

LÉTO | 2022

49,50 Kč | 2 € ČÍSLO

30

Listy

sociální práce

Informační a odborný časopis
(nejen) pro sociální pracovníky



Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky
Partnerem časopisu je Ministerstvo práce a sociálních věcí

ROČNÍK X.

www.apsscr.cz
www.listysp.cz



SENI CARE

seni

KOMPLEXNÍ PÉČE

O SUCHOU A CITLIVOU POKOŽKU



AKTIVACE

ÚČINNÁ OCHRANA

JEMNÉ ČIŠTĚNÍ



KOMFORTNÍ PÉČE

REGENERACE

NOVINKA

SENI — INKONTINENCE POD KONTROLOU



LEHKÁ INKONTINENCE

STŘEDNÍ INKONTINENCE

TĚŽKÁ INKONTINENCE

Listy sociální práce



Čtvrtletník vydávaný
Asociací poskytovatelů
sociálních služeb ČR

Vančurova 2904, 390 01 Tábor,
tel./fax: +420 381 213 332,
www.apsscr.cz, www.listysp.cz,
IČO 604 458 31

- **Ročník:** X.
- **Číslo:** 30 – LÉTO 2022
- **Cena:** 49,50, roční předplatné 199 Kč / 8 €
- **Vychází:** V Táboře 30. června 2022
(příští číslo vyjde v září 2022)
- **Redakce:**
Ing. Petra Cibulková
e-mail: sefredaktor@apsscr.cz
tel.: 607 056 221
- **Jazyková korektura:**
Mgr. Tamara Kajznerová a redakce
- **Redakční rada:**
Ing. Petra Cibulková (šéfredaktorka);
Ing. Pavel Kaczor, Ph.D.;
Mgr. Jan Šesták, Ph.D.;
Mgr. Petr Hanuš;
doc. PhDr. Lenka Haburajová Ilavská, Ph.D.;
Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MBA;
PhDr. Pavla Kodymová, Ph.D.;
PhDr. Filip Novotný;
Ing. Daniela Lusková, MPA;
PhDr. Melanie Zajacová;
Mgr. Petra Zdražilová;
Mgr. Petra Zimmelová, Ph.D.;
Mgr. David Pospíšil, DiS.;
Mgr. Andrea Tajanovská, DiS.
- **Grafické zpracování a tisk:**
RUDI, a. s., Komenského 1839, 390 02 Tábor
- **Distribuce a objednávky:**
SEND Předplatné, s. r. o.
Ve Žlábku 1800/77, hala A3
193 00 Praha 9 – Horní Počernice
www.send.cz
tel.: 225 985 225, 777 333 370
e-mail: send@send.cz
- **Objednávky a distribuce na Slovensku:**
MAGNET PRESS, SLOVAKIA, s. r. o.
P. O. Box 169, 830 00 Bratislava, Slovensko
Tel.: 00421/2/67201931-33 předplatne
e-mail: predplatne@press.sk, www.press.sk
- **Příspěvky a inzerce:** Příspěvky mohou být redakčně upravovány a kráceny. Za obsah inzerce odpovídá zadavatel. Přebírání krátkých úryvků článků je možné pouze s uvedením názvu časopisu a článku, jména autora, čísla ročníku, vydání a strany. Přebírání celých článků či jejich částí přesahujících jeden odstavec je možné pouze s písemným svolením redakce.
- **Registrace:** MK ČR E 21365, ISSN 2336-2332

Z obsahu čísla:

- 4 Úvodníky
(Petra Cibulková, Andrea Tajanovská)
- 5 Vybrané aspekty podpory pracovního začlenění lidí se zdravotním postižením
(Jan Šesták)
- 10 Sociální pracovník ve veřejné správě na Úřadě práce České republiky
(Josef Chamula)
- 12 Kvalifikační předpoklady pro sociální pracovníky – na každého jiný metr?
(Jana Machová)
- 15 „Sociální pracovník by měl přijímat klienta takového, jaký je,“ říká Josef Chamula, držitel ocenění Gratias
(Petra Cibulková)
- 16 Zprostředkování zaměstnání osobám se zdravotním postižením v praxi veřejného ochránce práv
(Jana Lazarová, Milena Zmeškalová)

Dokonalé, vidíte.

A co když někdy ne?

Obtížné životní situace mohou být zmírněny prostřednictvím sociálních služeb. Jejich poskytovateli jsou veřejné a nestátní neziskové organizace.

Vážme si jich. Sami je můžeme potřebovat.



www.muzemejepotrebovat.cz



fb.com/muzemejepotrebovat

Listy sociální práce

Časopis Listy sociální práce vychází v České republice a na Slovensku 4× ročně (v březnu, červnu, září a prosinci). Cena jednoho čísla je 49,50 Kč (resp. 2 €).

Členové Profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách APSS ČR dostávají časopis v rámci členství.

