodujících institucí**.

Snaha ústavů motivovat klienta k práci a najít pro něj vhodné pracovní uplatnění je někdy komplikována **postojem opatrovníků**. Opatrovník např. nepřipustí situaci, kdy by mohlo dojít k přehodnocení invalidity jeho opatrovance, a odmítne podepsat pracovní smlouvu. V jiném případě nesouhlasí s tím, aby jeho opatrovanci byla dávána finanční hotovost dokládající klientovi výsledek jeho práce, nebo nedá souhlas s tím, aby si klient za vydělané peníze koupil věc nebo službu, na které mu záleží (cigarety, sladkosti, rekreaci apod.).

Pokud je klient omezen ve způsobilosti k právním úkonům a opatrovník je pověřen jeho zastupováním jen v běžných záležitostech, vyvstává často problém, co je běžnou záležitostí a co již ne. Úřady a jiné osoby potom raději při úkonech jako např. podání žádosti o vydání cestovního pasu nebo **uzavření pracovně právního vztahu vyžadují schválení opatrovnickým soudem**. Tato nepružnost může vést k tomu, že člověk zmešká pracovní příležitost.

V případě, že je klient plně invalidní podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39 odst. 1 písm. a), bývá někdy problémem reálná obava z **přehodnocení zdravotního stavu a následné změny plného důchodu na částečný** v důsledku nástupu do práce. Ne vždy posudkový lékař bere v úvahu sociální dopad zdravotního postižení anebo pobytu v ústavní péči (např. u lidí s mentálním postižením se posouzení omezí jen na hodnoty IQ).

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

2.1.4 Příležitosti dané novou politikou a novými metodami práce

Současným trendem v poskytování sociálních služeb je podpora lidí se znevýhodněním v jejich integraci do majoritní společnosti a ochrana před sociálním vyloučením - **politika sociálního začleňování**. Nová filozofie je základem zákona o sociálních službách, a měla by se postupně promítnout do praxe, také prostřednictvím nově formulovaných zřizovacích listin a vnitřních předpisů ústavu. To by mělo vést k odklonu od medicínského i výchovného modelu péče.

Ze změny cíle poskytování služeb lidem se znevýhodněním vyplývá i nutnost změn v metodách práce s klienty. Ve prospěch klientů lze ve větší míře využívat běžné zdroje, jakými jsou nejen např. obchod, cukrárna ale také **úřad práce**, jehož prostřednictvím mohou klienti hledat práci nebo získat finanční prostředky na další profesní rozvoj.

Větší míra využívání zdrojů mimo ústav také umožní, aby lidé z okolí ústavu poznali lépe lidi s postižením a možná je i zaměstnali. Tak lze začít **potlačovat předsudky** společnosti vůči lidem s mentálním postižením.

Pro podporu zaměstnávání klientů lze také využít **nové metodiky**. Na obecnější úrovni např. Standardy kvality sociálních služeb a Průvodce poskytovatele sociálních služeb vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí. Mimoto existují specifické pomůcky pro podporu pracovního uplatnění lidí s mentálním postižením (viz příloha).

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

3 PRÁVNÍ ÚPRAVA SOUVISEJÍCÍ S PRACOVNÍM UPLATNĚNÍM KLIENTŮ ÚSTAVŮ

Pracovní uplatnění klientů ústavu je naplněním jednoho z jejich základních lidských práv zaručených jim Ústavou a dalšími právními předpisy ČR a chráněných soudní mocí. Výkon práva pracovat je pro ně sice limitován jejich sníženou schopností soustavné dlouhodobé pracovní činnosti, ovšem kromě toho je také limitován vnějšími překážkami. **Vnější i vnitřní překážky mají být kompenzovány především poskytováním vhodných sociálních služeb**. I v právním řádu ČR je řada právních norem, které lidem se zdravotním postižením poskytují **zvýšenou ochranu a výhody při pracovním uplatnění** (např. zákon o zaměstnanosti upravuje práva a služby pro osoby se zdravotním postižením při zprostředkování práce, při pracovní rehabilitaci, zvýhodněné podmínky na pracovišti). Je **ale i řada norem, které** upravují právní postavení těchto lidí z jiných pohledů, a přitom ve svých důsledcích **reálnost jejich pracovního uplatnění limitují** (např. občanský zákoník upravuje problematiku omezení nebo zbavení způsobilosti k právním úkonům, předpisy v oblasti sociálního zabezpečení upravují posuzování invalidity a rozhodování o nároku na invalidní důchod). Konkrétní právní postavení lidí se zdravotním postižením vyplývá jak přímo ze zákona, tak může být dáno také rozhodnutím soudu nebo správního úřadu.

3.1 Způsobilost k právním úkonům

V současné době žije v ústavech mnoho klientů, kteří byli zbaveni nebo omezeni ve způsobilosti k právním úkonům. **Omezení nebo dokonce zbavení způsobilosti k právním úkonům** sice neznamená, že by tito lidé nemohli být zaměstnáni, ale **značně** jim **komplikuje a limituje možnost zařazení do běžného života** včetně pracovního uplatnění. Přitom rozsah omezení často neodpovídá jejich skutečným schopnostem. Pro správné porozumění smyslu omezení způsobilosti k právním úkonům je potřeba vymezit základní pojmy, které se v právní úpravě používají.

Právní úkon

Právním úkonem se rozumí projev vůle, kterým osoba zakládá, mění nebo ruší svá práva nebo povinnosti. Právní úkony činí často v interakci s další osobou, ať již právnickou nebo fyzickou, a vstupuje tak do právního vztahu, nejčastěji uzavřením smlouvy. Právní úkon může být učiněn písemně nebo ústně, výslovně (vyjádřený slovně) nebo i nevýslovně (např. přikývnutím nebo i jen mlčky, strpěním něčeho). Jde o úkon, při kterém jednající osoba má v úmyslu jednat právně, dosáhnout nějakého cíle právní cestou (něco si koupit, prodat, směnit, užívat - pronajmout, objednat si službu, něco si vypůjčit, zajistit přepravu atd.).

Rozdíl mezi způsobilostí k právním úkonům a způsobilostí k právům

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

V otázce omezení a zbavení způsobilosti k právním úkonů je třeba rozlišit právní pojmy „právní subjektivita", která znamená skutečnost, že fyzická osoba může mít nějaká práva nebo povinnosti, a „způsobilost k právním úkonům", která znamená schopnost fyzické osoby vlastním jednáním svá práva, nebo povinnosti, zakládat.

Je třeba zdůraznit, že **i člověk zbavený způsobilosti k právním úkonům je způsobilý mít práva**. To je stanoveno přímo v **Listině základních práv a svobod** (**čl. 5**). Listina základních práv a svobod **čl. 11** stanoví také, že **každý může vlastnit majetek**, a to i osoba zbavená způsobilosti k právním úkonům. Se svým majetkem může tato osoba fakticky nakládat – užívat jej, spotřebovat, zničit, apod. Majetek může nabýt osoba zbavená způsobilosti k právním úkonům např. v dědictví, jako dávku sociální péče, ale také jako mzdu za svou práci. Skutečnost, že osoba je zbavena způsobilosti k právním úkonům, **rozhodně nevylučuje její pracovní uplatnění s nárokem na mzdu** za vykonanou práci.

I člověk zbavený způsobilosti k právním úkonům je způsobilý mít práva. Se svým majetkem může fakticky nakládat – užívat jej, spotřebovat, zničit. Osoba zbavená způsobilosti k právním úkonům může pracovat a má nárok na mzdu za svoji práci.

3.1.1 Způsobilost k právním úkonům v právním řádu ČR

Způsobilost k právům a právním úkonům podle občanského zákoníku

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník") upravuje způsobilost fyzické osoby **mít práva** a povinnosti („právní subjektivita", § 7 občanského zákoníku), způsobilost vlastními právními úkony **nabývat práva** brát na sebe **povinnosti** („způsobilost k právním úkonům", § 8 a 9 občanského zákoníku), možnost **omezení způsobilosti** k právním úkonům a její **vrácení** (§ 10 občanského zákoníku).

Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti vzniká narozením a zaniká smrtí. Tuto způsobilost má i počaté dítě, narodí-li se živé.

Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práva a brát na sebe povinnosti vzniká postupně, v plném rozsahu zletilostí (18 let). I nezletilí tedy mají způsobilost k právním úkonům, ovšem jen k takovým úkonům, které jsou svou povahou **přiměřené rozumové a volní vyspělosti odpovídající jejich věku**.

Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti vzniká narozením a zaniká smrtí. Způsobilost k právním úkonům vzniká v plném rozsahu zletilostí.

Způsobilost k právům a právním úkonům podle zákoníku práce

Pro účely pracovního práva je v zákoníku práce provedena zvláštní právní úprava způsobilosti k právům a právním úkonům (zákon č. 65/65 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

předpisů). Podle tohoto zákona vzniká způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích a vlastními právními úkony tato práva nabývat dovršením 15 let, nastoupit do práce však smí tato osoba až po ukončení povinné školní docházky. Pokud je zaměstnanec omezen nebo zbaven způsobilosti k právním úkonům, činí za něj pracovně právní úkony jeho zástupce (opatrovník), nemůže však za něj uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti (§ 12 zákoníku práce).

V pracovněprávních vztazích vzniká způsobilost k právním úkonům dovršením 15 let, nastoupit do práce je možné až po ukončení povinné školní docházky.

Způsobilost k právům a právním úkonům podle zákona o sociálním zabezpečení

Podle zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o sociálním zabezpečení") způsobilost občana mít v právních vztazích sociálního zabezpečení práva a povinnosti vzniká narozením a zaniká smrtí. Způsobilost občana vlastními právními úkony nabývat v právních vztazích sociálního zabezpečení práv a brát na sebe povinnosti vzniká **dovršením šestnáctého roku věku**. Občan mladší šestnácti let musí být zastoupen zákonným zástupcem; kdo je zákonným zástupcem občana mladšího šestnácti let, stanoví zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů. O omezení a zbavení způsobilosti k právním úkonům, zákonném zástupci občana, jehož způsobilost k právním úkonům byla omezena nebo který byl této způsobilosti zbaven, platí ustanovení občanského zákoníku (§ 4 zákona o sociálním zabezpečení).

3.1.2 Omezení a zbavení způsobilosti k právním úkonům

Právní důvody pro omezení nebo zbavení způsobilosti k právním úkonům

Soud **omezí způsobilost k právním úkonům**, jestliže osoba trpí duševní poruchou, která není jen přechodná, a jestliže v důsledku této duševní poruchy je osoba schopná činit jen některé právní úkony. Za **duševní poruchu** se považují duševní onemocnění (schizofrenie, deprese, mánie, mozková onemocnění), vývojové poruchy (mentální retardace, poruchy osobnosti), nadměrné užívání alkoholu, omamných prostředků a jedů, které má charakter závislosti, poruchy způsobené úrazem mozku atd.

Soud v rozsudku určí rozsah omezení. Omezení by mělo být soudem vymezeno např. tak, že osoba není schopná nakládat s majetkem od určité výše. Může být stanoven např. denní nebo měsíční limit. Pokud to není nutné, soud neomezuje způsobilost k jiným právům, zejména ne k právům osobnostním a ústavním.

Jestliže fyzická osoba trpí duševní poruchou, v jejímž důsledku není vůbec schopna činit právní úkony, soud ji **způsobilosti k právním úkonům zcela zbaví**.

Princip ochrany a minimálního zásahu do ústavního práva osoby

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Omezení způsobilosti k právním úkonům je **zásahem do nedotknutelnosti osoby**. Nedotknutelnost osoby je zaručena v čl. 7 Listiny základních práv a svobod. **Provádí se v zájmu ochrany osoby**, o jejíž omezení se jedná. Omezení způsobilosti k právním úkonům **se provádí** tak, aby bylo do ústavně zaručeného práva zasaženo **v minimální nutné míře**. *„Soudy při určení rozsahu omezení musí proto přihlédnout k okolnostem konkrétního případu a postihnout tímto omezením jen tu oblast životních situací občana, pro něž je to nutné v zájmu ochrany jeho práv a právem chráněných zájmů.*" (Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR, Cpj 160/76, uveřejněné pod č. 3/1979 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek)

Proto je nutné v řízení o omezení nebo zbavení způsobilosti k právním úkonům postupovat s maximální obezřetností. Je třeba velmi pečlivého uvážení soudu i znalce, v jakém rozsahu je omezení způsobilosti k právním úkonům skutečně nezbytně nutné a v zájmu osoby, o níž je rozhodováno, a kdy již toto omezení může být neodůvodněné, nepřiměřené, a tudíž protiprávní a protiústavní.

Omezení nebo zbavení způsobilosti k právním úkonům je zásahem do nedotknutelnosti osoby. Provádí se v zájmu její ochrany a v minimální nutné míře.

Právní a faktické důsledky omezení a zbavení způsobilosti k právním úkonům

Důsledky omezení nebo zbavení právní způsobilosti znamenají, že osoba sama nemůže samostatně, vůbec nebo jen v míře vymezené rozsudkem, vstupovat do právních vztahů. Např. svým majetkem nemůže nakládat právně – prodat jej, pronajmout, darovat. Pracovně právní úkony v rozsahu stanoveného omezení za ni musí činit opatrovník (uzavřít nebo ukončit pracovní poměr, dohodu o provedení práce, o pracovní činnosti).

Člověk **zbavený způsobilosti k právním úkonům** totiž podle dikce platné právní úpravy nemůže činit ani právní úkony zanedbatelného významu v běžných záležitostech každodenního života, např. za svoji mzdu nakupovat drobné věci, jet autobusem, využívat služby. Rovněž nemůže dát nebo nedat souhlas jiné osobě k jednání v jeho zájmu. **Právní úkony**, které by učinila osoba, která k nim nebyla způsobilá, by byly **absolutně neplatné**.

Přiměřenost rozsahu omezení způsobilosti k právním úkonům v rozsudcích

Mnoho lidí, kteří jsou klienty ústavu, byli zcela zbaveni způsobilosti k právním úkonům. Pokud zvážíme důsledky rozhodnutí soudu o zbavení způsobilosti k právním úkonům podle platné právní úpravy zjistíme, že takový zásah do práv těchto lidí často zdaleka neodpovídá jejich skutečným omezením. Řada z těchto lidí je schopná si alespoň v minimálním rozsahu obstarat samostatně své běžné záležitosti, nakládat v omezeném rozsahu se svými prostředky, koupit si občerstvení, lístek na autobus, jít do kina. Zjevné je to zejména u osob, které jsou schopné vykonávat práci, za kterou jim náleží odměna. Možnost těchto lidí použít, byť i v omezeném rozsahu nebo podle určitých pravidel (např. stanovení denního limitu), finanční prostředky, které si vydělali svojí prací, je velmi motivuje k pravidelné práci

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

a k zařazení v maximální možné míře do běžného života. Naopak **nemožnost přiměřené samostatnosti v soukromém životě je pro ně silně demotivující**. Soudy někdy základní potřeby těchto lidí nedoceňují. Přehlížejí, že i úkony týkající se věcí menší ceny a prováděné běžně zejména v rámci poskytování služeb jsou právními úkony a nikoli jen faktickým jednáním. *„I občan, který je omezen ve způsobilosti k právním úkonům, bývá denně ve styku s jinými občany a organizacemi a je nucen denně uspokojovat své běžné potřeby, aniž by přitom byly nebo mohly být ohroženy jeho zájmy. Zpravidla jde o úkony, u nichž je prakticky vyloučeno, aby je mohl za něho obstarat někdo jiný, a u nichž by bylo v rozporu s jeho zájmem, aby si je nemohl obstarat sám, i když v těchto případech jde rovněž o právní úkony ve smyslu ustanovení.*" (Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR, Cpj 160/76, uveřejněné pod č. 3/1979 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek)

Kromě celkového zbavení způsobilosti k právním úkonům **způsobuje v praxi potíže i nedostatečné nebo nepřiměřené vymezení rozsahu omezení způsobilosti k právním úkonům** v rozsudku soudu. I v tomto případě platí, že poskytnutí maximální možné míry samostatnosti osobám s „duševní poruchou, která není jen přechodná" je pro ně významným motivačním a socializačním impulsem. Rozsah omezení soudy určují mnohdy nejednoznačně, což způsobuje nejistotu o tom, ke kterým právním úkonům dotčená osoba způsobilá je a ke kterým už není, nebo rozsah omezení stanoví neuvážlivě a omezují občana ve způsobilosti ve větším rozsahu, než odpovídá jeho duševnímu stavu a faktickým možnostem. **Někdy dokonce** tak, že **omezení se ve svých důsledcích prakticky rovná zbavení** způsobilosti k právním úkonům.

Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR, Cpj 160/76, uveřejněné pod č. 3/1979 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek uvádí:

„Soudy by proto měly ve výrocích určujících rozsah omezení vyslovovat, že občan není způsobilý nakládat majetkem, jehož cena přesahuje určitou ve výroku rozsudku uvedenou částku. Při formulaci výroku rozsudku určujícího rozsah omezení způsobilosti k právním úkonům je třeba mít na zřeteli, že jde o opatření, které má chránit a nikoli poškozovat nebo ohrožovat zájmy občana. Není-li to nutné, nemá mu proto být výrokem rozsudku zabráněno v tom, aby si mohl obstarat běžné záležitosti, např. platit úhradu za užívání bytu, poplatek za plyn, elektřinu, používat hromadných dopravních prostředků a platit jízdné, kupovat věci běžné osobní potřeby (jako například běžné ošacení, obutí, čistící prostředky), objednat si běžnou opravu nebo běžnou úpravu věcí apod."

3.1.3 Vrácení způsobilosti k právním úkonům

Jak již bylo výše uvedeno, je omezení způsobilosti k právním úkonům **zásahem do nedotknutelnosti osoby**, který se provádí v zájmu této osoby a k ochraně jejích práv. Často proběhne řízení o omezení nebo zbavení způsobilosti k právním úkonům ještě v mladém věku lidí s mentálním postižením. V budoucnosti pak dochází k dalšímu vývoji jejich duševních schopností a soběstačnosti. K rozvoji duševních schopností a soběstačnosti dochází

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

i u dospělých lidí s mentálním postižením. Je proto třeba pozorně sledovat, jestli rozsudkem stanovené omezení není již nepřiměřené, v rozporu se skutečnými schopnostmi osoby a tudíž i protiprávní a protiústavní. Rozhodnutí o zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům musí být revidováno v závislosti na změnách duševních schopností a soběstačnosti osob, kterým byla způsobilost k právním úkonům omezena nebo odňata. „**Soud zbavení nebo omezení způsobilosti změní nebo zruší, změní-li se nebo odpadnou-li důvody, které k nim vedly**." (§ 10 odst. 3 občanského zákoníku)

Místně příslušný k řízení o vrácení způsobilosti k právním úkonům je soud, v jehož obvodu má bydliště osoba, o jejíž způsobilosti k právním úkonům se má rozhodnout. **Podat návrh na zahájení řízení** o vrácení způsobilosti k právním úkonům **může kdokoli, nebo** jej může zahájit **soud z vlastního podnětu** (§ 81 Zákon č. 99/1963, občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „občanský soudní řád").

Soud zbavení nebo omezení způsobilosti změní nebo zruší, změní-li se nebo odpadnou-li důvody, které k nim vedly. Je třeba pozorně sledovat, jestli rozsudkem stanovené omezení není již nepřiměřené, v rozporu se skutečnými schopnostmi osoby a tudíž i protiprávní a protiústavní. Podat návrh na zahájení řízení o vrácení způsobilosti k právním úkonům může kdokoli.

Zahájení řízení z podnětu osoby omezené nebo zbavené způsobilosti k právním úkonům

Podat u soudu **návrh na vrácení způsobilosti** k právním úkonům **může i ten, kdo byl zbaven způsobilosti k právním úkonům**. Jestliže již takový návrh v nedávné minulosti, případně opakovaně, podal a soud jej zamítl, neboť dospěl k názoru, že nelze očekávat po uplynutí krátké doby zlepšení jeho stavu, **může** (ale nemusí) soud rozhodnout, že mu po přiměřenou dobu, nejdéle však po dobu jednoho roku, nepřísluší právo podat znovu návrh na zahájení řízení (§ 186 odst. 3 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „OSŘ")

Zastupování v řízení o způsobilosti k právním úkonům

Osoba, o jejíž způsobilosti k právním úkonům se jedná - v zákoně se označuje pojmem „vyšetřovaný", je **oprávněna dát se** jako účastník v řízení **zastupovat zástupcem, kterého si sama zvolí**.

Nezvolí-li si vyšetřovaný sám svého zástupce, ustanoví mu předseda senátu opatrovníka pro řízení z řad advokátů. Advokát je podle § 16 zákona o advokacii *„povinen chránit a prosazovat práva a oprávněné zájmy klienta a řídit se jeho pokyny. Dále je povinen využívat důsledně všechny zákonné prostředky a v jejich rámci uplatnit v zájmu klienta vše, co podle svého přesvědčení pokládá za prospěšné."*

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Náklady řízení

Řízení o způsobilosti k právním úkonům je **osvobozeno od soudních poplatků**. Hotové výdaje, které vznikají státu **během řízení platí stát** (znalečné, svědečné, včetně nákladů právního zastoupení popsaného v předchozím odstavci). **Náklady**, které během řízení vznikly **účastníkům,** platí **každý** z nich **sám**. § 191 OSŘ však stanoví, že **lze-li to spravedlivě žádat**, soud v rozsudku rozhodne, že **ten, o jehož způsobilost k právním úkonům v řízení šlo**, **je povinen uhradit náklady řízení státu** (ty, které během řízení platil stát - náklady na svědky, znalce, právní zastoupení). Soud musí vycházet především z majetkových poměrů vyšetřovaného a z okolností případu. Právní pomoc ustanoveného advokáta by tedy měla zahrnovat i pomoc při rozhodování o nákladech řízení.