Pro Českou republiku objednávejte na www.send.cz, tel. 777 333 370

Pro Slovenskou republiku objednávejte na www.press.sk, tel. +421 02/67201951-53

www.listysp.cz

Editorial



Milí sociální pracovníci, vítám vás u letního čísla Listů sociální práce, které právě držíte ve svých rukou. Všichni sociální pracovníci zažívají nelehké časy, v důsledku válečného konfliktu na Ukrajině a migrační vlně už má člověk někdy pocit, že neví, kým je. Vlna solidarity, která se strhla ihned po vypuknutí konfliktu, jako by vyprchala a nyní lidé zažívají reálné důsledky některých svých činů. Ostatně více si o tom budete moci přečíst v úvodníku Andrey Tajanovské a jejích kolegů. Ukrajinská vlajka na nás kouká ze všemožných míst, z facebookových profilů, z placky na oblečení, z nasvícených památek apod. Ale nejsou to jen prázdná gesta, jak prohlásila jedna má kamarádka, nebo tím takto vaše vyjádřená podpora něco ovlivní? Těžko říct, záleží na každém z nás, jaký k tomu zaujme postoj, ale mám opravdu pocit, jako bychom padali z těch načechraných obláček do reality všedních dnů, kdy se musíte rozhodovat, zda přiklepnete dávku migrantovi z Ukrajiny, nebo našinci, v obchodě zažíváte situace, kdy stačí říct Já jsem uprchlík a jde se dál, ale po vás chtějí peníze, nebo mladá, špatně finančně situovaná samoživitelka nedosáhne na městský byt, protože byl vyhrazen pro rodinu z Ukrajiny. A už nejste ti hrdinové doby covidové, ale ti, kteří rozhodují o lidských osudech. Má však kdokoli z nás právo vás soudit, když ta rozhodnutí pocházejí z vyšších míst? Protože situace mnohde začíná být neudržitelná, připravujeme pro vás podzimní číslo Listů sociální práce, které se bude věnovat uprchlické krizi, přečíst si budete moci fejetony, příklady dobré, ale i špatné praxe a mnoho dalšího.

Nyní mi dovoluete popřát vám krásné léto, načerpejte novou sílu a v září se na vás opět těším při čtení našeho časopisu.

Ing. Petra Cibulková
šéfredaktorka

Úvodník

Milé kolegyně, kolegové, přátelé, sociální práce a sociální pracovníci dostávají v posledních dvou letech pořádně zabrat. Jedna krize střídá druhou, koronavirovou pandemií vytlačil válečný konflikt na Ukrajině a s ním nebývalá uprchlická vlna lomčující společenskými i ekonomickými zájmy řady evropských států, Českou republiku nevyjímaje. Po prvopočátečním obrovském nasazení a ochotě pomáhat, kdy řada Čechů propadla v dobré víře jakémusi mesiášskému komplexu, přichází vystřízlivění a čas podívat se na nové skutečnosti bez optiky spásitelského syndromu.

Stejně tak jako jiné, historicky popsané uprchlické vlny, i tato s sebou nese řadu emocí, nesjednocenost názorů a společenských tlaků, které navíc ovládá veřejné mínění a dnes i jasně vyslovená společenská zakázka volající po řešení této nebývalé události. Ta na sebe řetězí řadu dalších sociálních problémů, jejichž řešitelé se často stávají sociální pracovníci, a to i ti, kteří si ve své profesi zvolili zcela jinou sociální skupinu a s tématem uprchlictví nemají žádné zkušenosti. Dostávají se do pomyslných mlýnských kamenů a často jsou nuceni dávat naroveň míru pomoci ukrajinským občanům a domácích klientů sociální práce. Na přetřes přichází profesní schopnost říci ne a potřeba jasně definovat míru podpory a pomoci, které mohou a mají uprchlíkům poskytnout.

Sociální práce se pro řadu profesionálů stává obtížnou, obzvláště pak v těch regionech, ve kterých se rozhořela velmi žhavá diskuze o míře intervence lidem přicházejícím z válečného konfliktu oproti domácím potřebným. Do hry navíc vstupuje obrovský ekonomický a hospodářský třes, který dostává řadu Čechů do finanční nouze a nevyhnutelně s sebou přináší silící názory odmítající neobvyklou a rozsah přání klientů sociální práce z Ukrajiny oproti našincům. Velkou roli v tom hrají média, síla sociálních sítí a již tradiční rozdělení společnosti do dvou názorových táborů: pomáhat a nepomáhat.

Jestliže sociální pracovníci v různých vlnách pandemie pracovali s obrovským nasazením a profesním odhodláním, v současné době se dostávají do kompetenčních kleští a hledají cesty, kdy, jak, komu, proč a zač pomáhat. Na té pomyslné cestě často zůstávají sami, avšak ovlivnění nejen veřejným míněním, ale také očekáváními zřizovatelů či donátorů. Je tedy otázkou, jak velký mají profesní prostor ujasnit si s cizinci rozsah podpory a pomoci a vydefinovat si i jejich očekávání oproti existujícím možnostem sociální práce. Přejde-li například za sociálním pracovníkem klient, se kterým je zvyklý pracovat, s požadavkem na zařízení internetu zdarma nebo chce pomoci s převodem auta nebo objednávkou ke kadeřníkovi, ví velmi dobře, jak postupovat. Proč se tedy sociální pracovníci necítí silní v kramflecích při sociální práci s Ukrajinci?

Usuzujeme, že nejčastější začátečnickou chybou mohou být nevyjasněná pravidla, hranice, možnosti a meze spolupráce, tedy něco, bez čeho to nikdy nefunguje. Sociální pracovníci tedy musí i při sociální práci s cizinci dostatečně objasnit, co mohou nabídnout a co už ne, na co je poskytnuta podpora a od koho (od státu, obce, příspěvkové organizace, dárců). Zde pomůže vzpomenout si na zásadu transparentnosti anebo na Platónovy čtyři základní ctnosti, které se navýsost hodí do osobnostní i profesní výbavy každého sociálního pracovníka. Co platilo před čtyřmi sty lety před naším letopočtem, platí bezvýtku i dnes. Buďme ve svých činech a rozhodnutích moudří a pomáhejme odlišovat dobro od zla, nepodléhejme veřejným tlakům a buďme věrni základním paradigmům sociální práce. Nestydíme se za statečnost, říkejme NE v momentech, kdy je to na místě, a občas rozjitřené smysly podříďme rozumu. Pomáhejme s profesní rovnováhou a buďme ve svých činech uměřeni: každá profese má své hranice, přestože víme, že hranice sociální práce jsou snadno překročitelné. Nezapomínejme na spravedlnost, která velmi ovlivňuje mravní jednání každého z nás a je jakousi společenskou velkou sestrou sledující naše počínání v kontextu každé sociálně náročné společenské události.