O všech procesních právech a povinnostech musí být vyšetřovaný soudem poučen. (§§ 5 a 187 OSŘ).

Zahájení řízení z podnětu ústavu a dalších osob

Z občanského soudního řádu vyplývá, že **návrh na zahájení řízení** o způsobilosti občana k právním úkonům, může podat **kterýkoliv procesně způsobilý subjekt** (každý může před soudem jako účastník samostatně jednat v rozsahu, v jakém má způsobilost k právním úkonům). Návrh na zahájení řízení tedy může podat **i ústav.** Ohledně vrácení způsobilosti k právním úkonům může ústav např. uvést, že klient je schopen jednat samostatně ve větším rozsahu, než jaký vyplývá z jeho rozsudku o omezení nebo zbavení způsobilosti k právním úkonům a navrhnout vhodné důkazy (svědecké výpovědi, posudky odborníků atd.). Podáním návrhu se navrhovatel stává účastníkem řízení se všemi procesními právy.

Zákon výslovně uvádí, že návrh na zahájení řízení může podat také zdravotnické zařízení nebo státní orgán (§ 186 OSŘ). Dále může návrh na zahájení řízení podat např. opatrovník, orgán místní správy, blízká osoba, soused.

Návrh na zahájení řízení soud vždy doručí i vyšetřovanému.

Zahájení řízení soudem bez návrhu

Pokud zahajuje soud řízení na základě vlastního uvážení, bez návrhu účastníka, vydá **usnesení o zahájení řízení**, které **doručí účastníkům** do vlastních rukou, tedy **i vyšetřovanému**. Soud může zahájit řízení na základě vlastních informací nebo např. **na základě podnětu** někoho, kdo je s osobou omezenou nebo zbavenou způsobilosti k právním úkonům v kontaktu (sousedé, příbuzní, známí, ústav). Pokud osoba dávající podnět soudu **nemá zájem být účastníkem řízení** (účastnit se celého průběhu řízení), měla by své podání jasně označit jako **podnět**, aby nebyl soudem považován za **návrh** na zahájení řízení. Taková osoba může pak v řízení vystupovat např. jako svědek.

Náležitosti návrhu na zahájení řízení

Z návrhu na zahájení řízení musí být patrno, kterému soudu je určeno, kdo je činí, které věci se týká a čeho se domáhá. Musí být podepsáno a datováno (§ 42 odst. 4 OSŘ). Navrhovatel

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

má označit účastníky, případně jejich zástupce, vylíčit rozhodující skutečnosti a označit důkazy (§ 79 odst. 1 OSŘ). Pokud má navrhovatel již zvoleného zástupce, přiloží k návrhu i procesní plnou moc. Pokud soudu dojde podání, které nemá všechny stanovené náležitosti nebo není srozumitelné nebo určité, je soud povinen poučit účastníka, jak provést opravu nebo doplnění a v jaké lhůtě. Pokud ve stanovené lhůtě není nedostatek napraven, soud návrh odmítne. Měl by při tom ovšem zvážit, jestli nesprávné podání není přesto **podnětem**, na základě kterého soud zahájí řízení i bez návrhu.

Práva účastníka v občanském soudním řízení

Pro řízení o způsobilosti k právním úkonům platí § 94 odst. 1 OSŘ: **účastníky řízení jsou navrhovatel a ti, o jejichž právech a povinnostech má být v řízení jednáno**. **Kdokoli** tedy **podá návrh** na zahájení řízení o způsobilosti k právním úkonům, stává se účastníkem řízení. **Účastníkem** řízení **je také vždy osoba, o jejíž způsobilost se jedná**. Soud určí, které **další osoby** jsou případně účastníkem pro konkrétní řízení.

Účastník řízení má právo účastnit se celého řízení před soudem, navrhovat důkazy, vyjadřovat se k návrhům na důkazy i k provedeným důkazům. Může navrhovat výslechy svědků, zprávy a vyjádření fyzických a právnických osob, znalecké posudky a jiné listiny.

Pokud ústav podává návrh na zahájení řízení a **má zájem být účastníkem řízení** se všemi procesními právy, je potřeba, aby označil své podání jako **„návrh na zahájení řízení"**. Bez tohoto označení by soud mohl podání považovat pouze za podnět (viz výše) a zahájit řízení svým usnesením. Potom by ústav nebyl automaticky účastníkem řízení. Musel by se domáhat u soudu, aby ho soud usnesením přibral do řízení. To je možné pouze pokud soud dojde k závěru, že se v řízení jedná i o právech a povinnostech ústavu nebo na ně může mít rozhodnutí vliv (viz Stanovisko Nejvyššího soudu uveřejněné pod č. 3/1979 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek).

Další osoby zúčastněné na řízení

Soud je povinen uvědomit o zahájení řízení o způsobilosti k právním úkonům státní zastupitelství. **Státní zastupitelství** je oprávněno vstoupit do tohoto řízení a činit všechny úkony jako účastník řízení, ale není oprávněno zahájit toto řízení (§ 35 OSŘ).

Řízení o způsobilosti k právním úkonům se účastní **povinně znalec a zvolený zástupce nebo opatrovník z řad advokátů**. Dále jsou to většinou svědci, kolizní opatrovník, třetí osoby (např. ti, kteří mají předložit listinu), tlumočník. Tyto osoby nemohou vykonávat vlastním jménem vliv na průběh nebo postup procesu. Zvolený zástupce nebo advokát vykonává tento vliv pouze podle vůle a jménem zastoupeného.

Průběh řízení

Před zahájením řízení si soud může vyžádat na navrhovateli **lékařské vyšetření** o duševním stavu vyšetřovaného, pokud je navrhovatelem někdo jiný než sám vyšetřovaný, státní orgán, nebo zdravotnické zařízení. Zda si lékařské vyšetření vyžádá, je zcela na uvážení soudu.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Vyžádání lékařského vyšetření má chránit vyšetřovaného před neopodstatněným nebo šikanózním procesem.

Soud je v řízení o způsobilosti k právním úkonům povinen **vždy nařídit jednání**. Dále je povinen **vždy vyslechnout znalce**. **Znalecký posudek** je sice závažným důkazem, nikoli však jediným. Soud jej bere v úvahu v souvislosti s ostatními výsledky dokazování. Je vždy jedním z více důkazů, které slouží ke správnému posouzení věci. Soud si jej má vyžádat až po vyslechnutí vyšetřovaného, dalších svědků a provedení dalších důkazů. Soud se nemůže spokojit jen s konstatováním existence znaleckého posudku, ale znalec má být vždy skutečně vyslechnut.

Z toho, co bylo uvedeno výše k otázce způsobilosti k právním úkonům, vyplývá, že občanský soudní řád **poskytuje ústavu významnou možnost zlepšit právní postavení svých klientů**, a to zejména, pokud se ústav domnívá, že rozsah omezení neodpovídá jejich skutečné situaci (u klienta došlo ke změně poměrů nebo je zřejmé, že původní rozhodnutí soudu vůbec nemělo být vydáno).

Zahájit řízení o vrácení způsobilosti k právním úkonům může kdokoli – ten, kdo byl zbaven způsobilosti k právním úkonům, soud, ústav. Kdokoli, kdo podá návrh na zahájení řízení o způsobilosti k právním úkonům, se stává účastníkem řízení a má tím všechna procesní práva. Vyšetřovaný musí být v řízení zastoupen zvoleným zástupcem nebo advokátem ex offo.

3.1.4 Opatrovnictví

Úloha opatrovníka osoby omezené ve způsobilosti k právním úkonům

Úlohou zákonného zástupce (opatrovníka) **je činit** za zastoupeného **ty právní úkony, k nimž zastoupený není** podle rozhodnutí soudu **způsobilý** (§ 26 občanského zákoníku).

Zákonnými zástupci nezletilého dítěte jsou jeho rodiče, případně další osoby, podle zákona č. 94/1963 o rodině. **Zákonným zástupcem fyzické osoby, která byla rozhodnutím soudu zbavena způsobilosti k právním úkonům nebo jejíž způsobilost k právním úkonům byla rozhodnutím soudu omezena, je soudem ustanovený opatrovník.** Opatrovníkem soud ustanovuje přednostně nejbližší příbuzné. Nemůže-li být opatrovníkem ustanoven příbuzný fyzické osoby ani jiná osoba, která splňuje podmínky pro ustanovení opatrovníkem, ustanoví soud opatrovníkem orgán místní správy, popřípadě jeho zařízení (§ 27 občanského zákoníku).

Zákonný zástupce je oprávněn jednat za zastoupeného jeho jménem. Ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému. Zastupovat jiného nemůže ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného (§ 22 občanského zákoníku). Zástupce musí jednat osobně, dalšího zástupce si může ustanovit, jen jestliže je to právním předpisem stanoveno (§ 24 občanského zákoníku). Pokud zákonný zástupce spravuje majetek zastoupeného, a nejde-li o běžnou záležitost, je k nakládání s majetkem třeba schválení soudu (§ 28

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

občanského zákoníku). Dojde-li ke střetu zájmů zákonného zástupce se zájmy zastoupeného nebo ke střetu zájmů těch, kteří jsou zastoupeni týmž zákonným zástupcem, je potřeba, aby soud ustanovil zvláštního zástupce – kolizního opatrovníka (§ 30 občanského zákoníku).

Opatrovnictví neznamená převzetí odpovědnosti za život, zdraví nebo jednání zastoupeného. Opatrovnictví také v žádném případě **nezakládá moc opatrovníka** nad zastoupeným (vůbec ne v jeho osobním životě). Např. nemůže jednat za zastoupeného v jiných než právních věcech bez jeho souhlasu, udělovat nebo neudělovat zastoupenému souhlas k jeho účasti na rekreaci pořádané ústavem, rozhodovat jestli smí kouřit nebo ne, s kým bude bydlet, jestli smí mít partnera, sexuálně žít atd.

V praxi se stává, že opatrovník opakovaně odmítá zaplatit rekreaci nebo nakoupit věci (rádio, televizi) pro zastoupeného z jeho finančních prostředků. V takovém případě všechno nasvědčuje tomu, že **zájmy opatrovníka a zastoupeného jsou v konfliktu**. Opatrovník v takovém případě není oprávněn jednat za zastoupeného a měl by být podán podnět nebo návrh k soudu buď na ustanovení kolizního opatrovníka pro jednotlivý případ nebo na trvalou změnu opatrovníka. Pokud se někdo domnívá, že dochází ke kolizi zájmů opatrovníka a opatrovance, může dát soudu **podnět nebo návrh** na zahájení řízení ve věci změny opatrovníka. **Podnět** soud zváží a pokud shledá důvod, zahájí řízení ve věci. **Návrh** na zahájení řízení může podat kdokoli, kdo je procesně způsobilý (má právní subjektivitu a plnou způsobilost k právním úkonům). Doručením návrhu soudu je řízení zahájeno a navrhovatel se stává účastníkem řízení (viz. kap. 3.1.3).

Úlohou opatrovníka je činit za zastoupeného právní úkony, k nimž zastoupený není způsobilý. Opatrovnictví neznamená právo rozhodovat o jeho osobních záležitostech. Zastupovat jiného nemůže ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného. Dojde-li ke střetu zájmů opatrovníka se zájmy zastoupeného, ustanoví soud kolizního opatrovníka nebo změní opatrovníka.

3.2 Odpovědnost ústavu a klientů

Při hledání pracovního uplatnění pro klienty mimo ústav stojí ústavy před **otázkou, jaká rizika s tím mohou být spojená pro klienta i pro ústav**, **kdo by nesl odpovědnost v případě újmy vzniklé klientovi nebo klientem způsobené**. V úvaze nad touto otázkou je třeba vyjít z právních předpisů a aktů, které upravují právní postavení ústavů, a stejně tak z právních předpisů a dalších právních aktů upravujících práva a povinnosti lidí žijících v ústavu.

3.2.1 Práva a odpovědnost klientů

Práva klientů

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Klienti ústavu jsou především **nositeli základních lidských práv a svobod** zakotvených v mezinárodních úmluvách a ústavních normách ČR. Další práva klientů jsou zakotvena v zákonech (**především v zákoně o sociálních službách** s účinností od 1. 1. 2006) a prováděcích předpisech a také v rozhodnutích správních úřadů a soudů (rozhodnutí o přijetí do ústavu, o omezení způsobilosti k právním úkonům).

Listina základních práv a svobod stanoví v čl. 1, že **lidé jsou svobodní** a **rovní v důstojnosti i v právech**. **Povinnosti mohou být ukládány pouze na základě zákona** a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod (čl. 4). V čl. 7 je zaručena **nedotknutelnost soukromí**, v čl. 8 osobní svoboda a v čl. 14 **svoboda pohybu**. Jak již bylo uvedeno, každý má, podle čl. 26, **právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací**. Způsob poskytování sociálních služeb formou **ústavní péče musí klientům umožnit realizaci těchto práv a svobod** v té míře, v jaké to umožňují jejich schopnosti, a nemůže jim stát v cestě.

Odpovědnost dospělých lidí s mentálním postižením

Dospělí lidé se zdravotním (mentálním) postižením jsou zodpovědní za sebe i za své jednání. Míra **jejich trestněprávní i občanskoprávní odpovědnosti se posuzuje** v konkrétním případě **bez ohledu na to, zda byli nebo nebyli omezeni nebo zbaveni způsobilosti k právním úkonům**. Fyzická osoba je zodpovědná za své jednání v tom rozsahu, v jakém byla při svém jednání schopna uvědomit si důsledky svého jednání a ovládat jej. Podrobnosti stanoví příslušné zákony - trestní zákon (zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon) a občanský zákoník. **Občanský zákoník v § 422** stanoví, že nezletilý a ten, **kdo je stižen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky**; **společně a nerozdílně** s ním odpovídá, **kdo je povinen vykonávat nad ním dohled**. Není-li ten, kdo způsobí škodu, pro nezletilost nebo pro duševní poruchu schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá za škodu ten, kdo je povinen vykonávat nad ním dohled. Kdo je povinen vykonávat dohled, se **zprostí odpovědnosti, jestliže prokáže, že náležitý dohled nezanedbal**. Vykonává-li dohled organizace, její **pracovníci dohledem pověření** přímo za takto vzniklou škodu neodpovídají. Jejich **odpovědnost** by mohla být **pouze pracovněprávní**.

Klienti ústavu jsou nositeli základních lidských práv a svobod zakotvených v mezinárodních úmluvách, ústavních normách a zákonech ČR. Kdo je stižen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky; společně a nerozdílně s ním odpovídá, kdo je povinen vykonávat nad ním dohled. Kdo je povinen vykonávat dohled, se zprostí odpovědnosti, jestliže prokáže, že náležitý dohled nezanedbal.

3.2.2 Právní postavení a odpovědnost ústavu

Platná právní úprava v oblasti sociálního zabezpečení neobsahuje ucelené vymezení služeb poskytovaných v rámci ústavní sociální péče a podmínek jejich poskytování. Nestanovuje ani

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

rozsah odpovědnosti ústavu za bezpečnost svých klientů. Upravuje některé dílčí otázky. Podle zákona o sociálním zabezpečení poskytují sociální služby kraje, obce, organizace a občané (§§ 73 a 73a). Vyhláška č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení, obsahuje ustanovení upravující organizaci ústavní péče a některé podmínky poskytování služeb ústavní péče.

Úloha zřizovatele

Zřizovateli ústavu náleží **rozhodnout o podmínkách a podrobnostech poskytování služby ústavní sociální péče podle místních podmínek** v souladu s obecně závaznými právními předpisy a pravidly občanského soužití. Zřizovatel stanoví druhy, způsob, podmínky poskytování služby podle podmínek a potřeb správní oblasti (kraje nebo obce) **ve zřizovací listině, organizačním řádu** (Vyhláška č. 182/1991 Sb., § 61 odst. 4) a průběžně **v aktech řízení** při výkonu správy zřizovatelem. Všechny akty zřizovatele vůči ústavu jsou pro ústav závazné (pokud jsou v souladu s právními předpisy) a přihlíželo by se k nim např. při zjišťování, jestli si ústav počínal tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a na majetku klientů (viz dále o zjišťování odpovědnosti ústavu).

Spoluodpovědnost ústavu za škodu způsobenou klientem

Spoluzodpovědnost kohokoli, kdo je povinen vykonávat dohled nad osobou nezletilou nebo stiženou duševní poruchou, za škodu způsobenou touto osobou je stanovena v § 422 občanského zákoníku. Ústav by byl pravděpodobně osobou povinnou vykonávat dohled nad klienty, kteří mohou být považováni za „osobu stiženou duševní poruchou", pokud by v rozhodnou dobu neměl tuto povinnost někdo jiný (klient by např. pobýval doma u své rodiny). (viz kap. 3.2.1.)

Odpovědnost ústavu za škodu vzniklou klientovi

Pro posuzování odpovědnosti ústavu za škodu, která by vznikla klientovi při poskytování služeb ústavní péče, by byla relevantní obecná úprava odpovědnosti za škodu podle občanského zákoníku (§§ 415 – 450 občanského zákoníku). Podle občanského zákoníku je **každý** především **povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a na majetku** (§ 415 občanského zákoníku).

Škoda je způsobena právnickou osobou, když byla způsobena **při její činnosti těmi, které k této činnosti použila**. **Tyto osoby** samy za škodu takto způsobenou neodpovídají podle občanského zákoníku. Jejich případná **odpovědnost** by se řešila **podle pracovněprávních předpisů.**

Pokud by klientovi vznikla nějaká škoda při poskytování služeb ústavní péče, **klient by musel prokázat, jaká škoda mu vznikla**. Dále že mu tato škoda vznikla tím, **že ústav porušil právní povinnost** (**příčinná souvislost mezi porušením povinnosti a vznikem škody**). **Právní povinnost** může pro ústav vyplývat např. **ze smluvního vztahu** s klientem (to bude aktuální zejm. s účinností zákona o sociálních službách, od 1. 1. 2007), **z ustanovení zákona**, které ukládá ústavu nějakou konkrétní povinnost (např. § 2 odst. 2 zákona o

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

sociálních službách: „rozsah a forma pomoci a podpory poskytnuté prostřednictvím sociálních služeb musí zachovávat lidskou důstojnost osob"), nebo obecně **z prevenčního ustanovení § 415** občanského zákoníku (viz výše).

Aby se ústav **zprostil odpovědnosti**, musel by **obhájit tvrzení**, že **neporušil žádnou povinnost** (např. že udělal všechno, co od něj lze spravedlivě žádat, pro to, aby ke škodě nedošlo – pokud je předmětem sporu porušení prevenční povinnosti podle § 415) nebo **že porušení povinnosti nebylo příčinou vzniku škody,** nebo **prokázat, že škodu nezavinil** (§ 421 odst. 3 občanského zákoníku). Za **zavinění** se považuje jak **úmysl** tak **nedbalost** - **vědomá** (škůdce si byl vědom, že může škodu způsobit, ale z nepřiměřených důvodů se spoléhal, že ji nezpůsobí) i **nevědomá** (škůdce si nebyl vědom, že může způsobit škodu, ačkoli si toho být vědom mohl a měl). Byla-li škoda způsobena **také zaviněním poškozeného**, nese škodu poměrně, a byla-li způsobena **výlučně zaviněním poškozeného**, nese ji sám (§ 441 občanského zákoníku).

Na odpovědnost ústavu vůči klientovi se vztahují obecné normy občanského práva. Ústav i každý občan je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a na majetku. Škoda je způsobena právnickou osobou, když byla způsobena při její činnosti těmi, které k této činnosti použila. Tyto osoby samy odpovídají pouze podle pracovně právních předpisů. Aby se ústav zprostil odpovědnosti, musí obhájit tvrzení, že neporušil žádnou povinnost nebo že škodu nezavinil.

3.2.3 Vnitřní předpisy ústavu

V mezích daných právními předpisy a pokyny zřizovatele si ústav sám vnitřními předpisy stanoví **pravidla života ústavu** především **podle svých cílů, potřeb a možností**. Vnitřní předpisy ústavu mají nejen **zásadní význam pro zajištění** potřebné **kvality poskytovaných služeb**, ale plní zároveň několik dalších významných funkcí. **Umožňují potenciálním zájemcům o ústavní péči zorientovat se v nabídce a kvalitě služeb** poskytovaných ústavem, zajišťují **efektivní poskytování služby** v souladu s právními předpisy, umožňují lepší **řízení práce v ústavu**, umožňují snazší **orientaci klientům**, mohou sloužit jako **kritérium pro reflexi a sebehodnocení** zaměstnanců i ústavu a především poskytují **větší právní jistotu klientům i zaměstnancům** ústavu. Pro vytvoření kvalitních vnitřních norem poskytování ústavní sociální péče, které budou dobře plnit uvedené funkce, lze využít metodický materiál **Standardy kvality sociálních služeb** a **Průvodce poskytovatele při zavádění standardů kvality sociálních služeb do praxe**. Tyto dokumenty vydalo MPSV jako klíčový metodický materiál, který má přispět k vytvoření systému kvalitních sociálních služeb.

Vnitřní předpisy ústavu by měly zakotvit zásady a pravidla **k zajištění přiměřené míry bezpečnosti a ochrany klientů při respektování všech jejich práv**, také pro účely jejich pracovního uplatnění. Přitom je třeba vyjít z faktu, že **nikdo**, ani ústav sociální péče, **není oprávněn omezit právo** jiných **osob** (klientů ústavu) **na svobodný pohyb, právo na**

vzdělání nebo právo pracovat pouze z důvodu vyloučení rizika pro jeho bezpečnost. Určité riziko je vždy a pro každého druhou stranou mince svobody, tedy i základních lidských práv a svobod.

Pravidla pro krátkodobé opouštění ústavu

Možnost krátkodobého opuštění ústavu klienty přispívá k rozvoji duševních schopností, sebevědomí a soběstačnosti klientů a **je nedílnou součástí integračního procesu lidí s mentálním postižením**. Hraje také **významnou roli pro pracovní uplatnění** klientů. **Proto by měl ústav vnitřním předpisem podrobně upravit pravidla umožňující klientům opuštění ústavu**. Předpisy musí být transparentní, správně odůvodněné, vyvážené, zajišťující maximální míru práv a svobod klientů při zajištění přiměřené míry jejich ochrany. **Obsahují pravidla pro personál i pro klienty**. Je možné stanovit nejprve pravidla pro vybraný okruh obyvatel ústavu, který bude průběžně rozšiřován na základě postupného nabývání zkušeností dalšími klienty a růstu jejich připravenosti k odpovědnému přístupu a schopnosti pohybovat se samostatně mimo areál ústavu. Mohou být **odlišně upraveny různé situace opuštění areálu**, např. opuštění ústavu z důvodu docházení a dojíždění do zaměstnání, do ubytovacích zařízení mimo ústav, volná vycházka, vycházka s doprovodem, opuštění ústavu z důvodu splnění úkolu. Schopnost klientů k samostatnému pohybu mimo ústav je cílem vedení těchto lidí k soběstačnosti, ale podaří se jí dosáhnout jen u některých klientů.

Společenská integrace lidí se zdravotním postižením je cílem sociálních služeb, proto se bude zaměření na růst samostatnosti a odpovědnosti klientů prolínat jistě i dalšími vnitřními předpisy. Svobodného pohybu klientů se budou zřejmě týkat např. předpisy vydané přímo k zajištění respektování práv klientů. **V případě potřeby může pak ústav doložit, jakým způsobem zajišťuje přiměřenou ochranu a bezpečnost klientů v rámci své povinnosti výkonu dohledu** (jde o zmíněný § 422 občanského zákoníku) a **povinnost předcházet škodám na zdraví a majetku** (§ 415 občanského zákoníku), a to **při nutném respektování práv a oprávněných zájmů svých klientů**.

V souvislosti s problematikou svobodného pohybu klientů ústavu **je třeba zmínit ustanovení § 78 vyhlášky č. 182/1991 Sb.,** kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení. Tento paragraf stanoví, že obyvatel ústavu může pobývat mimo ústav po předchozím oznámení vedoucímu ústavu. Jde-li o obyvatele zbaveného způsobilosti k právním úkonům, je třeba k pobytu mimo ústav přivolení jeho opatrovníka. **Právní závaznost tohoto paragrafu je sporná**, neboť se jím ukládají povinnosti a omezují ústavní práva klienta prováděcím právním předpisem, což je protiústavní. Zároveň by i **splnění těchto pravidel pro opuštění ústavu** samo o sobě **nezbavilo ústav případné odpovědnosti** vyplývající z § 422 občanského zákoníku (povinnost vykonávat dohled) a z § 415 (povinnost předcházet škodám).

Ve světle současných trendů poskytování sociálních služeb, které jsou i základem zákona o sociálních službách, je vhodné zabývat se problematikou **smluvního pojetí poskytování sociální péče**. **Vnitřní předpisy** ústavu i nyní představují nabídku poskytování sociálních služeb a **v budoucnu se mohou stát součástí smlouvy o poskytování sociálních služeb**.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Platná právní úprava ani v současnosti nevylučuje možnost řešit některé podmínky pobytu v ústavu formou občanskoprávní smlouvy s klientem (opatrovníkem).

Zřizovateli ústavu náleží rozhodnout o podmínkách a podrobnostech poskytování služby ústavní sociální péče podle místních podmínek. Ústav si stanoví pravidla života ústavu vnitřními předpisy. Vnitřní předpisy ústavu stanoví pravidla k zajištění bezpečnosti a ochrany klientů při respektování jejich práv. Právní úprava nevylučuje možnost řešit některé podmínky pobytu v ústavu občanskoprávní smlouvou s klientem. Zásadní význam pro právní jistotu klientů i personálu mají psaná pravidla pro vycházky klientů mimo ústav.

3.3 Invalidita a invalidní důchody

3.3.1 Plná a částečná invalidita

Pojem invalidita je zakotven v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o důchodovém pojištění"). Ze zákona o důchodovém pojištění vyplývá, že v České republice existují dva stupně invalidity - plná a částečná. Uznání plné nebo částečné invalidity je jednou z podmínek pro přiznání dávky - plného nebo částečného invalidního důchodu.

Plná invalidita

Plná invalidita se dělí na dva typy upravené v § 39 odst. 1 písm. a) a v § 39 odst. 1 písm. b) zákona o důchodovém pojištění. Podle § 39 písm. a) je pojištěnec **plně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66 %**. Podle § 39 písm. b) je pojištěnec plně invalidní, jestliže **z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je schopen pro zdravotní postižení soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek**.

Způsob posouzení zdravotního stavu a procentní míry poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti způsobené zdravotním postižením jsou uvedeny ve vyhlášce 284/ 1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a v příloze č. 2 k vyhlášce. Zdravotní postižení, která umožňují soustavnou výdělečnou činnost jen za zcela mimořádných podmínek, jsou uvedena v příloze č. 3 k vyhlášce.

Částečná invalidita

Podobně je konstruována **částečná invalidita**. Z ustanovení § 44 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění vyplývá, že pojištěnec je částečně invalidní, **jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 33 %**. V odstavci § 44 odst. 2 je uvedeno, že pojištěnec je

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

částečně invalidní také tehdy, **jestliže mu dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav značně ztěžuje obecné životní podmínky**. Způsob posouzení zdravotního stavu a procentní míry poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti způsobené zdravotním postižením jsou rovněž uvedeny ve vyhlášce a v příloze č. 2 k vyhlášce. Okruh zdravotních postižení značně ztěžujících obecné životní podmínky je uveden v příloze č. 4 k vyhlášce. Může se jednat např. o amputaci dolní končetiny v nártu, ztuhlý loket v nepříznivém postavení, stanoveným způsobem omezenou pohyblivost jedné horní nebo dolní končetiny nebo stomii, laryngostomii, trvalou ztrátu řeči nebo oboustrannou úplnou nebo praktickou hluchotu. Příloha č. 4 umožňuje použít analogii, takže je podle ní možné posoudit i postižení, která v příloze nejsou přímo uvedená, ale jejich funkční dopad je srovnatelný.

3.3.2 Zaměstnání při invaliditě

Skutečnost, že osoba je uznaná **plně nebo částečně invalidní a pobírá** plný nebo částečný **invalidní důchod, nevylučuje možnost být zaměstnán**.

Zaměstnání při plné invaliditě podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona o důchodovém pojištění

Jak bylo řečeno, tzv. plná invalidita „podle písm. a)" je dána poklesem schopnosti soustavné výdělečné činnosti (o 66% a více). U poživatele plného invalidního důchodu, přiznaného na základě této invalidity, se obecně nepředpokládá, že bude pracovat. Zákon tuto skutečnost nijak neupravuje ani neomezuje případný výdělek pro souběh s plným invalidním důchodem. Podle zákona č. 435 Sb., o zaměstnanosti, **tito lidé však nemohou být uchazeči o zaměstnání,** a tím pádem se na ně **nevztahují ani některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti** (příspěvek na veřejně prospěšné práce, na společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování).

Pokud se poživatel plného invalidního důchodu podle písm. a) rozhodne pracovat, předpokládá se, že bude realizovat jenom svůj zbylý pracovní potenciál, což je maximálně **34 %**. Odhadem se jedná o práci na úrovni **třetiny dne nebo třetiny týdenní pracovní doby**, tj. např. dvě hodiny denně nebo 8 hodin týdně. Při kontrolní lékařské prohlídce invalidity by taková činnost neměla mít vliv na posouzení míry poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti, pokud zároveň nedojde ke zlepšení nebo stabilizaci zdravotního stavu. **Jestliže by invalidní důchodce pracoval ve větším rozsahu, mohlo by se při kontrolní lékařské prohlídce zjistit, že míra poklesu výdělečné schopnosti se změnila**. Mohla by být stanovena nižší míra poklesu a **následně by mohlo dojít i ke snížení invalidního důchodu na částečný** invalidní důchod. **Výše výdělku u poživatele plného invalidního důchodu se nesleduje.**

O tom, zda osoba pobírající plný invalidní důchod může pracovat v konkrétním zaměstnání, rozhoduje lékař, který je kompetentní k provedení vstupní lékařské prohlídky do zaměstnání. V případě, že **zaměstnavatel** zaměstná poživatele tohoto typu důchodu, **je povinen do osmi dnů nahlásit** příslušné **okresní správě sociálního zabezpečení, že přijal osobu, která pobírá invalidní důchod.**

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Zákon výdělečnou činnost při pobírání invalidního důchodu u tzv. plné invalidity podle písm. a) nevylučuje. Pokud člověk s tímto typem invalidity pracuje, předpokládá se, že bude realizovat svůj zbylý pracovní potenciál, což je do 34 %. K odnětí důchodu by nemělo dojít, pokud nedojde ke zlepšení nebo stabilizaci zdravotního stavu.

Pracovní činnost po dobu nejdéle jednoho roku (pracovní pokus)

Vyhláška č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, v § 5 uvádí, že **za soustavnou výdělečnou činnost se nepovažuje činnost vykonávaná nejdéle po dobu jednoho roku v rámci pracovní rehabilitace na základě doporučení příslušného lékaře OSSZ**. To je tzv. **pracovní pokus**. Dnes se této možnosti skoro nevyužívá. V praxi má přiznání pracovního pokusu tu výhodu, že pokud lékař OSSZ plně invalidnímu pojištěnci výdělečnou činnost na rok doporučí a uvede to ve svém posudku, **není realizace výdělečné činnosti třeba i v plném pracovním úvazku důvodem k vyvolání mimořádné kontrolní lékařské prohlídky a přehodnocení stupně invalidity**.

Zaměstnání při plné invaliditě podle § 39 odst. 1 písm. b) zákona o důchodovém pojištění

Tento typ invalidity se přiznává osobám s konkrétním závažným zdravotním postižením. Na rozdíl od předchozího typu se zde nehodnotí výdělečná schopnost, ale **zjišťuje se, zda se jedná o zdravotní postižení vyjmenované v příloze č. 3** výše uvedené **vyhlášky**. Jedná se například o osoby slepé, hluchoslepé, vozíčkáře, osoby se **středně těžkou mentální retardací**, osoby **se závažným psychiatrickým onemocněním,** které však třeba v určitém období remise umožní práci. **U vyjmenovaných zdravotních postižení se vždy předpokládá, že osoby mohou pracovat za zcela mimořádných podmínek** a **mohou** tedy zcela **volně realizovat svůj zachovaný pracovní potenciál**. Za mimořádné podmínky se považuje např. úprava pracoviště - rampy, zvláštní kryty, úprava počítače nebo např. asistence druhé osoby apod. **Výše výdělku ani pracovní úvazek se nesleduje.** Z pohledu pracovního uplatnění je plná invalidita podle § 39 písm. b) výhodnější. Z jiného pohledu může být uznání tohoto typu invalidity naopak nevýhodné. Brání např. přiznání sociální dávky, která je vázána na nezaopatřenost dítěte, neboť přiznáním tohoto důchodu se dítě stává zaopatřeným.

Taxativní způsob **vymezení onemocnění** v příloze č. 3 **způsobuje někdy** v praxi **problémy**. Častým příkladem je mentální retardace. Může se stát, že člověk s mentálním postižením těžšího charakteru nespadá přesně do vyjmenovaných kategorií, **přestože může být zaměstnán jen za zcela mimořádných podmínek**.

Zaměstnání při částečné invaliditě

U osob, které pobírají částečný invalidní důchod, **se vždy předpokládá výdělečná činnost**, protože částečný invalidní důchod je jenom částečná kompenzace za ztrátu na výdělku. Rozlišujeme opět dva typy částečné invalidity, jak bylo výše uvedeno.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Pravidla pro **výpočet výše částečného invalidního důchodu** jsou stanovena **v § 45 zákona o důchodovém pojištění**.

Při částečné invaliditě se od 1. 2. 2006, stejně jako u plného invalidního důchodu, výše příjmu z výdělečné činnosti nesleduje. Rovněž se nesleduje rozsah pracovního úvazku při částečné invaliditě podle § 44 odst. 2. Při částečné invaliditě podle § 44 odst. 1 by pracovní úvazek sjednaný ve větším rozsahu než 64% týdenní pracovní doby byl pravděpodobně důvodem pro vyvolání kontrolní lékařské prohlídky a event. odnětí částečného invalidního důchodu.

3.3.3 Přehodnocení typů důchodů

Protože zdravotní stav ani další podmínky (např. kvalifikace) rozhodné pro uznání některého typu a stupně invalidity nejsou neměnné, může dojít k přehodnocení invalidity z plné na částečnou, ale i naopak.

V praxi dochází k přehodnocení míry poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti a z toho vyplývající **plné invalidity na částečnou invaliditu a následně samozřejmě ke snížení invalidního důchodu**. Je to dáno zlepšením zdravotního stavu vlivem léčby nebo se zdravotní stav stabilizuje. Stabilizace znamená, že zdravotní postižení sice trvá dále, ale postižený se s ním naučí žít, např. s pomocí kompenzační pomůcky. Důsledky postižení pak nejsou tak velké jako zpočátku. Také se může stát, že zpočátku je míra poklesu výdělečné schopnosti nadhodnocena - lékař předpokládá větší pokles schopnosti výdělečné činnosti než se v budoucnu prokáže. Dále se může uskutečnit rekvalifikace, takže se člověk zařadí do výdělečné činnosti ve větším rozsahu nebo do vhodnějšího zaměstnání. Příčiny přehodnocení typu invalidity mohou být různé.

K přehodnocení **plné invalidity podle § 39 odst. 1 písm. a)** na plnou invaliditu podle § 39 odst. 1 písm. b) zákona o důchodovém pojištění docházelo zejména v důsledku změny právních předpisů. Před rokem 1996 neexistovala příloha č. 3 k vyhlášce č. 284 /1995 Sb., ale byly definovány spíše mimořádné podmínky (nikoli onemocnění). Změnu právních předpisů si vymohli zdravotně postižení z důvodu obav, že jejich nároky nejsou dostatečně zajištěny. Nyní například vozíčkář má zpravidla takové zdravotní postižení, které je výslovně uvedeno v příloze č. 3 vyhlášky č. 284 /1995 Sb. I dříve však mohla být vozíčkářům uznána tzv. fyzická plná invalidita, ale museli např. dokazovat, že při zavedení mimořádných podmínek na pracovišti (např. rampa, zvedák, výtah) mohou pracovat.

U lidí žijících v ústavech došlo v minulosti v některých případech v souvislosti s přijetím nové právní úpravy k ohodnocení jejich typu invalidity generelně na invaliditu podle § 39 písm. a) zákona o důchodovém pojištění, neboť se nepředpokládala možnost jejich pracovního uplatnění.

V některých případech proto **vyvstává potřeba přehodnotit stupeň nebo typ invalidity**, zejména u osob s mentálním postižením. V takovém případě je potřeba podat žádost o změnu typu plné invalidity u příslušné OSSZ. Ke změně může dojít také v rámci řádné či mimořádné

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

kontrolní lékařské prohlídky, zjistí-li lékař OSSZ posudkově významné skutečnosti. Změny se lze domoci také v rámci přezkumného řízení soudního, jestliže prvoinstanční řízení bylo neúspěšné.

3.3.4 Lékařská posudková služba v ČR

Zdravotní stav pro účely uznání plné a částečné invalidity posuzuje lékařská posudková služba. Kromě invalidity posuzují lékaři zdravotní stav i pro jiné účely, např. pro nemocenské pojištění, pro oblast sociální péče, zaměstnanost apod. V České republice v současné době existuje jednotná posudková služba. V souvislosti s přijetím zákona o sociálních službách se připravuje reorganizace posudkové služby. Mělo by dojít k jejímu rozdělení na posudkovou službu, která bude působit při okresních správách sociálního zabezpečení (dále jen „OSSZ") a posuzovat zdravotní stav jen pro účely rozhodování v oblasti nemocenského a důchodového pojištění. Posudková služba, která bude působit při úřadech práce, bude posuzovat zdravotní stav pro potřeby úřadů práce podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (rozhodování o uznání osoby zdravotně znevýhodněnou) a pro účely rozhodování o dávkách státní sociální podpory a dále pro potřeby obce při rozhodování o příspěvku na péči podle zákona o sociálních službách a o dávkách sociální péče.

Lékaři posudkové služby pracují na úrovni první a druhé instance. Základní síť tvoří lékaři při OSSZ. Lékaři při OSSZ pracují jako **samoposuzovatelé** a připravují posudky pro rozhodování **v první instanci.** Pro **odvolací řízení** zpracovávají posudky **posudkové komise Ministerstva práce a sociálních věcí** (dále jen „MPSV"), které pracují ve složení minimálně 3 členů. Nikdo jiný kromě uvedených posudkových orgánů nemůže posuzovat zdravotní stav pro účely sociálního zabezpečení, s výjimkou soudních znalců v přezkumném řízení soudním.

3.3.5 Rozhodování o invalidních důchodech

O přiznání invalidního důchodu rozhoduje v první instanci Česká správa sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ"). **Podkladem pro rozhodnutí ČSSZ o dávce je posudek posudkového lékaře OSSZ** o zdravotním stavu pojištěnce ve vztahu k výdělečné schopnosti. Proti rozhodnutí ČSSZ je možné podat žalobu ke krajskému soudu. Předepsaným důkazem v přezkumném řízení soudním je posudek posudkové komise MPSV (zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, § 4 odst. 2), který soud hodnotí na základě zásady volného hodnocení důkazů. Soud si však může v rámci soudního řízení opatřit i jiný znalecký posudek od znalce, zpravidla z oboru posudkového lékařství. Proti posudku lékaře se nelze samostatně odvolat. Lze pouze podat žalobu proti rozhodnutí o dávce.

Při posuzování plné a částečné invalidity musí posudkoví lékaři vždycky vycházet z **lékařských zpráv** a posudků **odborných lékařů**, kteří znají nejlépe pacientův zdravotní stav. Právní předpisy jim dávají kompetenci přihlédnout i k výsledkům vlastního vyšetření (zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, § 8 odst. 10, vyhláška č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení, § 1 odst. 2). **Předpokladem správného posouzení zdravotního stavu** posudkovým lékařem **je** tedy **i kvalitní lékařská zpráva** odborného lékaře. Ke správnému posouzení zdravotního stavu může jistě přispět, když i odborní lékaři znají principy posuzování zdravotního stavu pro účely přiznání invalidního důchodu. Jejich nálezy pak obsahují posudkově významné údaje v nezbytném rozsahu a kvalitě. Je však odpovědností posudkových orgánů, aby v rámci jimi vedeného posudkového řízení dostatečně objektivizovaly zdravotní stav posuzovaného pojištěnce.

Posuzování mentální retardace

Invalidita osob s mentální retardací se posuzuje **podle vyhlášky č. 284/1995 Sb**., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, v platném znění. Vyhláška stanoví **zásady a postup při posuzování zdravotního postižení** pro účely posouzení invalidity. **Příloha č. 2 vyhlášky, kapitola V „Duševní poruchy"**, stanoví míru poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti a **v případě střední mentální retardace odkazuje na přílohu č. 3** téže vyhlášky. Osoby se zdravotním postižením, které odpovídá lehké mentální retardaci, lze uznat částečně invalidními. **Zdravotní postižení odpovídající střední mentální retardaci** je považováno za zdravotní postižení umožňující soustavnou výdělečnou činnost jen za zcela mimořádných podmínek a **odpovídá plné invaliditě**.

Při posuzování osob s mentálním postižením posudkový lékař vychází z podkladů odborných lékařů, zejména psychiatra a psychologa. Psychologické vyšetření je nezbytnou součástí funkčního posouzení. Z odborných nálezů musí vyplývat všechny důležité skutečnosti. **Mentální retardaci je nutno posoudit globálně, tzn. ve všech souvislostech. Nelze hodnotit jen samotný mentální defekt podle hodnoty IQ, ale je nutno objektivizovat** a následně v posudku zhodnotit **úroveň kognitivních funkcí, pozornost, výkonnost, zatížitelnost, paměť, soustředivost, schopnost sociability, afektivitu, poruchy chování, volní vlastnosti** (viz příloha č. 3 k výše uvedené vyhlášce). Všechny tyto skutečnosti významně ovlivňují schopnost soustavné výdělečné činnosti. Posuzování zdravotního stavu a výdělečné schopnosti osob s mentální retardací je velmi složité. Vždy je třeba zkoumat, zda posuzovaná osoba kromě mentální retardace netrpí ještě dalšími stavy zařazenými mezi duševní nemoci. V takovém případě lze osobu s mentální retardací, která má sice aktuální IQ v pásmu odpovídající lehké mentální retardaci, ale kromě poruchy rozumových schopností je přítomna např. i emoční a sociální nezralost, nesamostatnost, poruchy řeči, poruchy chování, projevy autismu, nutnost stálého dohledu a vedení, posoudit jako plně invalidní. Posudkový lékař musí pátrat po přítomnosti dalších duševních a jiných poruch a v případě potřeby zajistit doplňující nebo nové odborné lékařské vyšetření.