Tématu uprchlické krize a roli sociálních pracovníků v ní se budeme věnovat v příštím vydání Listů sociální práce. Máte-li k tomuto tématu co říci a jste ochotni jít se svým názorem nebo zkušeností ven, napište nám do redakce na sefredaktor@apsscr.cz. Určitě vaše názory nenecháme bez povšimnutí, obzvláště budou-li moudré, statečné, uměřené a spravedlivé. Věříme totiž, že sociální pracovníci i dnes nezůstanou nic dlužni odkazu zakladatelek sociální práce před sto lety a z této nové situace vzejdou posílení. Pakliže se dostanete do profesní pasti, sdílejte to s námi a kontaktujte nás.

Mgr. Bc. Andrea Tajanovská, DiS., Profesní svaz soc. pracovníků v soc. službách APSS ČR
PhDr. Pavel Pěnkava, Ph.D., Společnost sociálních pracovníků ČR
Mgr. Šárka Vlková, Profesní komora sociálních pracovníků
Mgr. Monika Havlíčková, Asociace vzdělavatelů v sociální práci

Vybrané aspekty podpory pracovního začlenění lidí se zdravotním postižením

V předchozím čísle Listů sociální práce byl publikován článek Mgr. Denisy Kramářové „Není práce jako práce aneb Zaměstnávání klientů domovů pro osoby se zdravotním postižením – II. díl“. Přestože se podle názvu i zdrojů článek věnoval zejména problematice souběhu poskytování sociálních služeb DOZP¹ a STD² a současně také zaměstnávání klientů těchto dvou služeb, mnohá zjištění, tvrzení a teze se bezprostředně dotýkají celého komplexu a různých podob sociálních služeb a sociální práce působících ve prospěch pracovního začlenění lidí se zdravotním postižením. Tento příspěvek je tak snahou o částečnou polemiku s některými závěry výše uvedeného článku, jeho doplnění a zaměření se na širší kontext a pokus o detailnější pohled na celou problematiku z perspektivy sociálního pracovníka.

Text: Mgr. Jan Šesták, Ph.D.,
sociální pracovník centra ARPIDA
a odborný asistent ZSF JU
v Českých Budějovicích

PRACOVNÍ ZAČLENĚNÍ A ZAMĚSTNÁVÁNÍ

S ohledem na poměrně různorodou a širokou skupinu lidí se zdravotním postižením je důležité odlišovat při popisu problematiky širší zastřešující pojem **pracovní začlenění** (integrace, seberealizace, aktivizace, příp. i zaměstnání) a užší specifický pojem **zaměstnávání** (plnohodnotný pracovní-právní vztah v souladu se Zákoníkem práce jako jedna z možností pracovního začlenění). Jak správně připomíná článek „Není práce jako práce“, pro některé jedince se zdravotním postižením představují například sociálně terapeutické dílny jako sociální služba (nikoliv zaměstnání) jistou seberealizaci v rámci **maximální možné** aktivizace jejich pracovního potenciálu.³ To samo o sobě můžeme při zvážení dalších souvisejících aspektů zhodnotit jako naplňování čl. 27 Úmluvy⁴ a sociálně terapeutické dílny jako sociální služba definovaná zákonem o sociálních službách⁵ jsou v takovém případě jedním z nástrojů pracovního začlenění. Pro jiného jedince se zdravotním postižením mohou však

sociálně terapeutické dílny představovat pouze první postupný krok na cestě k jeho plnohodnotnému zaměstnávání, případně jakousi záchrannou sítí umožňující neztratit pracovní návyky a dovednosti, pokud se začlenění na trh práce z různých důvodů nedaří.

ÚMLUVA O PRÁVECH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Jedním ze závazných východisek sociální práce je Úmluva o právech osob se zdravotním postižením,⁶ pro oblast podpory pracovního začlenění a zaměstnání jsou podstatné zejména články 26 – Habilitace a rehabilitace a 27 – Práce a zaměstnávání (viz box v příloze článku). Naplnění Úmluvy v reálné každodennosti je závislé na mnoha okolnostech. V obecné rovině jsou to především jednotlivé vhodné prostředky (nástroje) systému podpory, jejich legislativní ukotvení a finanční zajištění, a pochopitelně také motivace a postoje samotných lidí se zdravotním postižením na straně jedné a jedinců, subjektů i celé společnosti na straně druhé. Mezi rozhodující aspekty pak můžeme zařadit aktuální místní, druhovou a časovou dostupnost existujících prostředků – **nástrojů pro podporu pracovního začlenění lidí se zdravotním postižením**.