Pokud lékař posuzuje člověka s mentálním postižením pouze podle kritéria IQ a nezohlední i ostatní skutečnosti, které ovlivňují jeho pracovní potenciál, nepostupuje v souladu s právními předpisy. Dojde-li k takovému pochybení, je možné uvést ho jako důvod žaloby proti rozhodnutí ČSSZ o důchodu. Domnívá- li se žalující, že posudek opomněl některé důležité skutečnosti, může na to v žalobě upozornit (např. chybění psychologického vyšetření apod.). Jestliže posuzovaná osoba nebo její zákonný

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

zástupce nesouhlasí s uznáním určitého stupně invalidity nebo s jejím typem, **lze rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu,** které bylo na podkladě posudku lékaře OSSZ vydáno, **napadnout žalobou k příslušnému krajskému soudu**. **Posudek samotný žalobou napadnout nelze**. Posudková komise MPSV by měla výše uvedené důvody žaloby v posudku pro účely přezkumného řízení soudního zohlednit. Kromě toho si soud může opatřit i vlastní znalecký posudek od soudního znalce.

3.3.6 Osoby se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti

Od října roku 2004 platí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který zrušil dosavadní zákony o zaměstnanosti, tj. zákon č. 1/1991 Sb., a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Tím zároveň došlo ke **zrušení pojmu osoba se změněnou pracovní schopností** nebo osoba se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením. Místo toho je zaveden nový pojem **„osoba se zdravotním postižením“,** jehož význam je však obdobný. Úřad práce je povinen osobám se zdravotním postižením věnovat zvýšenou pomoc, další výhodou je např. právo na pracovní rehabilitaci, která se může uskutečnit i v době dočasné pracovní neschopnosti, jestliže tomu zdravotní stav nebrání.

Osobami se zdravotním postižením podle § 67 zákona o zaměstnanosti jsou:

1. osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány **plně invalidními** (osoby s těžším zdravotním postižením),

2. osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány **částečně invalidními,**

3. osoby, které byly rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými (osoby **zdravotně znevýhodněné**).

Pod definici osoba se zdravotním postižením tedy nyní spadají tři kategorie osob, ale podstatné je, že všechny tyto kategorie definují osobu se zdravotním postižením **pro účely zákona o zaměstnanosti a pro účely zákoníku práce**.

Osoby, které jsou uznány částečně a plně invalidní, nemusí na OSSZ znovu zvlášť žádat o uznání osobou se zdravotním postižením nebo osobou se zdravotním znevýhodněním. K získání statutu osoby se zdravotním postižením stačí předložit posudek o plné nebo částečné invaliditě nebo rozhodnutí o přiznání plného nebo částečného invalidního důchodu.

Osoby, které nejsou uznány plně ani částečně invalidní (trpí tedy lehčím zdravotním postižením) a domnívají se, že jejich zdravotní postižení je znevýhodňuje na trhu práce, mohou požádat o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou u příslušné OSSZ a doložit svůj statut rozhodnutím OSSZ. V případě, že OSSZ vydá zamítavé rozhodnutí, lze podat odvolání, o kterém rozhoduje ČSSZ a posudek o zdravotním stavu podává posudková komise MPSV. V případě přijetí reorganizace posudkové služby, budou o tomto statutu rozhodovat úřady práce, které budou rovněž pro tyto účely posuzovat zdravotní stav.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Pro úplnost uvádíme definici osoby zdravotně znevýhodněné - jde o fyzickou osobu, která má funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale možnosti 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.

3.4 Právní rámec práce klientů ústavu

3.4.1 Různé formy pracovní činnosti klientů při pobytu v ústavu

Zakotvení práva na práci v právním řádu ČR

Všechny způsoby pracovního uplatnění klientů ústavu jsou zasazeny do právního rámce, který tvoří řada předpisů různé právní síly. Základní pravidla stanoví ústavní **Listina základních práv a svobod,** dále tuto problematiku upravuje zejména zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „**zákon o zaměstnanosti**"), č. 65/1965 Sb., **zákoník práce** (dále jen „zákoník práce"), jejich prováděcí předpisy, **vyhláška č. 182/1991 Sb.,** kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení, atd.

Jak bylo již uvedeno v úvodní části této publikace, v **Listině základních práv a svobod** je stanoveno, že **každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací** (čl. 26), zaměstnanci mají **právo na spravedlivou odměnu** za práci a **na uspokojivé pracovní podmínky** (čl. 28), **osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu** zdraví při práci, **na zvláštní pracovní podmínky**, **na zvláštní ochranu v pracovních vztazích** a **na pomoc při přípravě k povolání** (čl. 29). Zároveň je v čl. 9 stanoveno, že **nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám**.

Zákon o zaměstnanosti stanoví pro každého, kdo chce a může pracovat (i osoby zdravotně postižené) a o práci se uchází, **právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu** (§ 10 zákona o zaměstnanosti). Účastníkům právních vztahů vzniklých podle zákona o zaměstnanosti, tedy zejména zaměstnavatelům, úřadům práce a agenturám práce je **zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter**, nejsou v souladu s pracovněprávními předpisy **nebo odporují dobrým mravům** (§ 12 zákona o zaměstnanosti). Právnická nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce (§ 13 zákona o zaměstnanosti). **Porušení povinností** stanovených v § 12 a § 13 zákona o zaměstnanosti je **správním deliktem**, za který lze uložit právnické osobě pokutu do 1 000 000 Kč**.**

Naplněním práva na zaměstnání v pracovněprávním vztahu je práce v pracovním poměru, podle **zákoníku práce**. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Jen výjimečně mohou k plnění svých úkolů nebo k zabezpečení svých potřeb uzavírat s fyzickými osobami také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti, §§ 232 – 239b

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

zákoníku práce). Zákoník práce připouští tuto možnost např., jestliže jde o práci, jejíž výkon v pracovním poměru by byl z hlediska zájmů společnosti pro zaměstnavatele neúčelný nebo nehospodárný. S mladistvými lze tyto dohody uzavírat, jen pokud tím nebude ohrožen jejich zdravý vývoj nebo výchova k povolání (§ 232 zákoníku práce). Na základě uzavřených dohod jsou zaměstnavatelé povinni zejména vytvářet zaměstnancům přiměřené pracovní podmínky, zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci, poskytnout zaměstnancům za vykonanou práci sjednanou odměnu, která nesmí být v rozporu s pracovněprávním předpisem (§ 233 zákoníku práce).

Výkon práce klientů ústavů ve vztahu k právním předpisům, odměna za práci

V této souvislosti je třeba zdůraznit **rozdíl mezi prací klientů ústavu, kterou vykonávají v režimu pracovně právních předpisů, od dalších činností**, ke kterým ústav své klienty vede.

Práce pro osobní potřebu

Součástí péče o klienty, kterou zajišťuje ústav, je i rozvíjení soběstačnosti, dalších schopností, dovedností a zájmů klientů tak, aby se mohli v co největší míře zapojit do běžného života, včetně pracovního uplatnění. Klienti ústavu se učí a podle svých schopností zapojují do péče o „svoji" domácnost (zejména při různých formách chráněného bydlení, obvykle domácnost sdílí několik klientů) nebo alespoň pečují o svoji část společného bydlení. Tato práce je součástí **sebeobslužných činností**.

Podle vyhlášky č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení, ústav zajišťuje pro své klienty v zájmu rozvoje jejich schopností, estetického cítění a zapojení do společenského života **kulturně zájmové činnosti** (§ 84).

Ústav podle právních předpisů zajišťuje také péči o vzdělání, zejména v ústavech pro mládež. Svěřenci se mohou zúčastnit **výchovně-pracovní činnosti**, a to do skončení povinné školní docházky. Vyhláška uvádí, že za práci vykonanou v rámci výchovně-pracovní činnosti svěřencům nepřísluší peněžní odměna (§ 86 odst. 1).

Výše uvedené činnosti nejsou prací ve smyslu pracovně právních předpisů. Jedná se o přípravu k relativně samostatnému životu, zájmovou činnost nebo přípravu k pracovnímu uplatnění.

Klienti ústavu se zapojují do péče o „svoji" domácnost, výchovně-pracovní činnosti a kulturně zájmové činnosti. Tyto činnosti nejsou prací ve smyslu pracovně právních předpisů.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Práce v ústavu v režimu pracovního práva

Klienti se ale také často zapojují do **péče o společné věci a prostory** při provozu ústavu (úklid, práce v kuchyni, v prádelně, údržba, zahradnické práce). Podle vyhlášky 182/1991 Sb., lze k rozvíjení dobrovolné pracovní činnosti obyvatel ústavu zřídit také **pomocné hospodářství ústavu** a **ústavní výrobu** (§ 85 vyhlášky). V těchto případech vykonávají práci již ne jen pro svou vlastní potřebu. Tato pracovní činnost musí být vykonávána v souladu s pracovně právními předpisy (§ 86 odst. 2 vyhlášky).

Péče o společné záležitosti a prostory, práce v rámci pomocného hospodářství ústavu a ústavní výroby je prací v režimu pracovně právních předpisů a musí být s nimi v souladu.

Hranice mezi prací pro osobní potřebu a zaměstnáním v ústavu

Vždy je třeba pečlivě zvážit hranici mezi pracovní terapií včetně přípravy na zaměstnání a prací, která již má být vykonávána podle pracovně právních předpisů. Některé ústavy řeší tuto citlivou situaci **vnitřními předpisy**, které **upravují podmínky, za jakých klienti vykonávají** společensky prospěšnou **práci, a způsob jejich odměňování**. **Zkušenost spravedlivého odměňování je** také **jedním z hlavních motivů** klientů **pro další práci a zařazení do běžného života.**

Zaměstnání v ústavu

Pokud má ústav **možnost vhodného pracovního uplatnění klienta v ústavu**, bude tato práce vykonávána buď **v pracovním poměru**, nebo alespoň na základě **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**. Je třeba vzít v úvahu, že ústav, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, je podle zákona o zaměstnanosti povinen zaměstnávat v pracovním poměru také osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Povinný podíl činí 4 %. Dodáváme, že tuto povinnost lze splnit i jiným způsobem než zaměstnáním těchto osob v pracovním poměru, např. odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením apod. (§ 81 zákona o zaměstnanosti).

3.4.2 Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkování zaměstnání je specializovaná **činnost**, která je **upravená zákonem o zaměstnanosti**. Je **zajišťována státem** prostřednictvím **úřadů práce**. Dále je zajišťována **agenturami práce na komerčním základě** a také **řadou neziskových organizací**, které se specializují zejména na **pomoc** při hledání zaměstnání **zdravotně postiženým lidem**. Podle zákona o zaměstnanosti spočívá tato činnost zejména v poskytování **poradenství** a **informační činnosti** v oblasti pracovních příležitostí a **vyhledávání zaměstnání** pro fyzické osoby (§ 14 zákona o zaměstnanosti).

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Úřady práce

Na zprostředkování zaměstnání úřadem práce má právo každá fyzická osoba. Jestliže požádá úřad práce o zprostředkování zaměstnání, **bude zařazena** buď **do evidence uchazečů** o zaměstnání **nebo do evidence zájemců o zaměstnání**. Zařazení do jedné nebo druhé evidence s sebou nese rozdílný právní status (jiná práva a povinnosti). Zprostředkování zaměstnání úřady práce je **bezplatné**.

Uchazeč o zaměstnání

Do evidence uchazečů o zaměstnání je úřadem práce zařazena **osoba, která chce a může pracovat, má zájem o zprostředkování vhodného zaměstnání** a osobně o zprostředkování zaměstnání požádá úřad práce, **v jehož správním obvodu má bydliště**. Co se rozumí vhodným zaměstnáním stanoví zákon (vhodné zaměstnání zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce, odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání) (§ 20 zákona o zaměstnanosti). **Uchazečem** o zaměstnání se **nemůže stát** např. fyzická **osoba**, která je v pracovně právním nebo obdobném vztahu (ve služebním poměru, soudce, poslanec) nebo **je plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. a)** zákona o důchodovém pojištění. Osoby plně invalidní **podle § 39 odst. 1 písm. b)** zákona o důchodovém pojištění mohou být uchazeči o zaměstnání, neboť zákon předpokládá, že tyto osoby jsou schopné soustavné výdělečné činnosti, i když jen za zcela mimořádných podmínek. Oproti zájemcům o zaměstnání **mají uchazeči** o zaměstnání **nárok na podporu v nezaměstnanosti a vztahují se na ně některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti** (příspěvek na veřejně prospěšné práce, na společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování).

Zájemce o zaměstnání

Do evidence zájemců o zaměstnání je zařazena **každá fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a požádá** o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání **kterýkoliv úřad práce** na území České republiky, **bez ohledu na bydliště**. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci. Zájemcem o zaměstnání se může stát i ten, kdo pracuje v pracovně právním vztahu. Zájemce o zaměstnání **nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti**.

Zvýšená péče úřadu práce při zprostředkování zaměstnání osobám se zdravotním omezením

Při zprostředkování zaměstnání **věnuje úřad práce zvýšenou péči uchazečům**, kteří ji potřebují pro svůj zdravotní stav (fyzické osoby **se zdravotním postižením** podle § 67) (§ 33 zákona o zaměstnanosti). Pokud má osoba se zdravotním omezením zájem o zprostředkování zaměstnání úřadem práce, je povinna sdělit úřadu práce, zda je osobou se zdravotním postižením podle § 67 zákona o zaměstnanosti, údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro poskytnutí služeb (vyhledání vhodného zaměstnání,

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

rekvalifikaci nebo pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace) a doložit je lékařským posudkem.

Agentury podporovaného zaměstnávání

V posledních deseti letech se v ČR rozšířil specifický druh služeb pod názvem **podporované zaměstnávání**. Podporované zaměstnávání není pracovní místo ale služba. Poskytovateli podporovaného zaměstnávání jsou většinou nevládní neziskové organizace poskytující poradenství, vzdělávání, ale také zprostředkování práce a další druhy pomoci. Podporované zaměstnávání **je určeno lidem se zdravotním postižením** i lidem, kteří mají potíže s nalezením a udržením práce z jiných důvodů (např. po návratu z výkonu trestu nebo z léčení závislosti na návykových látkách, lidem bez domova apod.).

Podstatou podporovaného zaměstnávání je **osobní pomoc** odborníka, tzv. **pracovního konzultanta**. Ten nezaměstnanému člověku pomůže ujasnit si své silné stránky, zájmy a potřeby a také omezení související s prací, pomůže mu napsat přehledný životopis, vytipovat si vhodnou pracovní nabídku, připravit se na interview se zaměstnavatelem a naučit se požadovanou práci. V případě nutnosti pomůže pracovní konzultant svému klientovi naučit se cestu do práce, založit si účet apod. **Služba je určená i zaměstnavateli**, který chce nebo alespoň uvažuje o tom, že znevýhodněného pracovníka zaměstná. Pracovní konzultant mu pomůže s úpravou pracovní náplně i pracoviště, podá mu informace o podmínkách zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, o možnostech získat dotaci z úřadu práce apod.

V České republice je podporované zaměstnávání poskytováno na standardní úrovni – od roku 2004 existují národní **Standardy kvality podporovaného zaměstnávání.** Poskytovatelé mají možnost nechat si soulad svých služeb se Standardy ověřit prostřednictvím inspekcí Sdružení pro cenu ČR za jakost.

Přehled poskytovatelů této služby, agentur podporovaného zaměstnávání, je uveden **v příloze**[8]. Řada agentur podporovaného zaměstnávání spolupracuje s ústavy sociální péče.

3.4.3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Řadu práv a povinností souvisejících se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením upravuje zákon o zaměstnanosti. **Zaměstnávání osob se zdravotním postižením** je věnována **celá část třetí zákona o zaměstnanosti**. V § 67 se stanoví, že fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje **zvýšená ochrana na trhu práce**. **Úřad práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby** podle zákona o zaměstnanosti.

Pracovní rehabilitace a rekvalifikace

[8] Více informací o podporovaném zaměstnávání lze najít na webové stránce České unie pro podporované zaměstnávání www.unie-pz.cz .

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Osoby se zdravotním postižením mají podle zákona o zaměstnanosti **právo na pracovní rehabilitaci**. Pracovní rehabilitaci **zabezpečuje úřad práce** místně příslušný **podle bydliště** osoby se zdravotním postižením. **Úřad práce může pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou** nebo fyzickou **osobu**. **Pracovní rehabilitace je** podle zákona o zaměstnanosti souvislá **činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání** osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují **úřady práce** a **hradí náklady** s ní spojené. Pracovní rehabilitace **zahrnuje** zejména **poradenskou činnost** zaměřenou na volbu povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, **teoretickou a praktickou přípravu** pro zaměstnání, **zprostředkování**, **udržení** a změnu **zaměstnání**, **změnu povolání** a **vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání** nebo jiné výdělečné činnosti. Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje **přípravu na budoucí povolání**, **přípravu k práci** a specializované **rekvalifikační kurzy**. Tyto kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako je poskytována rekvalifikace obecně (§ 109 zákona o zaměstnanosti). **Osobě se zdravotním postižením náleží** za stanovených podmínek na základě rozhodnutí úřadu práce po dobu konání těchto kurzů **podpora při rekvalifikaci**. (Další podrobnosti viz § 40, §§ 69 – 74, § 109 zákona o zaměstnanosti).

Služby podporovaného zaměstnávání v oblasti pracovní rehabilitace

Úřad práce může pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu, která poskytuje služby zahrnuté do pracovní rehabilitace, jak ji vymezuje zákon o zaměstnanosti. **Podporované zaměstnávání zahrnuje** více složek pracovní rehabilitace: **poradenství, zprostředkování práce, přípravu na práci, podporu při udržení zaměstnání.**

Chráněná pracovní místa a chráněné dílny

Zákon o zaměstnanosti předpokládá zřizování chráněných pracovních míst a dílen, které zřizuje zaměstnavatel, a umožňuje úřadům práce poskytnout na ně **zaměstnavateli příspěvek** (§§ 75 – 77 zákona o zaměstnanosti).

Práva a povinnosti zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje **příspěvek na podporu zaměstnávání** těchto osob (§ 78 zákona o zaměstnanosti). Zaměstnavatelé jsou **povinni informovat úřad práce o volných pracovních místech** vhodných **pro osoby se zdravotním postižením**, rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním **přizpůsobováním pracovních míst** a pracovních podmínek a **vyhrazováním pracovních míst** pro osoby se zdravotním postižením, spolupracovat s úřadem práce při **zajišťování pracovní rehabilitace**, vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením (§ 80 zákona o zaměstnanosti). **Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci** v pracovním poměru jsou **povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením** ve výši povinného podílu těchto

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 % (§ 81 zákona o zaměstnanosti).

3.4.4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

V části páté zákona o zaměstnanosti jsou upraveny další nástroje, které jsou součástí aktivní politiky zaměstnanosti státu směřující k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a vztahují se i na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. **Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce**. Podle situace na trhu práce **spolupracují** při její realizaci **s dalšími subjekty**. Hlavními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou zejména různé výhody pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby znevýhodněné na trhu práce. Jedná se např. o **investiční pobídky**. Investičními pobídkami se u zaměstnavatele hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst, provádění rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Dále jsou to **veřejně prospěšné práce** a zřizování **společensky účelných pracovních míst**. Úřad práce může také poskytnout zaměstnavateli **příspěvek na dopravu zaměstnanců**. Pokud zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců **s těžším zdravotním postižením**, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky, poskytuje se příspěvek **ve výši 100 % nákladů**. Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli **příspěvek na zapracování**, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči podle § 33 zákona o zaměstnanosti (§§ 104 – 119 zákona o zaměstnanosti).

Zákon o zaměstnanosti počítá i s možností **řešit problémy v oblasti zaměstnanosti** obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru **prostřednictvím cílených programů**, **včetně mezinárodních** programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství. Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených **ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce**. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo. Cíleným programem je i **program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku**, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením; v rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku. Při **plnění** cílených programů **mohou úřady práce** spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu **zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob**. Součástí dohody o zajišťování cíleného programu je i ujednání o příspěvku právnické nebo fyzické osobě za zajištění cíleného programu.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

4 PODPORA PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ OBYVATEL ÚSTAVŮ

Smyslem této části publikace je nabídnout osvědčené způsoby podpory pracovního uplatnění obyvatel ústavů. Východiskem jsou přitom praktické zkušenosti pracovníků ústavů sociální péče a agentur podporovaného zaměstnávání.

Při promýšlení toho, jak ústavy mohou přispět ke zvýšení míry pracovního uplatnění obyvatel, je třeba zůstat v souladu s vymezením úlohy sociálních služeb (kam se ústavní péče řadí). Sociální služby by neměly nahrazovat běžné služby poskytované veřejnosti, tzn. ani služby zaměstnanosti resp. pracovní rehabilitace. Úkolem sociálních služeb je poskytnout znevýhodněným lidem pomoc umožňující využívat běžné služby a zdroje, jaké mají ostatní lidé, nikoli tyto služby poskytovat (např. pracovní rehabilitaci) a být těmito zdroji (zaměstnavatel). Pro vymezení role ústavu je užitečné uvědomit si podmínky, ve kterých ústavy poskytují své služby.

4.1 Význam práce pro člověka

Základní podmínkou pro zvýšení míry pracovního uplatnění obyvatel ústavů je pochopení významu práce pro člověka. Vycházet můžeme např. z konceptu britského sociologa A. Giddense, který rozlišuje šest hlavních charakteristik placená práce, které mají klíčový význam pro život člověka[9]:

- **Peníze** - příjem ze zaměstnání je pro většinu lidí hlavním zdrojem obživy, výše příjmu ovlivňuje míru sociálního začlenění
- **Možnost získávat a rozvíjet své schopnosti a dovednosti** a **uplatnit** je. Nezaměstnaní lidé tyto možnosti ztrácejí
- **Změna** - práce umožňuje člověku vstup do nového prostředí, odlišného od prostředí domova
- **Strukturovaný čas** – pravidelná práce dává řád: ráno vstáváme na čas apod.
- **Sociální kontakty** - lidé si v práci nacházejí přátele (mnohdy i životní partnery) a podílejí se na společných činnostech
- **Osobní identita** – nalezení a prožití toho, kdo jsem

Z uvedeného výčtu je zřejmé, že peníze jsou sice na prvním místě, ale nejsou zdaleka jediným důvodem, proč lidé chodí do práce. Pominutí ostatních významů práce pro člověka

[9] A. Giddens, 1999

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

vede ke zjednodušené představě, že ten, kdo má invalidní důchod, pracovat nepotřebuje. S touto představou se můžeme velmi často setkat, a to i na úřadech práce a u poskytovatelů sociálních služeb.

4.2 Pojem mentální postižení

V publikaci je používán termín „mentální postižení" ve smyslu definice „mentální retardace" Americké asociace pro mentální retardaci (AAMR) z roku 2002[10]: Mentální retardace je snížená schopnost charakterizovaná výraznými **omezeními v intelektových funkcích** a také v **adaptačním chování**, což se projevuje ve schopnosti **myslet v abstraktních pojmech a v sociálních a praktických adaptačních dovednostech**[11]. Mentální retardace se projevuje před 18. rokem věku.

AAMR doplňuje svou definici o etický rozměr: pokud se používá citovaná definice, musí být splněny následující předpoklady:

1. Snížení aktuální funkčnosti **musí být posuzováno v souvislosti se společenským prostředím** typickým pro daný věk a kulturu jedince
2. Bere se v úvahu **kulturní a jazyková rozmanitost** a také individuální rozdíly v komunikaci, vnímání, pohybových možnostech a v chování
3. U každého jedince se vedle omezení často vyskytují i **silné stránky**
4. Smyslem zjišťování limitů je vypracování **systému potřebné podpory**
5. S vhodnou individuální podporou dojde po určité době k celkovému **zlepšení kvality života** člověka s mentální retardací

Definice mentální retardace AAMR představuje základní principy, ze kterých tato publikace vychází. Pro porozumění tomuto konceptu je důležité vysvětlit některé další pojmy.

4.2.1 Inteligence

Inteligence znamená celkovou duševní/mentální kapacitu. Zahrnuje schopnost usuzovat/myslet, plánovat, řešit problémy, abstraktně přemýšlet, obsáhnout/pochopit komplexní myšlenky, rychle se učit, učit se ze zkušeností. Inteligenci představuje (nikoli ideálně) inteligenční kvocient (IQ) získávaný speciálními testy.[12]

[10] Desátá revize Mentální retardace: definice, klasifikace a systémy podpory, 2002

[11] J. Šiška, 2005

[12] Frequently Asked Questions about Mental Retardation, AAMR 2002

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

4.2.2 Adaptační chování

Adaptační chování podle AAMR je soubor sociálních a praktických dovedností a dovednosti myslet v abstraktních pojmech. Těmto dovednostem se lidé učí k tomu, aby mohli obstát v každodenním životě. Výraznější omezení v adaptačním chování negativně ovlivňuje každodenní život člověka, jeho schopnosti reagovat v určitých situacích a v určitém prostředí.

Dovednosti **myslet v abstraktních pojmech** jsou např. vyjadřování se a porozumění řeči, čtení a psaní, porozumění významu peněz, sebe-řízení.

Sociální dovednosti jsou např. dovednosti potřené v mezilidských vztazích, odpovědnost, sebeúcta, schopnost nenechat se podvést nebo zmanipulovat, dodržovat zákony, postupovat podle pravidel, schopnost reálně odhadnout situaci, umění vyhnout se zneužití nebo násilí.

Praktické dovednosti jsou např. osobní aktivity každodenního života (přijímání potravy a stolování, oblékání se, přesunování se z místa na místo, používání toalety apod.), instrumentální aktivity každodenního života (příprava jídla, užívání léků, telefonování, používání peněz, cestování dopravou, vykonávání domácích prací), dovednosti potřebné pro pracovní uplatnění a udržování bezpečného prostředí.

4.2.3 Podpora

Pojmem podpora se míní zdroje a individuální plány a postupy (strategie) potřebné pro prosazování rozvoje, vzdělávání, zájmů a osobní spokojenosti lidí s mentální retardací. Podpora může být poskytována rodičem, přítelem, učitelem, psychologem, lékařem nebo pracovníkem vhodné agentury.

Poskytování individuálně přizpůsobené podpory může zlepšit fungování člověka s mentální retardací, posílit jeho sebeurčení a sociální začlenění a posílit osobní spokojenost. Zaměření na podporu jako na cestu ke zlepšení vzdělání, zaměstnání, rekreace a životního prostředí je důležitou součástí na člověka orientovaného přístupu v poskytování služeb lidem s mentální retardací. Pro určení míry a typu podpory existují zvláštní metody.

K hlavním oblastem podpory patří: Osobní rozvoj, Učení a výchova, Činnosti v domácnosti, Aktivity ve společnosti/komunitě, Pracovní uplatnění, Zabezpečení zdraví a bezpečnosti, Chování, Sociální aktivity, Ochrana práv a advokacie.

Příklady konkrétních oblastí podpory: poskytování příležitostí pro fyzický rozvoj zahrnující např. koordinaci očí a rukou, jemnou anebo hrubou motoriku, poskytování aktivit pro sociální a emocionální rozvoj posilující důvěru, autonomii (nezávislost) a iniciativu, používání hromadných dopravních prostředků, účast na rozhodování o vzdělávacích a výchovných aktivitách, užívání léků, předcházení zdravotním a bezpečnostním rizikům, kontakty se spolupracovníky, užívání výukových technologií, kontakty s rodinou, budování přátelství, nabízení pomoci a pomoc jiným lidem.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Koncept podpory představuje převratný krok v oblasti služeb pro lidi s mentálním postižením. Umožňuje, aby lidé s tímto typem znevýhodnění nebyli rozdělováni do kategorií podle typů poskytovaných služeb, ale aby jim byly poskytovány služby individuálně přizpůsobené podle jejich potřeb. Pojem „podpora" se dostal do modelu mentální retardace podle AAMR v roce 1992 jako zcela nový, inovativní prvek.

Mentální postižení neboli mentální retardace:

- **představuje omezení, nevýhody člověka pro fungování ve společnosti**
- **musí se posuzovat a vnímat v souvislosti s prostředím, kde člověk žije, nejde jen o vnitřní nedostatek člověka (mentální retardace je stavem znevýhodnění jako výsledku interakce jedince s vnějším prostředím[13])**
- **na popis omezení člověka musí navazovat popis potřebné podpory**
- **není to nemoc a nedá se léčit**
- **pokud je člověku s mentálním postižením poskytována odpovídající podpora, může se kvalita jeho života zlepšit**

4.3 Motivace

4.3.1 Motivace

Motivace[14] je souhrn všech skutečností, které podporují nebo tlumí člověka, aby něco dělal či nikoli. Tím velmi výrazným způsobem určuje lidskou činnost. Motivace vyjadřuje skutečnost,

[13] J. Šiška, 2005

[14] Pojem motivace má původ v latinském "movere" hýbati se, pohybovati se.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

že v lidské psychice působí specifické, ne vždy zcela vědomé či uvědomované vnitřní hybné síly - pohnutky, motivy.

Pohnutky k činu mohou být vnější a vnitřní (vnější a vnitřní motivace). **Vnitřní motivace** představuje osobní motivy něco udělat – něco, co člověk považuje za nezbytné k životu. Člověk dělá takovou věc z vlastní vůle, rád. Např. většina řidičů nepředjíždí v zatáčce, protože je to nebezpečné – vnitřní motivace přežít na silnici. **Vnější motivace** jsou podněty přicházející z vnějšku, které vyvolají určitou potřebu a tu také uspokojí. Příkladem z prostředí silniční dopravy může být to, že lidé, kteří nechtějí dostat pokutu, nepředjíždí na plné čáře – vnější motivace. Vnitřní motivace je mnohem silnější, protože vychází z vůle člověka, souvisí s naplněním podmínek nezbytných k životu.

Motiv je pohnutka k činu - vnitřní síla, která člověka vede k činu.

Motivace je proces tvorby motivu či motivů.

Motivace je dvojího druhu: vnitřní a vnější. Vnitřní motivace je silnější.

Jedním ze základních charakteristických rysů v pohledu na motivaci je skutečnost, že působí současně ve třech rovinách neboli dimenzích:

1. V prvé řadě se jedná o **dimenzi směru**. Zde se vychází z toho, že motivace člověka a jeho následné činnosti určitým směrem zaměřuje a orientuje. Je zřejmé, že od některých směrů člověka odvrací čili odvádí. Tuto skutečnost můžeme vyjádřit pomocí pojmů: "chci to a to", "je pro mne přitažlivé to a to", "nechci se zabývat tím a tím", "nezajímá mne to či to" apod.
2. Další dimenzí je **dimenze intenzity.** Z tohoto přístupu vyplývá, že lidská činnost v daném směru je v závislosti na síle neboli intenzitě jeho konkrétní motivace vždy více či méně prostoupena úsilím jedince o dosažení předem vytyčeného a žádoucího cíle. Tento cíl vychází z předchozího pojetí definovaného v dimenzi směru. Pro dosažení svého cíle musí každý jedinec vynaložit větší či menší dávku energie. Zde pak můžeme jednotlivé skutečnosti přiblížit výrazy podle míry intenzity: "docela bych chtěl", "chci", "velmi toužím", "je pro mě velmi přitažlivé" apod.
3. Třetí charakteristika je definována pomocí pojmu **dimenze stálosti** (vytrvalosti, perzistence). Z tohoto pohledu se motivace projevuje jako schopnost jedince překonávat nejrůznější vnitřní i vnější překážky, které se mohou objevovat při realizaci motivované činnosti. Je žádoucí, aby jedinec pokračoval ve své motivační činnosti v původním směru a s nezměněnou intenzitou. Vyžaduje se, aby dokázal čelit nejrůznějším překážkám, dílčím nezdarům či neúspěchům tak, abychom mohli hovořit o vysoké perzistenci.

Motivovanost znamená:

1) Člověk něco určitého, konkrétního chce; má o to zájem

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

2) Člověk to chce hodně (intenzivně), a proto je odhodlán vynaložit určité úsilí

3) Člověk to chce vytrvale a překonává překážky

Motivované jednání je podmíněno tím[15]:

1. že člověk porozumí situaci, v níž se nalézá, a významu dané činnosti (kognitivní zpracování situace – poznávací procesy)
2. jak člověk prožívá danou situaci

Pokud chceme, aby byl někdo motivovaný, musíme zajistit, že **porozumí významu činnosti** pro svou situaci a bude danou **činnost vnímat pozitivně**. Z uvedených poznatků se musí vycházet i při práci s lidmi žijícími v ústavech sociální péče – tedy převážně s lidmi s mentálním postižením.

Motivován k činnosti člověk může být pokud:

- Rozumí významu činnosti

- Vnímá činnost jako přínosnou pro sebe

4.3.2 Změny v motivaci

Změny v motivaci člověka vyvolávají tzv. stimuly. Jde o vnitřní nebo vnější impulzy vedoucí k nějakému motivu. To, jak se impulz projeví, závisí mimo jiné na motivačním profilu člověka (na bolest zubu může jinak reagovat člověk zaujatý prací a jinak ten, který se rád místo práce podívá po městě).

Máme různé zdroje, kterých lze využívat pro zvyšování motivace: potřeby, návyky, zájmy, hodnoty, ideály.

Potřeby jako zdroje motivace k práci

V souvislosti s pracovním uplatněním jsou důležité zejména potřeby z vyšších úrovní pyramidy potřeb podle Maslowa[16] (sekundární potřeby): sociální kontakt, status a seberealizace

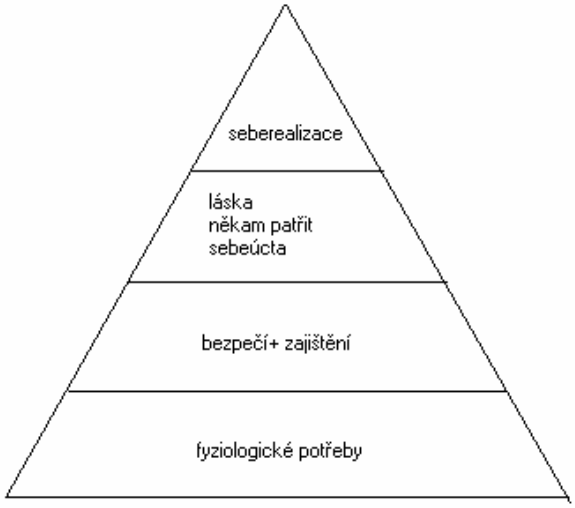
Hierarchie základních lidských potřeb dle Maslowa:

[15] E. Bedrnová, I. Nový, 2002

[16] Podle A. Maslow, 1987

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.



Návyky jako zdroj motivace k práci

Pravidelným opakováním činnosti vzniká návyk (stereotyp). Návyk se definuje jako automatizovaný způsob činnosti člověka v určité situaci, předpoklad k tomu, že člověk se chová určitým způsobem. Člověk se většinou chová ve stejných situacích v souladu se svými návyky. Navykne-li si člověk chodit po snídani do práce, přestane každé ráno přemýšlet nad tím, zda do práce odejít či ne.

Zájmy jako zdroj motivace

Zájem se projevuje zaměřením na určitou oblast předmětů nebo aktivit, člověka těší se jimi zabývat, věnovat jim čas, peníze… Zájmy mohou sloužit jako zdroj motivů k práci: člověk s potěšením chodí do práce, kde má možnost dělat činnosti, které má rád, manipulovat s věcmi, které se mu líbí.

Hodnoty jako zdroj motivace k práci

Člověk je motivován k činnostem, které jsou v souladu s jeho žebříčkem hodnot: rád se podílí na tom, co považuje pro sebe anebo pro společnost za hodnotné, pozitivní. Hodnotou může být cokoli: peníze, postavení, přátelství, vzdělání apod.

Ideály jako zdroj motivace k práci

Ideálem rozumíme určitou ideovou či názorovou představu něčeho subjektivně žádoucího, pozitivně hodnoceného, co pro daného jedince představuje významný cíl jeho snažení,

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

skutečnost, o kterou usiluje. Ideály se vytvářejí v průběhu utváření osobnosti člověka a jsou spojeny s nápodobou, identifikací a učením.

4.3.3 Motivace k práci

Z vlastních zkušeností i z výsledků výzkumů víme, že k nejčastějším motivům k práci patří:

- Touha vydělat si peníze na nákup zboží a služeb
- Chuť něco dokázat, potřeba seberealizace
- Získat a udržet si přátele, mít kontakt s dalšími lidmi
- Chuť něco nového se naučit
- Uznání ostatních, pocit růstu vlastního významu
- Svoboda v rozhodování při nakládání s vydělanými penězi

Brzdy motivů (demotivující faktory) jsou nejčastěji tyto:

- Neznalost toho, jaký typ práce chci dělat, co umím, co mohu nabídnout (problémy související s volbou zaměstnání)
- Obavy z disciplíny, povinností
- Nízké sebevědomí, podceňování svých schopností

4.4 Motivace k práci u klientů ústavů sociální péče

U lidí, kteří žijí v ústavech sociální péče, je motivace k práci často velmi malá nebo žádná. Pracovníci ústavů charakterizují situaci takto:

- Klienti neznají pojem „práce"
- Klienti si pod pojmem „práce" představí to, že někomu pomohou, pojmu „placená práce" nerozumí
- Klienti nechtějí pracovat
- Klienti jsou zvyklí pracovat, ale jen když se jim chce

Pro porozumění situaci je důležité si uvědomit, že lidé dlouhodobě žijící v ústavu většinou nikdy nepracovali v pracovně právním vztahu a fakticky **patří do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných** lidí, což samo o sobě znamená ztrátu motivace apod. Navíc mají tito lidé **omezené schopnosti učit se a chápat souvislosti**. Nemohou tudíž vědět, že jim pracovní uplatnění může přinést užitek: zvládnutí nových dovedností, osamostatnění, nové přátele, peníze atd. Důležité je také to, že v ústavech je poskytována komplexní péče, v jejímž důsledku obyvatelé nejsou nuceni rozlišovat mezi volnočasovou aktivitou a povinností či

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

placenou prací a pomocí někomu a nemají vybudované pracovní návyky. Nemotivovanost k placené práci je tudíž důsledkem jak postižení tak i situace, ve které se obyvatelé ústavů nacházejí.

Situaci lze shrnout tak, že obyvatelé ústavů (lidé s mentálním postižením) k získání placené práce nemají žádný motiv:

- v důsledku mentálního postižení nerozumí pojmu „práce" ve smyslu „placené práce"

- nemají pozitivní zkušenosti z práce, protože neměli příležitost vyzkoušet si, co to je pracovat

- nemají pracovní návyky

Posilování motivace k práci u obyvatel ústavů vyžaduje, abychom vycházeli z obecných, výše uvedených poznatků. Následující postupy vycházejí z **modelu mentální retardace** (pokud je lidem s mentální retardací poskytována adekvátní podpora, kvalita jejich života se může zvýšit) a **postupů posilujících motivaci**.

4.4.1 Potřeby jako zdroj motivace

Motivace uznáním od ostatních, pocitem vlastního růstu

Známým motivem k práci je **potřeba uznání od ostatních a pocit vlastního růstu**. U obyvatel ústavů je často tento motiv reprezentován možností samostatně odejít z ústavu a osobně si zařídit své záležitosti (sám dám dopis na poštu, sednu si do cukrárny, koupím si časopis). Pracovní uplatnění zvyšuje autonomii (nezávislost) lidí. Obyvatele ústavu lze motivovat tím, že porozumí souvislosti mezi pracovním uplatněním a vyšší mírou samostatnosti těch, kteří pracují. Úspěšné klienty lze „použít" jako názorné příklady, které lidem s omezením schopnosti porozumět umožní pochopit souvislost mezi prací a jejich touhou být více samostatný.

Cílem ústavu by mělo být, aby klient vnímal souvislost mezi prací a větší samostatností. Jednou z osvědčených strategií je využít příkladu lidí, kterým se placenou práci podařilo získat a jsou úspěšní.

Příklad z praxe: Motivace obyvatel ústavu dobrou zkušeností

Pan Bína jako první klient ústavu získal placenou práci mimo ústav u místní firmy. Z vydělaných peněz si koupil mobilní telefon a počítač. Oproti ostatním klientům má více sociálních kontaktů, stýká se s lidmi mimo ústav, může se samostatně pohybovat mimo zařízení. Začal se účastnit akcí zaměstnavatele, jak firemních tak i soukromých setkání svých kolegů. Účastnil se např. svatby své spolupracovnice, s kolegy chodí do hospody. Později se dokonce přestěhoval z ústavu a žije sám v chráněném bytě, s podporou pracovníků ústavu.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

V zařízení je příkladem a motivací pro ostatní. I díky jeho příkladu začalo na otevřeném trhu práce postupně pracovat dalších sedm klientů ústavu.

Ostatní obyvatelé ústavu se o jeho úspěchu dozvěděli následujícím způsobem: na tzv. schůzích klientů ústavů, které se konají každý měsíc, vždy přijde řeč na to, co je nového u pana Bíny. Ostatní obyvatelé se tak dovídají, jaké další možnosti přináší placené zaměstnání.

Obyvatele ústavů lze motivovat i příkladem jiných úspěšných lidí s postižením. Lze např.:

- Uspořádat setkání s klientem jiného zařízení nebo agentury poskytující podporované zaměstnávání
- Vyslat skupinku klientů na setkání do agentury pro podporované zaměstnávání, která pořádá tzv. job kluby – setkání lidí, kteří hledají práci a společně se mohou naučit důležité dovednosti a získat motivaci

Možnost opustit ústav a zabývat se samostatně nějakou činností znamená pro klienty větší společenský kontakt a cestu k seberealizaci a zvýšení sebevědomí i vyšší společenské postavení. V praxi to ovšem často bývá problémem.

Pro mnoho obyvatel ústavů je problematické bezpečně se pohybovat mimo zařízení bez doprovodu, protože nemají dostatek dovedností a zkušeností s bezpečným používáním hromadné dopravy, je pro ně těžké neztratit se, přecházet křižovatku atd. Většinou jsou zvyklí chodit společně s ostatními klienty, ve skupině s doprovodem.

Lidé zbavení způsobilosti k právním úkonům navíc podle platné vyhlášky MPSV ČR potřebují souhlas opatrovníka s volným pohybem mimo zařízení. Má-li opatrovník obavy o bezpečnost klienta, svůj souhlas nedá. Důsledkem pak je, že klient nemůže být mimo zařízení nikdy bez doprovodu. Tím přichází o podstatný zdroj motivace k práci.

Z praxe je známo, že dovednosti lidí s mentálním postižením lze rozvíjet poskytnutím odpovídající podpory. Je třeba otevřeně říci, že klientům, kteří touží chodit samostatně mimo ústav, hrozí nebezpečí, že se jim něco stane. Své opodstatnění má proto využití metody „**vymezování míry rizika**" (tzv. risk assessment) a **trénink samostatnosti**. Smyslem uvedených metod práce je umožnit lidem s mentálním postižením pohybovat se mimo domov bezpečně a snížit riziko na přijatelnou hranici (vyrazit do ulic je rizikem pro každého z nás).

Podstatou vymezování míry rizika a tréninku samostatnosti je identifikace a definování nebezpečných situací pro konkrétní osoby a situace a následné zpracování konkrétních postupů jak zjištěná rizika minimalizovat (opět ve vztahu k jednotlivým lidem). V rámci programu se klienti mohou učit např. bezpečnému přecházení silnice mimo přechod pro chodce i na přechodu pro chodce, chodit po silnici bez chodníku, používat hromadnou dopravu apod.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Pro vymezování míry rizika a trénink samostatnosti je vhodné mít v zařízení vnitřní pravidla, podle nichž jsou pak tvořeny plány pro jednotlivé klienty. Pravidla by měla stanovovat např. odpovědnosti konkrétních pracovníků, postupy při řešení nečekaných situací (např. když se klient nevrátí v domluvenou hodinu), způsoby ověřování dovedností klientů pro samostatný pohyb mimo zařízení apod.