UMÍSTITELNOST NA TRHU PRÁCE

Jeden stejný člověk se zdravotním postižením se v určitém místě (lokalitě, komunitě) a čase může klidně stát zaměstnancem dlouhodobě integrovaným na běžný trh práce, ten samý člověk v jiné lokalitě a čase může být pro změnu odkázaný na využívání velkého pobytového zařízení sociálních služeb bez další perspektivy. V prvním případě bude klíčová blízká existence a momentální dostupnost využitelných nástrojů podpory pracovního začlenění včetně vhodné pracovní činnosti a pracovního místa. V tomto kontextu také musíme nahlížet na cílovou skupinu sociálně terapeutických dílen definovanou jako *osoby, které nejsou z důvodu zdravotního postižení umístitelné na otevřeném ani chráněném trhu práce*.⁷ Vidíme, že umístitelnost je pojmem velmi individuálním a relativním, která je více než zdravotním postižením, diagnózou a motivací účastníků determinována právě dostupností vhodných a využitelných prostředků řešení a podpory v daném místě a čase. Tento fakt má pak konkrétní (neblahé) dopady. Článek „Není práce jako práce“⁸ konstatuje, že *velká část navštívených pobytových sociálních služeb se stále nachází v odlehlých oblastech, kde největším zaměstnavatelem je právě poskytovatel služby; poskytovatel se tak snaží vytvářet podmínky pro přípravu na práci či konkrétní pracovní příležitosti pro klienty přímo v domově. Problémem je, že tím často pracovní uplatnění klientů končí a k přesunu na otevřený trh práce směrem do komunity již nedochází*. I bez hlubších analýz cítíme, že takto postavená situace je „špatná“ ze všech úhlů pohledu. Systémově. Na vině je určitě nepokračující a nedokončená transformace velkých pobytových sociálních služeb,⁹ stejně jako fakt, že v těchto oblastech existuje jen minimum nástrojů pro podporu pracovního

¹ Domov pro osoby se zdravotním postižením, viz § 48 zák. 108/2006 Sb., o soc. službách.

² Sociálně terapeutické dílny, viz § 67 zák. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

³ Není práce jako práce, Kramářová Denisa Kramářová, D.: Není práce jako práce aneb Zaměstnávání klientů domovů pro osoby se zdravotním postižením, II. díl. In Listy sociální práce. Tábor: APSS ČR, 2022, ročník X, číslo 29, str. 15–16. ISSN 2336-2332.

⁴ Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Dostupné z <<https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Umluva-ve-sbirce.pdf>>.

⁵ Sociálně terapeutické dílny, viz § 67 zák. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

⁶ Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Dostupné z <<https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Umluva-ve-sbirce.pdf>>.

⁷ Sociálně terapeutické dílny, viz § 67 zák. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

⁸ Není práce jako práce, Kramářová Denisa Kramářová, D.: Není práce jako práce aneb Zaměstnávání klientů domovů pro osoby se zdravotním postižením, II. díl. In Listy sociální práce. Tábor: APSS ČR, 2022, ročník X, číslo 29, str. 15–16. ISSN 2336-2332.

⁹ Více viz www.trass.cz.

začlenění lidí se zdravotním postižením, případně je jejich využití neúčelné, nevede k cíli (nedostatečná místní, druhová a časová dostupnost). Je-li v takovém prostředí zaměstnancem sociálního podniku (tedy právnické osoby, příp. podnikatelského subjektu, zaměstnavatele, kterým je stejný subjekt jako poskytovatel služby) jedinec se zdravotním postižením, který byl dříve pouze v roli ekonomicky neaktivního klienta sociální služby Domov pro osoby se zdravotním postižením, jde v danou chvíli o významný krok na jeho cestě za pracovním uplatněním a zaměstnáním a dochází jednoznačně k (postupnému a částečnému) naplňování obou článků Úmluvy. S ohledem na vnější prostředí ale chybí návaznost a příležitosti pro naplňování dalších důležitých principů (normality). Nelze však z toho vinit jen poskytovatele služby (a zároveň zaměstnavatele v roli sociálního podniku) a konstatovat, že *poskytovatel tak nedostatečně směřoval k naplnění cíle článku 27 Úmluvy*.¹⁰ Z pohledu dvojediné role poskytovatele sociální služby a zaměstnavatele v podobě sociálního podniku vidíme snahu poskytnout v rámci svých omezených možností alespoň nějakou další alternativu (byť v mnoha ohledech ne zcela povedenou) alespoň některým svým klientům na jejich cestě k pracovnímu začlenění. Z pohledu samotného jedince se zdravotním postižením bychom však měli vnímat především směr, kterým se jeho cesta pracovního začlenění ubírá, trend pohybu jednotlivých kroků na jeho cestě a také (životní) perspektivy, které

„Není práce jako práce“, pro některé jedince se zdravotním postižením představují například sociálně terapeutické dílny jako sociální služba (nikoliv zaměstnání) jistou seberealizaci v rámci **maximální možné** aktivizace jejich pracovního potenciálu.

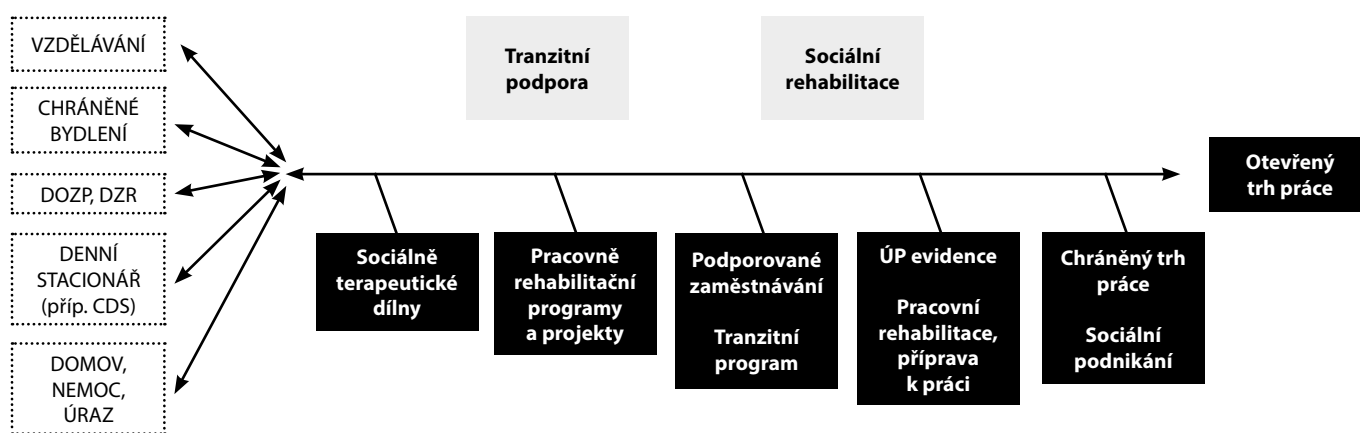
se mu každou další (novou) příležitostí a zkušeností otevírají, zvětšují výsek světa jeho možností a zprůchodňují nové, dosud neviditelné cesty, na které se může v životě vydat.