Příklad z praxe: Zvládání krizové situace „Pohyb mimo areál ústavu bez doprovodu personálu"

Paní Věře je 42 let, má střední stupeň mentální retardace s afektivní labilitou. V ústavu žije od tří let věku, vlastní rodina s ní nikdy nenavázala kontakt.

Na volný pohyb mimo areál ústavu byla Věra nejprve připravována ve výchovné skupině ústavu: byla seznamována s hlavními zásadami bezpečného pohybu po městě a sociálními dovednostmi, nutnými pro samostatný pohyb mimo ústav (např. neobtěžovat kolemjdoucí, nenavštěvovat bez pozvání známé a pracovníky ústavu, nepokřikovat apod.).

Později byla pracovníky ústavu pověřována plněním úkolů mimo areál ústavu nejprve pod dohledem výchovného pracovníka, postupně samostatně při bedlivém sledování jejího příchodu a odchodu z ústavu (např. dojít na poštu s obálkou, dojít do lékárny s písemným vzkazem apod.).

Od roku 1995 jí byly povoleny samostatné vycházky do města – nejprve formou povolení vedoucí diagnosticko-metodického oddělení, která před každým opuštěním ústavu klientku znovu poučila o zásadách bezpečnosti pohybu po městě. Od roku 1996 jsou vycházky umožněny po oznámení pracovníkovi v rodinné buňce, kde klientka bydlí.

Koncem roku 2001 začala Věra využívat služeb agentury pro podporované zaměstnávání, kterou zřizuje místní nevládní organizace. Věra začala autobusem dojíždět do čtyři kilometry vzdáleného města, kde agentura sídlí. Nejprve jezdila v doprovodu pracovníka ústavu, následně jí pracovník pouze doprovodil na zastávku autobusu a v místě příjezdu ji čekala asistentka agentury, která ji doprovodila do zaměstnání v mateřské škole. Po měsíčním nácviku se Věra začala dopravovat do místa svého pracovního uplatnění zcela samostatně. Od roku 2003 má Věra s mateřskou školou uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou a denně do zaměstnání dojíždí sama. Pohyb mimo areál ústavu bezpečně zvládá.

To, že klient je schopen se pohybovat bezpečně, lze ověřit zkouškou, jejíž výsledky jsou uschovány pro případ, kdy je potřeba doložit např. povinnost tzv. náležitého dohledu, jak jej stanovují příslušné právní normy, nebo jako podklad pro jednání s opatrovníkem. Jasný důkaz o tom, že klient zvládá pohyb mimo zařízení bezpečně, dává ústavu lepší vyjednávací pozici s opatrovníkem, který nesouhlasí s pohybem svého opatrovance mimo ústav.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

4.4.2 Hodnoty jako zdroj motivace k práci

Hodnotou, pro kterou jsou lidé ochotni pracovat, může být prakticky cokoli. O hodnotách, které s sebou nese pracovní uplatnění, lze v ústavu uspořádat seminář pro obyvatele, jehož smyslem je pomoci lidem objevit jejich vnitřní motivaci k práci. Využití skupiny je zajímavé tím, že jako inspirace mohou pro ostatní sloužit ti obyvatelé ústavu, kteří jsou v práci úspěšní.

Motivace penězi

Peníze jsou nejběžnějším motivem k práci. U lidí, kteří žijí v ústavech, je však často problém tento stimul použít. Časté zkušenosti některých ústavů jsou následující:

„Klient nedostane peníze do ruky. Je zbaven způsobilosti k právním úkonům a peníze mu chodí na depozitní účet. To pro něho neznamená žádnou hmatatelnou výhodu, nemá pocit osobního vlastnictví. Peníze jako motivace tu nehrají žádnou roli.

S majetkem klienta zbaveného způsobilosti k právním úkonům, nakládá opatrovník. Ten klientovi nedovolí koupit si za vydělané peníze např. sladkosti nebo rekreaci. Klient pak ztrácí motivaci k práci, protože ví, že své peníze stejně nemůže využívat.

Klient je zcela zbaven způsobilosti k právním úkonům a nemůže si proto za vydělané peníze koupit ani rohlík. My ale víme, že s penězi hospodařit umí. V pokoji má schovanou zavařovačku. Do ní si střádá drobné mince, které se mu podaří různým způsobem získat; už dva roky si šetří na mobilní telefon. Přesně ví, kolik peněz v zavařovačce má a kolik ještě musí ušetřit.

Klienti v ústavu pracují v kuchyni a v prádelně. Nemají však za práci žádnou finanční odměnu, práci mají jako terapii.“

Z výše uvedených příkladů je zřejmé, že mnozí lidé žijící v ústavech nemají možnost být motivováni tím, čím lidé běžně motivování jsou, tj. penězi a nakládáním se svojí mzdou podle vlastních představ. Překážky motivování klientů penězi lze shrnout do následujících bodů:

1. Klienti si neumí spojit práci, mzdu v podobě peněz na účtu a nakoupené zboží a služby.
2. Omezení způsobilosti k právním úkonům klienty nechrání ale omezuje jejich samostatnost.
3. Opatrovníci nedovolí svým opatrovancům nakupovat si za vydělané peníze požadované zboží nebo služby.
4. Klienti ústavů často nejsou za práci finančně odměňováni. Pracují „dobrovolně“ nebo v rámci různých výchovných a terapeutických programů.

S každým z uvedených problémů lze pracovat.

Pochopení souvislosti mezi prací a vydělanými penězi

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Jak už bylo řečeno, klienti ústavů jsou zvyklí pracovat, ale práci vnímají jako pomoc personálu nebo jiným klientům. Nejsou zvyklí pracovat za peníze a práci mít jako povinnost. To je důvodem, proč po prvním nadšení zájem o práci často opadne a řada pokusů o získání a udržení zaměstnání u běžných zaměstnavatelů je neúspěšná.

V rámci ústavu lze klientům pomoci pochopit situaci systematickým tréninkem a vysvětlováním rozdílů mezi prací jako pomocí a placenou prací.

Příklad z praxe: Porozumění rozdílu mezi pomocí a placenou prací

Honza řadu let pomáhal pracovníkům ústavu s úklidem společných koupelen. Za práci nedostával žádné peníze. Když se mu ale ráno nechtělo, uklízet nešel. Vedení ústavu po čase chtělo Honzu za odvedenou práci odměňovat penězi na základě uzavřené dohody o pracovní činnosti.

Na Honzu se však nedalo spolehnout, že práci udělá každý den, jak bylo potřeba. Nebyl zvyklý dívat se na úklid v koupelně jako na povinnost. Práci zde bral jako projev vlastní dobré vůle pomoci personálu. To bylo pro ústav-zaměstnavatele problémem.

Ředitel ústavu se nakonec s Honzou dohodl, že pokud ráno do práce nenastoupí, uklidí za něj jiná klientka. Té ale Honza předá část vydělaných peněz. Každý den po práci se Honza od stanovené pracovnice ústavu doví, kolik si vydělal nebo kolik peněz z výplaty musí dát klientce, která za něj práci udělala. Částky jsou denně připisovány do formuláře, aby bylo Honzovi co nejlépe zřejmé, kolik peněz za den přibylo a na čí straně. Pracovníci dále s Honzou mluvili o tom, co je možné si za vydělané peníze koupit.

Honza si postupně začal uvědomovat rozdíl mezi nepovinnou pomocí a placenou prací, k níž se zavázal.

Navrácení způsobilosti k právním úkonům

Přestože omezení způsobilosti k právním úkonům by mělo klienty chránit, často se stává, že je spíš omezuje. Omezení je neadekvátní, tzn. že klient např. umí odpovědně zacházet s mnohem vyšším objemem peněz, než je stanoveno v rozsudku. Pro klienta je možnost používat vydělané peníze bez omezení velkou motivací. Ústav může sehrát důležitou roli v procesu částečného nebo úplného navracení způsobilosti.

V tomto směru je důležitá spolupráce pracovníků v přímé péči se sociálním oddělením ústavu, které se stará o právní postavení klientů. Pracovníci v přímé péči podporují rozvoj samostatnosti jednotlivých obyvatel ústavů, jednou z klíčových oblastí je hospodaření s penězi. V okamžiku, kdy dovednosti klienta přesahují úroveň omezení (zbavení) způsobilosti k právním úkonům, může ústav podat na příslušný soud žádost o přezkoumání podmínek k omezení způsobilosti k právním úkonům.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Ústav může také pořádat pro soudce místně příslušného soudu semináře, na nichž se soudci seznámí s praxí každodenního života klientů. Soudci získají zkušenost s praktickým dopadem svých rozhodnutí na život lidí. Ústav také může poskytnout důležité podklady soudnímu znalci.

Změna opatrovníka

V některých případech se ani po mnoha pokusech nelze s opatrovníkem dohodnout na tom, aby klientovi za vydělané peníze koupil věci, o které klient stojí. Klienta tak není možno motivovat k práci penězi. V takovém případě může jít o střet zájmů opatrovníka a jeho opatrovance. Ústav zde může sehrát důležitou roli tím, že podá soudu návrh na změnu opatrovníka.

Práce bez finanční odměny

Pokud klient pobytové sociální služby pracuje ve prospěch ostatních klientů nebo zařízení jako celku, jde vždy o citlivou záležitost. Jak vyplývá z dalších částí této publikace, je potřeba, aby práce bez finanční odměny, která není prací pro osobní potřebu, byla vždy součástí poskytované služby a aby z ní klient měl prospěch. Nikoli aby především sloužila k zabezpečení provozu ústavu. Tento typ práce musí sloužit k rozvoji dovedností klientů a být přípravou na placenou práci. Bližší informace k podmínkám pro vykonávání neplacené práce jsou v dalších kapitolách publikace.

4.4.3 Zájmy jako zdroj motivace

Zájmy mohou být velmi silným zdrojem motivace člověka k práci. Pokud se nám podaří spojit zájmy člověka s pracovním uplatněním, můžeme očekávat, že do práce bude chodit rád.

Za účelem využití zájmů je zcela nezbytné nejdříve zjistit, co člověk dělá rád, jaké má koníčky, co ho na určitých činnostech nebo věcech baví a zajímá. Je důležité zjistit o předmětu zájmu klienta co nejvíce informací, protože zvlášť u lidí s mentálním postižením mohou být za různými na první pohled nerealistickými představami schovány zajímavé motivy (např. zájem o medicínu a plán stát se lékařem může vycházet z touhy chodit v bílém plášti nebo pomáhat lidem apod.).

Příklad z praxe: Pracovní prostředí jako zdroj motivace

Pavel od dětství pobývá na týdenním pobytu v ústavu sociální péče. Je mu 25 let a ukončil pomocnou školu. Při rozmýšlení toho, co by mohl dělat, hrálo důležitou roli pracovní prostředí.

Pavel má jako velký životní vzor staršího bratra, který vystudoval vysokou ekonomickou školu a pracuje v bance. Stejně jako bratr Pavel velmi rád nosí oblek, mluví spisovně apod. Rodiče o tomto Pavlově zájmu mluvili na setkání s pracovníky ústavu a agentury podporovaného zaměstnávání, Pavel svůj zájem pracovat v prostředí podobnému bance potvrzoval.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Bylo proto rozhodnuto, že Pavlovi začne agentura pomáhat s hledáním práce v prostředí, které se podobá bance.

Pavel nakonec získal práci v sídle velké mezinárodní společnosti. V celé budově má na starosti výměnu tonerů a doplňování zásobníků na papír v tiskárnách a kopírkách a skartování dokumentů. V práci je spokojen.

4.4.4 Motivace budováním pracovních návyků

Návyk je vnitřní síla, která člověka v určité situaci vždy pobízí k určitému chování. V tomto smyslu lze návyku rozumět jako motivaci. Pracovní návyky člověk získává postupně, učí se jim. Upevňováním pracovních návyků posilujeme motivaci pracovat.

Pracovním návykem rozumíme např. zvyk chodit ve všední den do práce, dodělat práci, převzít odpovědnost za práci, dělat práci pečlivě. Pracovní návyky se dotýkají naučeného rytmu dne (ráno odejít do práce, odpoledne nebo večer mít volný čas) i rytmu týdne – 5 pracovních dnů, které jsou věnovány z velké části práci, a dva víkendové dny, které věnujeme domácnosti a vlastním volnočasovým aktivitám.

Je důležité si uvědomit, v čem je život v ústavu jiný než běžný život. Ústavy běžně zajišťují klientům tzv. komplexní péči (ubytování, stravu, úklid, praní, zábavu…). Klient ústavu vlastně nemusí nic dělat – nemusí mít žádné povinnosti. Když nechce, nemusí své povinnosti nebo svou práci splnit. Rovnováha mezi právy a povinnostmi je porušená: jako klient mám právo, aby mi někdo všechno zajistil, sám nemusím nic dělat. Režim dne v ústavu často není běžný: všechny aktivity probíhají v ústavu - ráno se nejde do práce, víkend se neliší od všedního dne. Klienti často neznají a nevnímají rozdíl mezi volnočasovou aktivitou a povinností (prací).

Budování pracovních návyků je jedním z úkolů ústavu jako sociální služby. Pro vybudování pracovních návyků je důležité zajistit klientům dostatečnou podporu zejména:

- Navozením běžného režimu dne, tak aby klienti ráno v určitou hodinu odcházeli do jiného prostředí (děti do školy, dospělí do práce)
- Navozením běžného týdne: pracovní dny a volné víkendy
- Vysvětlováním rozdílů mezi prací (co musím) a zábavou (co mohu, ale nemusím)
- Začleněním tréninku pracovních návyků do individuálních plánů (vykonávání určitých povinností je součástí poskytované služby)

Příklad z praxe: Práce, povinnosti i volný čas

Hance je 33 let, v ústavu žije od dětství. Před rokem se z ústavního oddělení přestěhovala do tzv. rodinné buňky, která se členěním místností podobá běžné domácnosti. Žijí zde lidé různého věku. Každý z nich má své povinnosti podobně, jako by je měl v běžné domácnosti. Hanka tu musí po sobě uklidit v koupelně, umýt nádobí. Dokud žila na ústavním oddělení,

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

pomáhala uklízečce, když se jí chtělo. V rodinné buňce je to jiné, vanu si po sobě např. musí umýt pokaždé sama.

Ve všední dny odcházejí všichni dospělí členové „domácnosti" do práce. Někdo jde do místní firmy, jiný chodí na brigádu do jiné budovy ústavu. Děti jezdí do školy. O víkendu mají všichni své povinnosti v „domácnosti", ale program se od všedního dne liší. Nikdo nejde do práce nebo do školy, všichni se věnují vlastním aktivitám pro volný čas.

4.4.5 Posilování

Častým problémem pracovního uplatnění klientů ústavů není jen vzbuzení chuti pracovat, ale také udržení si motivace chodit do práce. Souvisí to s třetí rovinou motivace: stálosti, vytrvalosti v překonávání problémů.

Pracovníci ústavů charakterizují situaci např. takto:

- Všichni klienti chtějí pracovat, ale ani si neuvědomují, co to znamená, nejspíše budou zklamáni, až budou mít pravidelné a dlouhotrvající pracovní povinnosti, nakonec nejspíše pracovní místo opustí, což povede ke ztrátě motivace pro ně a možná i pro další klienty ústavu
- Lidé do práce jdou jednou, dvakrát a pak už se jim nechce
- Vydrží u práce tak 5 minut

Za účelem udržení motivace klientů k práci lze vyvinout systém „posilování". Pracovní uplatnění s sebou většinou nese i negativní aspekty (musíme ráno vstávat, máme přísného šéfa…) a k tomu, abychom je překonali, potřebujeme protiváhu – něco, co nás posílí v chuti v práci pokračovat.

Posilou může být cokoli, co následuje za žádoucím chováním a je člověku příjemné. Posila může být cokoli – věc nebo činnost. Pro každého člověka je posilou něco jiného. Tatáž věc může pro jednoho být posilou a druhého odrazovat.

Posila není příjemný pocit ale to, co příjemný pocit vytváří. Není to manipulace s chováním.

<u>Příklady posil</u>

- Možnosti řešit problémy
- Každodenní nezávislost
- Příležitost k setkání s příjemnými lidmi
- Možnost něco nového se naučit

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Jak se poznají posily

- **Kladení otázek**: co mají lidé rádi, kterou věc ze dvou mají raději, co by rádi dostali jako dárek, co dělají večer, co by si koupili v obchodě apod. Posily lze identifikovat i u lidí, kteří používají alternativní formy komunikace
- **Pozorování**: snaha rozpoznat, které činnosti dělá člověk s radostí, baví ho dělat apod.
- **Dotazování se blízkých lidí**, kteří člověka dobře znají a vědí, co má rád (rodiče, soused, kamarád, pracovník jiné služby)

Kdy je posila nejefektivnější[17]

- Následuje-li okamžitě nebo záhy po požadovaném chování
- Je-li stálá, tzn. následuje-li pravidelně za chováním
- Posiluje-li určité chování (např. pochvala se vztahuje ke konkrétnímu výsledku práce člověka)
- Je přirozeně dostupná spíše než závislá na vnějších zdrojích (ocenění od nadřízeného je cennější než od osobního asistenta a navíc umělou posilu je třeba později odbourat)
- Odpovídá-li věku člověka a zapadá-li do kultury prostředí (např. pracoviště)

Příklad z praxe: Kapučíno po práci

Jardovi je 28 let. Má těžké mentální postižení, pro jakoukoli činnost potřebuje pomoc druhé osoby. Od svých 10 let Jarda žije v ústavu. Je zcela zbaven způsobilosti k právním úkonům.

Na základě domluvy s rodiči a Jardou bylo dohodnuto, že Jarda začne hledat práci. Po několika měsících hledání našla agentura podporovaného zaměstnávání Jardovi zaměstnání v samoobsluze. Má zde na starosti rozebírání papírových krabic a jejich shromažďování na jednom místě. (Krabice jsou pak svázány a odváženy do sběru). Jardu do práce provází asistent agentury podporovaného zaměstnávání.

Jardovi se zpočátku často do práce nechtělo anebo když do práce došel, seděl na židli a odmítal cokoli udělat. Pracovníci agentury se radili s Jardovou maminkou, čím by mohli posílit Jardovu motivaci pracovat. Maminka přišla s nápadem: Jarda má velmi rád kapučíno a umí si ho také v automatu sám koupit. Bylo dohodnuto, že maminka bude dávat pravidelně asistentovi peníze na kapučíno. Po skončení práce asistent dá Jardovi 10 Kč a Jarda si za ně v automatu, který je přímo v samoobsluze, koupí kapučíno.

Tento stimul Jardovi pomáhá, aby v práci plnil své úkoly. Vždy když se Jardovi nechce, asistent mu připomene, že po práci si může koupit to, co mu chutná.

[17] Podle Employment training Specialist Manual, 1999

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Dětinské posily (bonbóny, samolepky apod.) jsou často používány i u dospělých lidí v domnění, že daný člověk má rád jenom dětské věci. Je potřeba si uvědomit, že dospělý člověk se chová jako dítě, pokud byl v minulosti posilován za to, že se tak chová. Budeme-li člověka posilovat za dospělé chování, začne se tak chovat.

10 hlavních důvodů, proč posily nefungují[18]

1. Jiné cíle mají větší prioritu než posila
2. Není zcela jasné, jak má vypadat požadované chování
3. Posila nepřichází pravidelně
4. Je jiný způsob, jak dostat danou posilu
5. Posila je spjatá s problémovým chováním
6. Časový interval je moc dlouhý
7. Člověk je posilován ještě více za špatné chování
8. Člověk je posilou přesycen
9. To, co jsme vybrali, člověka ve skutečnosti dost neposiluje
10. Posila je dětinská

4.5 Pracovní dovednosti

Slovem „dovednosti" rozumíme předpoklady pro vykonávání určité činnosti. Dovednosti jsou trojího typu:

- Senzomotorické – schopnost propojení smyslového vnímání a pohybů (kreslení…)
- Intelektové – soubor schopností k myšlení a řešení problémů
- Sociální dovednosti – soubor schopností spojených s kontakty s jinými lidmi

Z hlediska pracovního uplatnění patří ke klíčovým dovednostem následující:

- Schopnost komunikace: verbální a neverbální, ústní a písemná
- Účinná sebeprezentace: vytvoření informací o vlastních zkušenostech, silných stránkách apod., obstát při pohovoru, sestavit životopis

[18] Podle Employment training Specialist Manual, 1999

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

- Objektivní posouzení svých možností, sebedůvěra
- Přizpůsobivost pracovním podmínkám, metodám a požadavkům
- Funkční gramotnost - schopnost chápat a užívat informace z tisku (přečíst a vybrat vhodný inzerát, přečíst a pochopit návod), písemný projev apod., chápání základních matematických pojmů, orientace v mapě apod.
- Sociální dovednosti – např. adekvátně řešit konflikty, jednat s lidmi, pracovat v týmu
- Učit se nové věci

Porovnáme-li omezení plynoucí z mentálního postižení a výše uvedený výčet, je zřejmé, že lidé s mentálním postižením jsou ve značné nevýhodě při hledání a udržení si práce. Současně ale víme, že poskytnutím vhodné podpory se jejich dovednosti mohou rozvíjet. Ústavy mohou sehrát důležitou roli při rozvoji potřebných kompetencí.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Mentální postižení vs. zdravotní stav

Pracovníci ústavů často uvádějí jako překážku pracovního uplatnění klientů svých služeb jejich „zdravotní stav anebo postižení". Mezi těmito pojmy je třeba rozlišovat:

- zhoršený zdravotní stav se může projevit jako např. přítomnost epileptických záchvatů, zhoršená schopnost koncentrace vlivem užívaných léků, …
- mentální postižení ve smyslu snížení míry intelektových schopností a adaptačního chování natolik, že se v oblasti pracovního uplatnění projevuje omezenou, sníženou nebo nízkou schopností naučit se nové činnosti, které přímo i nepřímo souvisí s prací („klienti nejsou schopni se naučit ani jednoduchou činnost").

Zhoršený zdravotní stav je potřeba řešit ve spolupráci s lékařem, který může upravit medikaci nebo stanovit, za jakých podmínek nebude zdraví klienta v práci ohroženo. S dovednostmi, schopnostmi a návyky klientů lze pracovat.

Důsledky mentálního postižením se řeší poskytnutím vhodné podpory (v souladu s definicí mentální retardace AAMR).

V této publikaci se věnujeme pouze sociálním důsledkům mentálního postižení. Zdravotní komplikace, které mentální postižení provází, necháváme na zdravotnictví.

Dovednosti obyvatel ústavů přímo i nepřímo související s prací

Obyvatelé ústavů nezvládají některé běžné, praktické činnosti – např. mytí nádobí, stlaní a povlékání lůžek, utírání prachu, které se mohou současně uplatnit jako pracovní dovednosti v pozici jako je pomocná síla v kuchyni, uklízeč apod. (dovednosti přímo související s pracovním uplatněním).

Nemají často ani ty běžné, praktické dovednosti, které sice nebývají předmětem pracovní náplně, ale zaměstnavatel je předpokládá a pro pracovní uplatnění jsou tyto dovednosti podstatné. Jde např. o schopnost samostatně cestovat, založit si účet v bance, vyřídit si neschopenku apod. (dovednosti nepřímo související s pracovním uplatněním).

Důvody, proč obyvatelé ústavů tyto celkem běžné dovednosti nemají, jsou dva:

1. Obyvatelé ústavů mají ve srovnání s vrstevníky menší příležitosti tyto činnosti praktikovat. Tyto pracovní činnosti za ně vykonávají profesionální pracovníci ústavu – např. je-li v ústavu jídlo vařeno v kuchyni hromadného stravování, pak většina klientů nebude mít dovednosti v základních kuchyňských pracích.
2. Obyvatelé ústavů mají potíže naučit se tyto činnosti v důsledku mentálního postižení.

Ústavy, přestože není jejich úkolem zajistit obyvatelům práci, mohou významně přispět k rozvoji konkrétních pracovních dovedností jednotlivých klientů.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Jde o to, aby obyvatelé ústavů:

- měli možnost praktikovat běžné každodenní činnosti

- byli odborně vedeni tak, aby i přes mentální postižení, které mají, se naučili co nejvíce dovednostem

Možnost praktikovat běžné každodenní činnosti dává jednak provozní část ústavu (kuchyně, prádelna, údržba apod.) a jednak individuální naplánování služeb pro klienta.

Metody učení využívané pro dospělé lidi s mentálním postižením

Pro učení lidí s mentálním postižením byly ve světě vyvinuty speciální metody učení, např. tzv. „systematic instruction" (strukturování činnosti). Tato metoda počítá s tím, že člověk nedokáže uskutečnit celou činnost najednou a potřebuje zvláštní pomoc, aby to zvládnul. Celá práce se rozdělí do menších částí, tzv. úkonů, které už je schopen člověk s postižením uskutečnit. Příkladem může být např. vytírání podlahy, které obnáší tyto úkony:

- Najít pracovní nářadí
- Natočit vodu odpovídající teploty
- Přidat saponát
- Najít místo, které mám vytřít
- Rozdělit si plochu tak, abych věděl, co už jsem vytíral
- Vymáchat hadr
- Vyždímat ho atd.

Tyto jednotlivé úkony se lze učit od prvního k poslednímu (následující úkon se přidává, až jsou předchozí zvládnuty; výhodou je logický postup, nevýhodou pak to, že rozdělanou práci musí někdo dokončit) anebo od posledního úkonu k prvnímu (výhodou je odměna v podobě dokončené práce). Podporou mohou být instrukce přehledně napsané nebo nakreslené (popř. fotografie) – něco jako malý manuálek pro jednu činnost.

Příklad z praxe: Pomůcky usnadňují samostatné zvládnutí práce

Pro klienta lze připravit speciální, na míru šité pomůcky, které zvýší jeho samostatnost. Příkladem může být sada karet, které v práci používá Lenka. Tato dívka pracuje v denním stacionáři, kde má mimo jiné na starosti přípravu svačin pro děti.

IP – Společnost pro změnu * Rytmus

tním rozpočtem České republiky.

Každé dítě potřebuje jiným způsobem upravenou potravu: někdo nakrájet, jiný rozmixovat, každé dítě má také jiný hrneček na pití apod.

Pracovní konzultantka připravila pro Lenku kartičky se jmény dětí. Na každé kartičce je pod jménem dítěte vypsán postup pro přípravu svačiny a druh hrnku, ze kterého dítě pije. Lenka si každé dopoledne připevní kartičky dětí, které jsou ten den přítomny, v kuchyni nad linku pomocí suchých zipů. Podle této pomůcky pak připraví jednotlivým dětem svačinu podle jejich potřeb.

Dospělí lidé s mentálním postižením stejně jako lidé bez postižení preferují různé styly učení: někomu více vyhovuje slovní instruktáž, jinému názorné předvedení činnosti atd. Je na odbornících, aby našli nebo vymysleli vhodný styl učení pro klienta.

Jednotlivé úkony, které klient zvládne, jsou také dílčími pracovními dovednostmi, které se dají využít při nalézání pracovního uplatnění. Např. člověk s těžším postižením může rozkládat krabice a shromažďovat je na určeném místě (2 dílčí pracovní úkony) ve skladu samoobsluhy. I tyto osvojené dílčí dovednosti zvyšují šance při hledání pracovního uplatnění.

4.6 Posuzování v oblasti pracovního uplatnění

Před tím, než člověk začne hledat zaměstnání, zvažuje, jaký typ práce by pro něj byl nejvhodnější. Nejprve posoudí své zdravotní, kvalifikační a osobnostní předpoklady, své zájmy a motivaci. Lidé, kteří nemají žádné zvláštní nevýhody na trhu práce, provádějí tyto úvahy neformálně a sami nebo ve spolupráci se svými blízkými (rodina, přátelé).

Podobně je to u lidí se zdravotním postižením nebo s jiným znevýhodňujícím aspektem (např. lidé vracející se z léčky drogové závislosti, bez domova apod.). Lidé z těchto skupin nezaměstnaných však k tomu, aby se jim podařilo zmapovat vlastní předpoklady a dovednosti, potřebují často pomoc odborníků. Formalizovanému posuzování je v tomto případě říká „pracovní diagnostika".

S pracovní diagnostikou se lze setkat např. na úřadech práce, v personálně-poradenských agenturách apod. V závislosti na situaci ji vypracovávají různí odborníci (lékaři, psychologové, sociální pracovníci apod.) pomocí různých metod (rozhovor, testy, pozorování atd.).

Výsledkem pracovní diagnostiky je přehled charakteristik člověka, které umožní doporučit vhodné zaměstnání, přípravu pro povolání anebo rekvalifikaci.

Existuje řada metod pracovní diagnostiky. Např. test předpracovní rehabilitace podle Jacobsové je zaměřen na mladé zdravotně postižené osoby, které ještě do pracovního procesu nevstoupily, nebo pro takové dospělé osoby, kde je závažné podezření, že se nebudou schopny vrátit do původního zaměstnání, poněvadž snížení jejich aktivity je velké. Test nehodnotí jenom vlastní výkon, ale určuje: pohybové dovednosti, chování se při práci,

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

pracovní schopnost. Jiným testem je test funkčních schopností, který se opakuje po určitých intervalech a slouží k ohodnocení klientových schopností a ukazuje změny po určitých obdobích, odhaluje silné a slabé stránky např. v kognitivních schopnostech klienta a identifikuje oblasti, ve kterých na sobě klient ještě musí zapracovat. Tyto testy používají odborná pracoviště (např. Klinika rehabilitačního lékařství na Albertově).

Ústavy se mohou v rámci své činnosti podílet na přípravě pracovní diagnostiky, která je používána agenturami podporovaného zaměstnávání. Nejdříve je však nutno vymezit formy posuzování, se kterými se lidé v souvislosti s pracovním uplatněním mohou setkat.

4.6.1 Posouzení posudkovým lékařem

Smyslem posouzení lékařskou posudkovou službou, která (mimo jiné) posuzuje schopnost soustavné výdělečné činnosti člověka (viz kapitola Invalidita a invalidní důchody) je:

- Zjistit pracovní potenciál člověka
- Získat podklad pro rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu
- Vymezit činnosti, které člověk nemůže vykonávat vůbec nebo jen s omezením

Výsledkem posouzení posudkovým lékařem je stanovení zbytkové pracovní kapacity člověka, eventuálně konkrétní omezení.

4.6.2 Posouzení závodním lékařem

Před nástupem do zaměstnávání je vždy zvažována vhodnost konkrétního pracovního místa vzhledem ke zdravotnímu stavu zájemce o práci. Důvodem je snaha zabránit tomu, aby práce nebo pracovní prostředí poškozovaly zdraví pracovníka.

Závodní lékař (případně praktický lékař) porovnává nároky konkrétního pracovního místa se zdravotním stavem člověka – zájemce o práci. Podle výsledku této zdravotní prohlídky lékař doporučí nebo nedoporučí, aby člověk na dané pracovní místo nastoupil. Člověka s alergií na zvířecí srst „nepustí" lékař pracovat do stáje, s epilepsií na pracovní místo, kde manipuluje se stroji apod.

Z vyšetření posudkovým lékařem ani lékařem závodním (obvodním) se nezjistí, jaká je úroveň dovedností člověka, jaké konkrétní dovednosti by bylo potřeba rozvíjet za účelem získání a udržení práce. Toto je úkol pro nelékařské pracovní diagnostiky, na kterých se mohou podílet pracovníci ústavu. Jejich výhodou je to, že své klienty velmi dobře znají.

V praxi se často setkáváme s tím, že možnosti obyvatel ústavů jsou posuzovány ústavním lékařem nebo dokonce vedením ústavu. Lékaři a management ústavu „schvalují" vhodnost

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

pracovního uplatnění jednotlivých klientů.[19] Tento stupeň posouzení je navíc často realizován vzhledem k pracovnímu uplatnění obecně, nikoli ke konkrétnímu pracovnímu místu.

Posouzení ústavním lékařem je na místě pouze v případě, že ústavní lékař je současně závodním lékařem nebo klient nastupoval na pracovní místo u zaměstnavatele, který závodního lékaře nemá a ústavní lékař by současně byl praktickým lékařem daného klienta. V ostatních případech je posuzování vhodnosti pracovního uplatnění ústavním lékřem nadbytečné. Posouzení vhodnosti pracovního uplatnění vedením ústavu je rovněž zbytečné.

Úkolem ústavu jako zařízení sociálních služeb není lékařské posouzení pracovních schopností klientů, ale posouzení sociálních aspektů, které ovlivňují možnosti pracovního uplatnění. To je také v souladu s definicí mentálního postižení.

4.6.3 Pracovní diagnostika v podporovaném zaměstnávání

V předchozí části publikace bylo řečeno, že není úkolem ústavu posuzovat zdravotní stav klientů ve vztahu k jejich pracovnímu uplatnění. Ústavy naopak mohou hrát významnou roli v posuzování ostatních aspektů pracovního uplatnění klientů. Mohou navázat na metodické postupy vytvořené např. pro službu podporované zaměstnávání. **Pracovní diagnostika v podporovaném zaměstnávání** mapuje čtyři důležité oblasti:

- Orientace ve vlastních zájmech
- Orientace ve vlastních možnostech
- Orientace v reálných možnostech na trhu práce
- Míra potřebné podpory

Cílem pracovní diagnostiky je získat dostatek informací k tomu, aby bylo jasné, jaký typ pracovního místa by byl pro daného člověka vhodný. Tato diagnostika je v souladu s konceptem podpory podle definice mentální retardace AAMR.

Orientace ve vlastních zájmech a možnostech a v reálných možnostech místního trhu práce se provádí různými formami – např. strukturovaný i nestrukturovaný rozhovor, vyprávění, pozorování v modelových nebo běžných situacích, rozhovory s blízkými lidmi klienta. Klient si může např. vyzkoušet různé typy práce formou brigády mimo ústav nebo si projít formou praxe obslužná pracoviště ústavu (jídelna, kuchyň, prádelna, údržba apod.). Zjišťuje se např., jak dlouho je schopen pracovat (tj. délka pracovní doby), jak velkou zátěž unese (jak je odolný vůči stresu, může pracovat v hlučném prostředí), v jakém kolektivu může pracovat (velký kolektiv s různými zaměstnanci nebo místo s malým pracovním kolektivem), jaká

[19] ČUPZ, QUIP, Rytmus, 2004

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

pracovní doba mu vyhovuje (je možné, aby pracoval na směny?, je možné, aby pracoval od 6. hod. ranní?), jaké jsou jeho pracovní zkušenosti, vzdělání, který typ práce preferuje.

Poslední složka pracovní rehabilitace se provádí posouzením klíčových a dalších kompetencí člověka. Zjišťují se sociální dovednosti, funkční gramotnost, reálnost posouzení vlastních předpokladů k práci, sebeprezentace, schopnost učit se nové věci a dále také schopnost v oblasti sebeobsluhy apod. Pro provedení této části posouzení se používá speciální seznam dovedností, posuzuje se pomocí různých metod (strukturovaný a nestrukturovaný rozhovor, pozorování ve strukturovaných i nestrukturovaných situacích, posuzování relevantními osobami).

Výhodou pracovní diagnostiky zpracované pro podporované zaměstnávání je zejména možnost posuzování v běžném prostředí. To umožní objektivnější posouzení skutečných schopností člověka. Celý systém se dá využít i k hodnocení účinnosti poskytnuté služby a rozvoje dovedností jednotlivého člověka.

Důležitým znakem pracovní diagnostiky v podporovaném zaměstnávání je aktivní účast klienta. Pracovní diagnostika zde není zpracována pouze odborníky. Výsledek naopak ovlivňuje samotný klient:

- jaká práce ho bude bavit
- v jakém prostředí by chtěl pracovat
- s kolika dalšími lidmi apod.

Aby se klient mohl informovaně rozhodnout a nehledal práci, která ho později nebude bavit, potřebuje znát alternativy. Jednou z možností je práce na zkoušku. Je možné si vyzkoušet a zjistit, která práce mu vyhovuje, která nikoli a proč. Používá se hlavně tam, kde zájemce o práci nemá žádné pracovní zkušenosti.

Příklad z praxe: Jak a jaké informace slouží k pracovní diagnostice

Slečna H. vystudovala tříletou praktickou školu. Už během studia se domlouvala s pracovníkem ústavu sociální péče o svých dalších plánech. Personál ústavu ji informoval o možnostech, které má.

K nabízeným možnostem patřilo místo v chráněné dílně nebo hledání práce na otevřeném trhu práce. S hledáním „obyčejného" zaměstnání by jí pomáhala agentura podporovaného zaměstnávání, se kterou ústav spolupracuje. Slečnu H. nejvíce lákala práce s dětmi, se kterými má zkušenosti z ústavu. Chráněné dílny tuto možnost nenabízejí, a tak se rozhodla hledat na otevřeném trhu práce.

Pracovníci ústavu jí pomohli navázat kontakt s agenturou pro podporované zaměstnávání a pomohli předat důležité informace – které činnosti slečna H. zvládá bez podpory, ve kterých potřebuje pomoc, jak dlouhá by nejspíš měla být pracovní doba atp. Doba hledání práce se

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

díky těmto informacím zkrátila. V současné době slečna H. pracuje třetím rokem v mateřské škole na částečný úvazek.

Informované rozhodnutí

Součástí etických principů v podporovaném zaměstnávání je zapojení klienta do rozhodování o vlastním pracovním uplatnění a formě podpory, která je mu poskytována. Za tím účelem je zejména ve fázi pracovní diagnostiky používána metoda „informovaného rozhodnutí". Informované rozhodnutí lze charakterizovat jako rozhodnutí s porozuměním důsledkům tohoto rozhodnutí. Jinými slovy, člověk ví, co je důsledkem jednotlivých možností – zná rizika, výhody, cenu, kterou bude potřeba zaplatit apod.

Pokud se týče pracovního uplatnění, je třeba se především rozhodnout, v jakém oboru budu pracovat. Rozhodnout se, jakou práci chci dělat, bez znalosti, co obnáší různé druhy práce, může vést k nespokojenosti s prací a ke konci pracovního uplatnění. Častým problémem, který byl již v této publikaci zmiňován, je fakt, že lidé žijící v ústavu nemají žádné pracovní zkušenosti – nikdy nepracovali a dokonce nemají příležitost praktikovat některé zcela běžné, každodenní činnosti jako je vaření či uklízení. Teprve znalost různých druhů prací umožní člověku informovanou volbu.

Úkolem ústavu je v tomto ohledu nabídnout lidem možnost využít pro rozhodování alespoň práce, které se vyskytují v ústavu, pomoc klientovi zjistit, jestli se práce líbí, jak dlouho u práce vydrží atd. Tyto informace pak ústav může předat pracovníkům služeb pracovní rehabilitace.

4.7 Možnosti pracovního uplatnění

Obyvatelé ústavů mají, je-li jim poskytnuta odpovídající podpora, řadu možností pracovního uplatnění. Na tyto možnosti se lze dívat z různých úhlů pohledu. Jedním z nich je míra, s jakou podporují sociální začlenění klientů ústavní péče.

Formy pracovního uplatnění lze rozdělit podle různých kritérií. Za účelem posuzování míry, s jakou jednotlivé formy přispívají k sociálnímu začlenění, použijeme hlediska:

- Pracovně právního vztahu
- Umístění pracoviště ve vztahu k ústavu
- Míry chráněnosti pracovního prostředí

4.7.1 Z hlediska pracovně právního vztahu

1) Práce pro osobní potřebu

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Jde o činnosti, které si kolem sebe člověk běžně dělá – např. ustlat si postel, uklidit si vlastní pokoj nebo svou část hromadné ložnice apod. Nepatří sem již úklid společné umývárny, práce v prádelně nebo v ústavní kuchyni. Práce, ze které mají užitek i ostatní obyvatelé ústavu nebo personál, není prací pro vlastní potřebu.

2) Příprava na budoucí pracovní uplatnění

V přípravě na budoucí povolání jde o to, aby klient získal dovednosti, které v budoucnu může uplatnit na trhu práce. Pro tuto formu práce je vždy nutno zajistit jasné oddělení od tzv. „dobrovolné práce", kdy člověk bez finanční odměny pracuje ve prospěch někoho jiného. Pokud jde o práci v ústavu, je nutno dobrovolnou práci vždy chápat jako součást poskytované služby. Soustavná (pravidelná) práce klientů ve prospěch ústavu nebo jeho obyvatel či pracovníků je vždy citlivou záležitostí. Nelze mít nikdy jistotu, že klient vykonávající soustavně práci ve prospěch ústavu bez mzdy, dělá skutečně tuto práci pro vlastní potěšení, ze své zcela svobodné vůle. Pravděpodobnější je, že je jeho rozhodnutí ovlivněno závislostí na službě poskytované ústavem a pokud by závislý nebyl, práci by zdarma nedělal.

Z uvedených důvodů je třeba:

- Definovat smysl: získat v budoucnu placenou práci
- Stanovit konkrétní cíle: získání konkrétních dovedností, zkušeností
- Zabezpečit ochranu před zneužíváním
- Stanovit pravidla: kde, jaká práce, kolik hodin, za jaké finanční nebo jiné ohodnocení apod.

Podobně, pokud vykonává dobrovolnou práci klient pro místní firmu, je třeba dbát na to, aby nebylo zneužíváno nevýhodné postavení klientů.

3) Práce v režimu pracovně právních předpisů

Jde o práci na základě pracovní smlouvy nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr podle zákoníku práce.

4.7.2 Z hlediska umístění pracoviště ve vztahu k ústavu

1) Práce v ústavu

Jednou z možných forem pracovního uplatnění obyvatel ústavů je využít pracovních příležitostí, které nabízí provoz samotného ústavu nebo míst v chráněné dílně umístěné v areálu zařízení. Může jít o práci placenou (v režimu pracovně právních vztahů) nebo neplacenou, jak bylo popsáno výše. Jinou formou práce pro ústav může být práce v ústavní chráněné dílně (v dílně, která je v budově nebo v areálu ústavu).

Práce v ústavu klientům přináší hlavně

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

- rozvoj některých pracovních dovedností (v závislosti na přítomnosti těchto činností v ústavu)
- jestliže je tato práce pravidelná, přináší i životní rytmus a řád

Z hlediska sociálního začlenění práce v ústavu patří k těm, které sociální začlenění podporují méně: člověk je během dne mezi stejnými lidmi, se kterými bydlí, tráví volný čas a kteří se všichni vyznačují mentálním postižením (personál ústavu nemůžeme počítat).

2) Práce mimo ústav

Výhodou práce, která je mimo areál ústavu, je především to, že obyvatelé mají více příležitostí setkávat se s jinými lidmi mimo okruh spolubydlících a personálu. Z hlediska podpory sociálního začlenění je práce mimo ústav cennější.

4.7.3 Z hlediska míry chráněnosti pracovního prostředí

1) Chráněné dílny

Chráněné dílny mohou být pracovního charakteru, tzn., že lidé zde pracují na základě pracovní smlouvy nebo dohody a za odvedenou práci dostávají peníze. Pracuje se zde v režimu pracovně-právních předpisů. Jiným typem chráněných dílen jsou dílny terapeutického zaměření. Lidé, kteří zde pracují, jsou vlastně klienty služby zvané pracovní rehabilitace. Za práci nedostávají žádnou nebo pouze symbolickou, motivační finanční odměnu. Naopak v některých chráněných dílnách se ještě platí úhrada za pobyt.