NÁSTROJE PRO PODPORU PRACOVNÍHO ZAČLENĚNÍ LIDÍ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Odhlédneme nyní od konkrétních zjištění v oblasti pracovního začlenění klientů velkých pobytových sociálních služeb a zaměříme se na celkový souhrn a popis dnes existujících a využívaných **nástrojů pro podporu pracovního začlenění lidí se zdravotním postižením** (viz obrázek 1). V kontextu uceleného systému rehabilitace nebo koordinované rehabilitace bychom je mohli komplexně označit také jako **pracovní prostředky uceleného systému rehabilitace** (koordinované rehabilitace).

Několikrát jsem již v textu použil slovo cesta, případně směr. Pracovní začlenění z pozice sociálního pracovníka chápou právě jako cestu jedince se zdravotním postižením z nějakého výchozího místa

(např. z profesního vzdělávání, pobytové nebo ambulantní sociální služby, ze stavu po nemoci nebo úrazu, z domácnosti) směrem k plnému začlenění a zaměstnání na otevřeném trhu práce. Na této cestě jsou z pohledu sociální práce k dispozici jednotlivé nástroje (prostředky). Důležitá je ovšem kromě dostupnosti také jejich provázanost a prostupnost v jednotlivých stupních podpory tak, aby systém umožnil jedinci s postižením krátkodobé nebo dlouhodobé setrvání na některém z jeho stupňů, nebo umožnil návrat na předchozí v případě neúspěchu či problému. Stejně tak by mělo být možné s ohledem na motivaci, schopnosti, možnosti a dovednosti jedince s postižením kterýkoliv stupeň vynechat nebo přizpůsobit.¹¹ Důležitými průvodci na této cestě mohou být kromě případové sociální práce také sociální rehabilitace¹² nebo tzv. tranzitní podpora. Často je nutné doplnění a provázání těchto nástrojů s dalšími podpůrnými službami (např. osobní asistence, podpora samostatného bydlení, chráněné bydlení, aktivizační činnosti, léčebná rehabilitace, další vzdělávání, poradenství apod.).



Obrázek 1: Přehled jednotlivých nástrojů pro podporu pracovního začlenění

¹⁰ Není práce jako práce, Kramářová Denisa Kramářová, D.: Není práce jako práce aneb Zaměstnávání klientů domovů pro osoby se zdravotním postižením, II. díl. In Lisy sociální práce. Tábor: APSS ČR, 2022,

ročník X, číslo 29, str. 15–16. ISSN 2336-2332.

¹¹ Pfeiffer Jan a kol. Koordinovaná rehabilitace. 1. vyd. České Budějovice: Zdravotně sociální fakulta, Jihočeská univerzita v Českých Bu-

dějovicích, 2014, str. 157–165. ISBN 978-80-7394-461-2.

¹² Sociální rehabilitace, viz § 70 zák. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Do systému podpory pracovního začlenění tak patří obvykle různorodé subjekty. Jsou to poskytovatelé sociálních služeb, školská a vzdělávací zařízení, organizace realizující podpůrné projekty, Úřad práce ČR, sociální podniky a zaměstnavatelé uznání na chráněném trhu práce a konečně i běžné firmy, společnosti, organizace, instituce (zaměstnavatelé). V ideálním případě spolu tyto subjekty spolupracují, kooperují a informují se, vytvářejí podpůrnou síť, ve které má každý svou oblast zájmu, kompetence a know-how. V praxi pak existují organizace, které jako jeden subjekt poskytuje více nástrojů podpory. Můžeme tak vidět třeba poskytovatele služeb denní stacionáře, který zároveň poskytuje službu sociálně terapeutické dílny, a navíc je třeba uznaným zaměstnavatelem na chráněném trhu práce. Najdeme také školská zařízení, která realizují tranzitní podporu a tranzitní program pro své žáky. Různých variant a příkladů propojení najdeme v ČR mnohem více a jako příklady dobré i méně vhodné praxe by bylo jistě užitečné pojednat o nich v samostatném příspěvku. Článek „Není práce jako práce“¹³ představuje variantu poskytovatele pobytové služby Domov pro osoby se zdravotním postižením, který zároveň poskytuje sociálně terapeutické dílny a provozuje i tzv. sociální podnik. Takové propojení nástrojů v jednom subjektu neznamená automaticky lepší a vhodnější podporu. Spíše se jedná o reakci na nedostatek jiných vhodných forem podpory a příležitostí v daném místě.