Chráněné dílny se většinou zabývají jedním nebo několika charakteristickými obory činností – např. kompletování, výroba svíček, knihařské práce, výroba dřevěných předmětů apod. Omezený okruh činností v dílnách má za následek, že jen pro někoho chráněné dílny přinášejí profesní uplatnění a rozvoj - ne každý obyvatel ústavu se chce pracovně realizovat v právě tomto oboru – např. kompletace.

Chráněná dílna je mnohdy jediná šance pro lidi se zdravotním postižením, jak získat práci a být v kontaktu s jinými lidmi. Zpravidla se v chráněné dílně lze setkat s vlídným zacházením ze strany nadřízených, pracovní podmínky lze většinou přizpůsobit potřebám a možnostem pracovníků.

Z hlediska podpory sociálního začleňování chráněné prostředí přináší nové sociální kontakty převážně z okruhu lidí, kteří jsou znevýhodněni. Šanci seznámit se s „nepostiženými" lidmi jsou zde omezené. Jinou nevýhodou je omezený okruh činností, se kterými se lze v chráněném prostředí zpravidla setkat (např. ženy, které rády pracují s dětmi, asi v chráněné dílně práci nenajdou apod.).

2) Otevřený trh práce

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Otevřeným trhem práce se rozumí pracovní místa, se kterými se lze běžně setkat: na poště, v kanceláři, ve skleníku, v bance apod. Může přitom jít o místa, jejichž existence je finančně podporovaná z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti.

Nevýhodou pracovních míst na otevřeném trhu práce je to, že místa je obtížné získat – znevýhodnění lidé se musí utkat s konkurencí ostatních zájemců o práci, kteří nemají postižení. Zaměstnavatelé většinou nemají zkušenosti se zaměstnáváním lidí s postižením, prostředí bývá bariérové apod.

Na druhou stranu práce zde má řadu výhod, otevřený trh práce umožňuje nejvyšší míru sociálního začlenění:

- přináší největší míru sociálního začlenění, protože se zde člověk s postižením potkává s jinými, nepostiženými lidmi
- přináší největší možnost seberealizace v oboru, lidé mohou využít celou škálu profesí
- práce na otevřeném trhu práce nabízí také větší možnost dalšího rozvoje člověka – profesního i osobního
- mzdy pracovníků s postižením na otevřeném trhu jsou vyšší v porovnání se stejnou skupinou lidí v chráněných dílnách
- práce v běžném prostředí také znamená vyšší sociální status

Pracovník s postižením má na pracovišti příležitosti pro rozvoj přátelství a účast na podnikových aktivitách.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Aspekty PODPORUJÍCÍ sociální začlenění	Aspekty NEpodporující sociální začlenění
- **Práce je mimo ústav.** Člověk ráno do práce odchází a odpoledne se zase vrací, cestou i na pracovišti má možnost potkat jiné lidi.	- **Práce je v ústavu.** Člověk nemusí opustit budovu nebo areál ústavu, v práci potkává jen jiné obyvatele ústavu nebo personál.
- **Práce je v běžném prostředí.** Člověk se v pracovní době potkává se spolupracovníky či zákazníky, s lidmi, kteří nemají mentální nebo jiné zdravotní postižení.	- **Práce je v chráněném prostředí.** Člověk se během pracovní doby potkává nejčastěji s jinými lidmi, kteří rovněž mají mentální nebo jiné zdravotní postižení.
- **Za vykonanou práci náleží pracovníkovi finanční odměna.** Mzda staví znevýhodněného člověka na stejnou úroveň jako jsou jiní pracovníci.	- **Dobrovolná práce bez finanční odměny.** Zvláště v prostředí, kde ostatní pracují za mzdu, staví člověka do zvláštní a s ostatními nerovnocenné pozice.
- **Pracovník vykonává práci na základě pracovně-právního vztahu**, který je uzavřen přímo se zaměstnavatelem. Tento typ dohody staví pracovníka s postižením na stejnou úroveň jako jsou ostatní pracovníci zaměstnavatele a také ho chrání (právo na dovolenou apod.).	- **Pracovník vykonává práci na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zprostředkující agenturou**. S touto agenturou pracovník uzavře dohodu o poskytování služeb.

4.7.4 Návaznost sociálních služeb a služeb zaměstnanosti

Cílem poskytování sociálních služeb je podpořit sociální začleňování znevýhodněných lidí. Sociálním začleněním se míní situace, kdy člověk může využívat veřejných služeb a uplatňovat svá práva. Jednou z nejzákladnějších veřejných služeb jsou služby zaměstnanosti. Lidé v ČR dokonce mají právo na poskytnutí tohoto typu služeb.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Zvláštním druhem služeb zaměstnanosti je tzv. pracovní rehabilitace, kterou definuje zákon o zaměstnanosti (blíže se tomuto tématu věnuje kapitola Zaměstnávání osob se zdravotním postižením).

Z uskutečněných šetření[20] vyplývá, že klienti ústavní péče tento typ veřejné služby nevyužívají. (Patří tedy ke skupinám sociálně vyloučených lidí).

Z výše uvedených skutečností vyplývá, že:

- rolí ústavu jako sociální služby je pomoci lidem s postižením využívat veřejné služby zaměstnanosti
- prostřednictvím veřejných služeb zaměstnanosti by obyvatelé ústavů mohli získat další podporu při hledání práce, ústav sám by se touto činností nemusel zabývat a mohl by se soustředit na úkoly, které má jako zařízení sociálních služeb
- ústavy zatím návazné služby dostatečně nevyužívají z objektivních i subjektivních příčin

Nabízí se otázka, proč ústavy nekontaktují místně příslušné úřady práce a nepožadují poskytování služeb zaměstnanosti (konkrétně pracovní rehabilitace) pro své klienty. Jedním z možných důvodů je určitě nedostatek pracovníků, kteří by mohli klienty na úřad doprovodit. Zde se nabízí další možnost, jak situaci řešit.

4.7.5 Organizace specializované na podporu pracovního uplatnění

Některé ústavy využívají možnosti spolupracovat při zprostředkování práce a služeb zaměstnanosti s dalšími organizacemi, které pomáhají lidem se znevýhodněním na poli pracovního uplatnění. V podmínkách ČR jde zejména o chráněné dílny, agentury podporovaného zaměstnávání anebo přechodného zaměstnávání.

Spolupráce s agenturami podporovaného zaměstnávání

Agentury pro podporované zaměstnávání nabízejí individuální a dlouhodobou podporu pro lidi se znevýhodněním na otevřeném trhu práce. Podpora je poskytována jak při hledání vhodného pracovního uplatnění, tak i po uzavření pracovně právního vztahu přímo na pracovišti s pracovní asistencí.

Podmínkou poskytování služeb je, že člověk se znevýhodněním chce pracovat (ne např. dále se vzdělávat) a že chce pracovat na otevřeném trhu práce (ne v chráněných dílnách).

Služba podporované zaměstnávání je časově omezena na dva roky, na základě zdůvodnění je však možné službu prodloužit.

Kontakty na agentury v ČR najdete na adrese www.unie-pz.cz nebo v příloze tohoto manuálu (situace v září 2005).

[20] ČUPZ, QUIP, Rytmus, 2004

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Příklad z praxe: Spolupráce ústavu a nevládní neziskové organizace

Ústav má uzavřenou smlouvu o poskytování služeb svým klientům s nevládní neziskovou organizací, která nabízí služby – z nichž jednou je podporované zaměstnávání (služba zaměstnanosti).

Ústav má určeného pracovníka zodpovědného za spolupráci s agenturou a agentura má určeného jednoho pracovníka pro kontakt s ústavem.

Dohoda obsahuje podmínky spolupráce – např. jak se obě strany vzájemně informují: každý klient má kartičku s termíny návštěv agentury, agentura podává pravidelné písemné zprávy ústavu. Ústav má možnost účastnit se při vytváření individuálního plánu pro jednotlivé klienty, navrhovat oblasti, na kterých agentura bude s klientem dále pracovat.

Jaké prvky podpory lze očekávat od agentur pro podporované zaměstnávání:

- Koordinace tvorby pracovní diagnostiky
- Příprava klienta na pracovní uplatnění, která zahrnuje např. pomoc klientovi se sestavením CV, pomoc při vyplňování formulářů při přijetí
- Zprostředkování práce – pomoc klientovi při hledání vhodného zaměstnavatele a vyjednávání se zaměstnavatelem
- Pomoc při doprovodu na úřad práce, doprovod klienta na schůzku se zaměstnavatelem či na pracoviště
- Pomoc s nácvikem a osvojením pracovních činností přímo na pracovišti

Co budou naopak agentury očekávat od ústavu, se kterým spolupracují při zajištění pracovního uplatnění klienta:

- Informace důležité pro pracovní diagnostiku – tedy informace o zájmech, pracovních zkušenostech a dovednostech klienta (pokud toto klient není schopen sdělit sám)
- Spolupráci při kontaktování opatrovníka, pokud je klient omezen nebo zbaven způsobilosti k právním úkonům
- Spolupráci při jednání s posudkovými lékaři, pokud to bude potřeba
- Spolupráci při motivování klienta k tomu, aby vydržel do práce chodit
- Spolupráci při tréninku dovedností přímo i nepřímo souvisejících s prací

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Příklad z praxe: Spolupráce ústavu s agenturou

Petr cestuje z ústavu do 30 km vzdálené agentury podporovaného zaměstnávání vlakem a autobusem. Cestou musí přestupovat.

Pracovník agentury a pracovník ústavu se domluvili na spolupráci: pracovník ústavu pomáhá Petrovi naučit se cestu z ústavu na autobus až na přestup na vlak a zpět. Pracovník agentury pomáhá Petrovi s druhou částí cesty - od přestupu na vlak do agentury a zpět. Petr, pracovník ústavu a pracovník agentury společně vypracovali individuální plán zaměřený nejen na cestování, ale i na krizové situace (např. když je výluka) a bezpečné chování (hlídat si své osobní věci, chovat se s přiměřeným odstupem k cizím lidem). Petr nyní cestuje samostatně z ústavu až do cílového města, cestu od nádraží do agentury se postupně učí (dnes trefí 100 m za nádraží).

Petrovi se několikrát osvědčil krizový plán. Jednou se stalo, že autobus vůbec nejel, jindy měl autobus poruchu. Pro pana Petra bylo velkým zážitkem, že situaci zvládl – zachoval se podle plánu a sám situaci vyřešil.

Petr vlastní mobilní telefon, umí z něj zavolat i přijmout hovor. Tyto své dovednosti využívá ke zvládání krizových situací – v případě, že si neví rady (např. zabloudil), obrací se na pracovníky se žádostí o pomoc. Tento postup je začleněn do krizového plánu.

Ze zkušeností agentur podporovaného zaměstnávání a ústavů vyplývá, že je dobré si předem ujasnit pravidla vzájemné spolupráce a případně uzavřít písemnou dohodu o spolupráci (rámcovou nebo dohodu o spolupráci ohledně jednotlivých klientů). Rozhodně by mělo být jasno v tom, jaká jsou pravidla spolupráce a kdo jsou kontaktní a zodpovědné osoby na obou stranách.

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

5 PŘÍLOHY

5.1 Agentury podporovaného zaměstnávání

Hlavní město Praha

Rytmus Praha 2

Bruselská 16, 120 00 Praha 2

Tel: 224 251 610, 224 255 819

rytmus@rytmus.org

www.rytmus.org

Asistence

V Pevnosti 4, 128 41 Praha 2

Tel: 241 404 130

stredisko@asistence.org

www.asistence.org

Společnost Duha

Bolevecká 468, 109 00 Praha 15

Tel: 274 867 370

pz@duha.nsnet.cz

www.spolecnostduha.cz

Eset help

Hekrova 805, 149 00 Praha 11

Tel: 272 93 77 12, 272 91 65 90

podpor.zam@esethelp.cz

www.esethelp.cz

Fokus Praha

Dolákova 24, 181 00 Praha 8

Tel: 233 55 33 03, linka 214

cppz@fokus-praha.cz

www.fokus-praha.cz

Formika

Hornomlýnská 1255, 148 00 Praha 4

tel. 271 910 016, 775 350 115

formika@formika.org

www.formika.org

Máme otevřeno

Ve Smečkách 5, 110 00 Praha 1

Tel: 222 212 363

tranzit@mameotevreno.cz

www.mameotevreno.cz

Rytmus Dejvice

Studentská 541/3, 160 00 Praha 6

Tel: 224 324 639

dejvice@rytmus.org

www.rytmus.org

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Jihočeský kraj

Koník České Budějovice

U Tří lvů 4, 370 29 Č. Budějovice

Tel: 386 351 944

o.s.konik@volny.cz

www.os.konik.cz

Koník Strakonice

Heydukova 349, 386 01 Strakonice

Tel: 383 322 040

os.konik@tiscali.cz

www.os.konik.cz

Koník Tábor

Fügnerova 822, 390 01 Tábor

Tel: 381 252 40

www.os.konik.cz

Mesada České Budějovice

J. Š. Baara 21, 370 29 České Budějovice

Tel: 721 288 837, 387 310 612

mesada.cb@volny.cz

www.mesada.webpark.cz

Mesada J. Hradec

Růžová 30/II, 377 01 J. Hradec

Tel: 384 321 513

mesada.jh@volny.cz

www.mesada.webpark.cz

Mesada Písek

Nábřeží 1.máje 2259, 397 01 Písek

Tel: 382 222 246, 724 057 926

mesada@volny.cz

www.mesada.webpark.cz

Mesada Vimperk

1. máje 74, PO Box 18, Vimperk

Tel: 388 411 718, 606 731 196

mesada.v@volny.cz

www.mesada.webpark.cz

Jihomoravský kraj

Práh, Agentura PZ

Tuřanská 12, 620 00 Brno

Tel: 545 219 086

prace@prah-brno.cz

www.prah-brno.cz

AGAPO

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Cejl 68, 602 00 Brno

Tel.: 541 210 549, 723 794 833

agpz.brno@post.cz

www.agapo.cz

Sdružení PIAFA ve Vyškově

Žerotínova 2, 682 01 Vyškov

Tel.: 517 325 073

piafa@piafa.cz

www.piafa.cz

Kraj Vysočina

Fokus Vysočina, Středisko Havlíčkův Brod

Rozkošská 2331, 580 01 Havlíčkův Brod

Tel: 569 426 657

socialni.centrum@fokusvysocina.cz

www.fokusvysocina.cz

Fokus Vysočina, Středisko Pelhřimov

Humpolecká 736, 393 01 Pelhřimov

Tel: 565 323 239

fokus-pe@cbox.cz

www.fokusvysocina.cz

Liberecký kraj

Rytmus Liberec

Tanvaldská 269, 463 11 Liberec 30

Tel: 482 750 06

liberec@rytmus.org

www.rytmus.org

Moravskoslezský kraj

Mens Sana Agentura PZ

Rošického 1082, 721 00 Ostrava – Svinov

Tel: 596 918 104

menssana.apz@email.cz

www.menssana.cz

Slezská diakonie, Ninive, centrum PZ

Zámecké nám. 13, 794 01 Krnov

ppz@sdk.cz

www.slezskadiakonie.cz

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Slezská diakonie, středisko Český Těšín

Mánesova 25, 737 01, Český Těšín

Tel: 558 736 256

ppz@sdk.cz

www.slezskadiakonie.cz

Slezská Diakonie, středisko Bruntál

Kavalcova 7, Bruntál 792 01

apz@slezskadiakonie.cz

www.slezskadiakonie.cz

Olomoucký kraj

Spolu Olomouc

Dolní náměstí 38, 772 00 Olomouc

Tel: 585 221 546

spolu.apz@volny.cz

www.volny.cz/spolu/

Pardubický kraj

Rytmus Chrudim

Heydukova 392, 537 01 Chrudim

Tel: 469 621 599

chrudim@rytmus.org

www.rytmus.org

Česká abilympijská asociace

J. Palacha 324/23, 530 02 Pardubice

Tel: 464 646 320, 466 265 583

abilinfo@abilympics.cz

www.abilympics.cz

Plzeňský kraj

Agentura PZ v Plzni při sdružení Ledovec

Z. Wintra 21, 301 00 Plzeň

Tel.: 377 420 479, 776 795 336

apzledovec@volny.cz

http://www.ledovec.cz

Agentura v Rokycanech při sdružení Ledovec

Svazu bojovníků za svobodu 68, 337 01 Rokycany

Tel: 775 725 337

apzrokycany@volny.cz

www.ledovec.cz

Středočeský kraj

Rytmus Benešov

Piaristická kolej - Masarykovo nám. 1

256 01 Benešov u Prahy

Tel: 317 742 742

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

benesov@rytmus.org

www.rytmus.org

Fokus Mladá Boleslav

Ptácká 138, 293 01 Mladá Boleslav

Tel: 326 725 814

fokus@fokus-mb.cz

www.fokus-mb.cz

Zlínský kraj

Elim Vsetín

Smetanova 1484, 750 01 Vsetín

Tel: 572 429 300

apz@elimvsetin.cz

www.elimvsetin.cz

Ústecký kraj

Agentura Osmý den Děčín

17. listopadu 637/8, 405 01 Děčín I

tel: 412 517 051

osmyden@jurta.cz

Rytmus Litvínov

Mostecká 21, 436 01 Litvínov

Tel: 476 732 807

litvinov@rytmus.org

www.rytmus.org

Agentura Pondělí

T.G.Masaryka 575, 407 77 Šluknov

Tel: 412 398 021

info@agenturapondeli.cz

www.agenturapondeli.cz

Agentura Osmý den Ústí n. Labem

Dvořákova 6, 400 01 Ústí nad Labem

Tel: 412 564 950

osmyden@jurta.cz

www.osmyden.jurta.cz

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Diakonie Litoměřice

Velká Krajská 46/5, 421 01 Litoměřice

Tel: 416 700 315

apz@razdva.cz

5.2 Pomůcky pro podporu pracovního uplatnění

5.2.1 Počítačový program Stepping Stones

- určen lidem s mentálním postižením ve fázi hledání pracovního uplatnění, distribuovaný na CD
- cena: 350 Kč
- dostupný na adrese pz@rytmus.org

5.2.2 Diagnostický nástroj Hodnocení míry potřebné podpory

- určeno pro stanovení míry potřebné podpory lidí znevýhodněných na trhu práce
- cena: volně přístupná pracovní verze
- unie@unie-pz.cz

5.2.3 Komiks

- tištěný, barevný materiál, který provede klienty po službě podporované zaměstnávání
- cena: zatím není stanovena
- dostupný na adrese pz@rytmus.org

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

6 LITERATURA

Bedrnová, Eva; Nový, Ivan. Psychologie a sociologie řízení. 2. rozšířené vyd. Praha: Management Press, 2002. 586 s. ISBN 80-7261-064-3.

ČUPZ, QUIP, RYTMUS<unie@unie-pz.cz>. Vyhodnocení dotazníkového šetření v ústavech zřizovaných Středočeským krajem – Pracovní uplatnění klientů (www dokument), 07. 2004 [cit.31.05.2006]. Dostupné z: http://www.quipcz.cz/pic/dokument/doc1/12.pdf

Employment Training Specialist Manual. Boston USA, Institute for Community Inclusion, University of Massachusetts, 1999

Giddens, Anthony. Třetí cesta a její kritici, vyd. 1.,Praha:Mladá fronta, 2004, 182 s., ISBN 80-204-1208-5

Madridská deklarace, Madrid, 2003 www.capz.cz/dokumenty/deklarace/deklarace7.htm

Maslow, A. Motivation and Personality, New York, Harper and Row 1987

Mentální retardace: definice, klasifikace a systémy podpory, desátá revize http://www.aamr.org/Policies/faq_mental_retardation.shtml, AAMR 2002

Nakonečný, M. Psychologie téměř pro každého, vyd. 1.,Praha: Academia,2004, 318s. ISBN 80-200-1198-6

O´Brien,J.;O´Brien,C.L..More Than Just a New Address. Images of Organization for Supported Libiny Agencie. Lithonia: Responsive Systeme Associats, 1991

Kolektiv autorů. Souhrnná metodika Podporovaného zaměstnávání, vyd. 1, Praha:Rytmus, 2005, 127 s.ISBN 80-903598-0-9

Záznam přednášky Ergoterapie – mentální retardace – poruchy učení, Praha. Klinika rehabilitačního lékařství 1. LF UK a VFN a Glasgow Caledonian University ve spolupráci s Českou asociací ergoterapeutů, 1999

Výzkum sociálních aspektů PZ, projekt Podporované zaměstnáván. Equal, Rytmus 2005

Výsledky dotazníkového šetření pracovního uplatnění klientů středočeských ústavů. Česká unie pro podporované zaměstnávání, QUIP, Rytmus 2004

Výzkum změn, ke kterým došlo s nástupem do práce. Triangl, Irsko 1999

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

7 AUTOŘI

JUDr. Dana Kořínková, QUIP – Společnost pro změnu

Mgr. Milena Johnová, Česká unie pro podporované zaměstnávání

MUDr. Julie Wernerová, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Mgr. Kateřina Benešová, Rytmus

Mgr. Alena Schlegelová, Česká unie pro podporované zaměstnávání

8 RECENZENTI

Doc. PhDr. Jan Šiška, PhD., Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta

JUDr. Jiří Veselý, PhD., Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

JUDr. Jiří Brožák, ÚP Písek

Mgr. PaeDr. Jan Michalík, PhD., Univerzita Palackého Olomouc, Katedra Speciální pedagogiky

© Česká unie pro podporované zaměstnávání * QUIP – Společnost pro změnu * Rytmus

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.