SOCIÁLNÍ PRÁCE

Existence a dostupnost jednotlivých vhodných využitelných nástrojů pro podporu pracovního začlenění lidí se zdravotním postižením je jeden z důležitých aspektů celého procesu podpory. Dalším, neméně důležitým, je ovšem způsob poskytované podpory, podoba sociální práce, činnosti sociálního pracovníka. Ten je v různé podobě součástí většiny výše prezentovaných sociálních služeb a nástrojů pro pracovní začlenění. Vždy je však taková sociální práce charakteristická snahou o pomoc se zvládnutím a ovlivňováním nepříznivých sociálních situací konkrétního jedince se zdravotním postižením a podporou jeho sociálního fungování. Cílů sociální práce pak můžeme dosahovat pomocí: působení na osobu klienta, na jeho sociální prostředí, nebo na obojí

současné; ovlivňování sociálního prostředí klienta podněcováním změn podpory, kterou mu poskytuje sociální prostředí, nebo působením na očekávání sociálního prostředí, nebo souběžným působením na obojí.¹⁴

BUDOVÁNÍ FUNKČNÍCH SÍTÍ

Takto široce definovaná činnost a zacílení sociální práce vytváří profesní prostor pro naplňování důležitého úkolu v oblasti podpory pracovního začlenění lidí se zdravotním postižením. Tím je v zájmu svých klientů iniciovat, budovat a udržovat síť dostupných, vhodných a využitelných nástrojů (viz obr. 1) v místě svého působení tak, aby přinášela konkrétní příležitosti, možnosti využití a řešení nepříznivé sociální situace lidí se

ent/zaměstnanec/účastník od klienta/zaměstnance/účastníka jiné služby, či programu? Jak jej poznáme? Jaká je jeho obvyklá charakteristika? Odpovědi by se měly týkat oblasti motivace, dovedností, zvládnutí pracovních návyků, porozumění pracovním právním vztahům, soběstačnosti a sebeobsluhy, ambicí a přání, aktuální vhodnosti využití konkrétního nástroje a předpokladu dalšího vývoje sociálního fungování. Jak tedy poznám jako sociální pracovník klienta, pro kterého je vhodné využití sociálně terapeutických dílen, jak poznám klienta, který je schopen a motivován k zaměstnání v sociálním podniku? A jak a v čem se odlišuje od jiných? Takto vymezená cílová skupina může mít některé hranice individuálně rozostřené, nicméně měla by odpovídat definovaným

Opomíjeným a velmi významným rizikem může být také propojení role sociálního pracovníka a manažera, tedy například situace, kdy sociální pracovník je součástí přímé péče při poskytování sociální služby a zároveň členem managementu poskytovatele nebo dokonce managementu sociálního podniku či jiné formy zaměstnavatele osob se zdravotním postižením.

zdravotním postižením. Síť může být formální (formalizovaná) i neformální. Jejím základem by ale mělo být vzájemné poznání, otevřená komunikace a spolupráce, ideálně motivovaná realizovanými příklady dobré praxe. Je jistě vhodnější, pokud je síť tvořena pestřejší škálou subjektů s různorodým zaměřením a zkušenostmi. Právě snaha některých aktérů procesu rozšiřovat portfolio nástrojů a prostředků pracovního začlenění ve vlastní režii může někdy vést ke stírání potřebných rozdílů v jejich chápání a nastavení.

VYMEZENÍ CÍLOVÉ SKUPINY A DEFINOVÁNÍ CÍLŮ

Pro celý komplex nástrojů podpory je i z výše popsaných důvodů bezesporu velmi důležité co nejpřesněji vymezit cílovou skupinu, pro kterou jsou určeny a kde je možné je vhodně využít. Kromě obecného popisu je nutné si konkrétně odpovědět na otázky: V čem se liší kli-

cílům konkrétní služby, programu nebo dalšího nástroje podpory. Opět však platí, že charakteristika jednotlivých nástrojů je dána zejména tím, čím se odlišuje od těch ostatních. Budu-li konkrétní, v čem se liší například denní stacionáře a sociálně terapeutické dílny, i když jsou v obecném vymezení pro stejnou cílovou skupinu? Jak poznáme, že jde o plnohodnotné zaměstnání osoby se zdravotním postižením, a nikoliv o nácvik pracovních dovedností? Tato vymezení a charakteristiky by měly být pochopitelné nejen pro management, ale také pro pracovníky, veřejnost a zejména pro samotné osoby se zdravotním postižením. Úkolem sociálního pracovníka je s vymezeními pracovat, reflektovat je ve vztahu ke svým klientům, hlídat jejich dodržování, případně navrhovat jejich redefinici, a také umožňovat klientům porozumění svým aktuálním rolím a místu v procesu podpory.

¹³ Není práce jako práce, Kramářová Denisa Kramářová, D.: Není práce jako práce aneb Zaměstnávání klientů domovů pro osoby se zdravotním postižením, II. díl. In Listy so-

ciální práce. Tábor: APSS ČR, 2022, ročník X, číslo 29, str. 15–16. ISSN 2336-2332.

¹⁴ MUSIL, L. Posouzení životní situace klienta – jak na to! In Sociální práce. Brno: ASVSP, 1/2004, 1, od s. 53–74, 22 s. ISSN 1213-624. 2004.



Obrázek 2: Schéma třístupňového periodického působení sociálního pracovníka

POJMENOVÁNÍ A VNÍMÁNÍ RIZIK A STŘETŮ ZÁJMŮ

Sociální práce v procesu podpory pracovního začlenění osob se zdravotním postižením s sebou nese řadu rizik, či dokonce střetů zájmů. Je důležité o nich vědět, pojmenovat je, vnímat je a co nejvíce je v každodennosti sociální práce eliminovat. V předchozím odstavci bylo poukázáno na nutnost vymezení cílové skupiny a také jednotlivých využívaných nástrojů procesů podpory. Rizikem jsou tedy jednoznačně **neostře nebo nedefinované hranice** mezi jednotlivými nástroji a charakteristikou cílové skupiny. S tím souvisí riziko **nesrozumitelnosti** vymezení hranic pro klienty, pracovníky i širokou veřejnost a samozřejmě také riziko **nedodržování** nebo **nerespektování** stanovených hranic v běžném provozu poskytování služeb nebo činností subjektu. Opomíjeným a velmi významným rizikem může být také **propojení role sociálního pracovníka a manažera**, tedy například situace, kdy sociální pracovník je součástí přímé péče při poskytování sociální služby a zároveň členem ma-

nagementu poskytovatele nebo dokonce managementu sociálního podniku či jiné formy zaměstnavatele osob se zdravotním postižením. Každá z těchto rolí má své specifické a často rozdílné cíle a zájmy, které se mohou ocitnout v rozporu, ve střetu. Můžeme se tak setkat třeba se situací, kdy sociální pracovník „**zadržuje**“ proces návazné podpory konkrétního klienta ze sociálně terapeutické dílny v rozporu s jeho aktuální a individuální situací v důsledku upřednostnění manažerského zájmu udržet kapacitu a počty uživatelů kvůli sledovaným indikátorům ze strany úřadů a institucí. Případně je naopak proces **přechodu „uspíšen“** kvůli parametrům a pravidlům získávání příspěvku při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Manažer může také navzdory sociálnímu pracovníkovi krátkodobě nebo pravidelně zdánlivě racionálně a s vysvětlením probíhajícího nutného nácviku pracovních činností **využívat klienty sociální služby** v provozu sociálního podniku nebo zaměstnavatele na chráněném trhu práce k posílení jejich produkce nebo zvládání neočekáva-

ně velkých zakázek. Případně též kvůli ekonomické situaci sociálního podniku **oddalovat žádoucí přechod klienta** ze sociální služby do role zaměstnance. Musíme tedy v každém okamžiku znát motivy svého působení a roli, ze které naše rozhodnutí a podporu činíme. Manažer sleduje a upřednostňuje vždy celý systém organizace a její fungování včetně ekonomických souvislostí. Sociální pracovník má naopak ve svém zorném poli jedince a jeho individuální situaci a prospěch.

INDIVIDUÁLNÍ POSOUZENÍ A PŘÍZPŮSOBNOST

I v procesu podpory pracovního začlenění jedince se zdravotním postižením je pro sociálního pracovníka nezbytné nutné: individuálně posuzovat situaci konkrétního klienta; individuálně koncipovat na míru šitý postup podpory odpovídající unikátním okolnostem případu; přizpůsobovat postup podpory vývoji případu a průběžným výsledkům; zajišťovat návaznost služeb.¹⁵ Individuální posouzení situace klienta, identifikace jeho znevýhodnění, předností, problémů, dovednos-

¹⁵ Musil, L. Posouzení životní situace klienta – jak na to! In Sociální práce. Brno: ASVSP, 1/2004, 1, od s. 53–74, 22 s. ISSN 1213-624. 2004.

¹⁶ Šesták, J.: Erkenntnis – Unterstützung – Möglichkeit: Wirkung und Instrumente des Sozialarbeiters im Integrationsprozess von Menschen mit mentaler Behinderung. In Zeitschrift Behinderte Menschen: Verein

Initiativ für behinderte Kinder und Jugendliche, Graz, 2010. Heft 3/2010, s. 47–55. ISSN 1561-2791.

¹⁷ Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Dostupné z <<https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Umluva-ve-sbirce.pdf>>.

¹⁸ ŠÍŠKA, J. Model podporované zaměstnávání – historie a principy. In Sborník z mezi-

národní konference Znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce pořádané k Evropskému roku zdravotně postižených osob. Brno: MU PF, 2003, str.126–129, ISBN 80-86633-31-4.

¹⁹ Šesták, J. a kol.: Sociálně terapeutické dílny (nejen) v centru ARPIDA. In Sociální služby. Tábor: APSS ČR, 202, ročník 22, číslo 8-9/2020, str. 44–46. ISSN 1803-7348.

tí a potřeb je klíčové pro volbu vhodného nástroje podpory a jeho zacílení a realizaci. Hmatatelným výsledkem sociální práce jsou ale především poskytnuté příležitosti. Samotná podpora bez vyústění v konkrétní příležitost k pracovnímu začlenění je neúčinná. Mám-li roli sociálního pracovníka v tomto procesu co nejsrozumitelněji vyjádřit, pak mluvím o konceptu „**třístupňového periodického působení sociálního pracovníka POZNÁNÍ – PODPORA – PŘÍLEŽITOST**“¹⁶ (viz obrázek 2).

REFLEXE TEORETICKÝCH VÝCHODISEK

Podoba a motivace procesu podpory pracovního začlenění osob se zdravotním postižením vychází z obecných přesvědčení, hodnot a východisek sociální práce. **Úmluva**¹⁷ byla zmíněna již na začátku článku. Mezi dalšími určitě stojí za pozornost například **Teorie normalizace** (valorizace sociální role)¹⁸, která poskytuje praktické imperativy, jak by měla být podpora lidem se zdravotním postižením poskytována, aby co nejvíce naplňovala princip integrace, případně inkluze do běžné společnosti. Významným aspektem je také znalost proble-

matiky **motivace**, zejména motivačních sil a faktorů, které mají vliv na hledání a realizaci pracovního uplatnění (nejen osob se zdravotním postižením): motivace získat vnější hmotný prospěch, motivace pomáhat lidem, motivace uskutečnit své osobní dispozice, motivace najít přátelské kontakty. Primárním východiskem pro sociálního pracovníka je také souznění s definicí **významu práce a pracovního začlenění** pro osoby se zdravotním postižením. Jednu z nich nám nabízí například J. Šiška (viz výše), jeho doplněnou variantu v podobě subjektivně vnímaného významu z pohledu jedince se zdravotním postižením pak můžeme formulovat jako stav, kdy:

- někam patřím, jsem plnohodnotnou součástí konkrétního společenství, místa, skupiny, pracovního týmu;
- něco určitého umím (pracovní činnost, profese, dílčí pracovní úkon, služba nebo výroba) nebo se to učím, mám chuť se zlepšovat a podílet se na společné práci;
- jsem užitečný (kolegům, blízkým, společnosti) a cítím se potřebný a důležitý, mám přirozenou radost z vykonané práce a z vytvořených hodnot;

- někým jsem, jsem vnímán skrze své dovednosti, um, práci, povahové vlastnosti, nikoliv jako uživatel sociální služby a objekt péče;
- žiji podobně jako ostatní, jsem co nejvíce samostatný a nezávislý, mohu a musím se rozhodovat, beru vážně svá práva, ale i povinnosti a odpovědnost za svůj život, jsou na mě kladeny přiměřené nároky jako na každého jiného;
- chci se stát přirozenou součástí širší společnosti, chci dostávat odměnu za svou práci a hospodařit s ní.¹⁹

ZÁVĚR

Je zřejmé, že problematika procesu podpory pracovního začlenění osob se zdravotním postižením je značně rozsáhlá. Každá část by si zasloužila detailnější rozpracování doplněné kazuistikami a příklady z praxe. Článek je tak i přes svou deklarovanou ambici stále jen črtou a rychlým průletem nad členitou krajinou tohoto území sociální práce. Pokud však poskytl ucelenější obraz o celé problematice nebo dokonce podnítl čtenáře k reakcím, polemice nebo sdílení svých zkušeností sociálních pracovníků z této oblasti, pak splnil svůj cíl. ■

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením

Čl. 26 (výťah)

(1) Státy, ..., přijmou účinná a vhodná opatření, ..., aby umožnily osobám se zdravotním postižením dosáhnout a udržet si co nejvyšší úroveň samostatnosti, uplatnit v plné míře tělesné, duševní, sociální a profesní schopnosti a dosáhnout plného začlenění a zapojení do všech aspektů života společnosti. Za tímto účelem ... organizují, posilují a rozšiřují komplexní habilitační a rehabilitační služby a programy, především v oblasti zdravotní péče, zaměstnanosti, vzdělávání a sociálních služeb, takovým způsobem, aby tyto služby a programy:

(a) začínaly pokud možno co nejdříve a byly založeny na multidisciplinárním posouzení individuálních potřeb a předností;

(b) podporovaly zapojení a začlenění do společnosti a všech oblastí jejího života, byly dobrovolné a dostupné ... co nejbližší místu jejich bydliště ...

Čl. 27 (výťah)

(1) Státy, ..., uznávají právo osob se zdravotním postižením na práci na rov-

noprávném základě s ostatními; patří sem zejména právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce a v pracovním prostředí, které je otevřené, inkluzivní a přístupné osobám se zdravotním postižením. Státy, ..., zabezpečují a podporují realizaci práva na práci, ..., s cílem zejména:

- (a) zakázat diskriminaci na základě zdravotního postižení ...;
- (b) chránit ... práva osob se zdravotním postižením na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, včetně rovných příležitostí a rovného odměňování za práci ...;
- (c) zajistit osobám se zdravotním postižením možnost uplatňovat svá pracovní a odborová práva ...;
- (d) umožnit osobám se zdravotním postižením účinný přístup k programům ... odborného a profesního poradenství, ke službám zprostředkování práce a odborné přípravě na výkon povolání i dalšímu vzdělávání;
- (e) podporovat pracovní příležitosti a profesní postup osob se zdravotním postižením na trhu práce, ja-

kož i asistenci při hledání, získávání a udržení si zaměstnání a při návratu do práce;

- (f) podporovat příležitosti k samostatné výdělečné činnosti, soukromému podnikání, rozvíjení činnosti družstev a zahájení vlastního podnikání;
- (g) zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve veřejném sektoru;
- (h) podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením v soukromém sektoru prostřednictvím vhodné politiky a opatření, která mohou zahrnovat programy pozitivní diskriminace, pobídky a další opatření;
- (i) zajistit, aby osobám se zdravotním postižením byla poskytována přiměřená úprava na pracovišti;
- (j) podporovat u osob se zdravotním postižením získávání pracovních zkušeností na otevřeném trhu práce;
- (k) podporovat pracovní a profesní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, stejně jako programy zaměstnanosti na udržení pracovního místa a návratu do zaměstnání.

Sociální pracovník ve veřejné správě na Úřadě práce České republiky

Představit si roli sociálního pracovníka ve veřejné správě může být pro některé lidi celkem obtížné. V praxi se jedná o zaměstnance územně samosprávních celků (obce, kraje) nebo státní zaměstnance, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu (např. pracovníci Úřadu práce ČR nebo Ministerstva práce a sociálních věcí). Tento článek vychází z osobní zkušenosti terénního sociálního pracovníka působícího na oddělení příspěvku na péči Úřadu práce (ÚP ČR). Takového sociálního pracovníka mohou lidé ve vyhrazených úředních hodinách nebo po předchozí domluvě navštívit přímo na úřadě, více se ale věnuje přímé práci v terénu, ve kterém navštěvuje konkrétní žadatele o sociální dávky. V textu se proto budu věnovat příspěvku na péči v agendě úřadu práce.



*Text: Bc. Josef Chamula,
sociální pracovník oddělení HN,
PnP a dávek OZP, Kontaktní pracoviště
Praha 6 Úřadu práce ČR*

ZÁKLADNÍ PRVEK (KVALITNÍ) SOCIÁLNÍ PRÁCE

Vzhledem k pestrosti a nepředvídatelnosti sociálního prostředí, ve kterých sociální pracovníci působí, je zajisté základním kamenem každé sociální práce kvalitní odborná příprava. Zde je důležité myslet nejen na vstupní přípravu, kterou získáme studiem oboru, ale také na kontinuální odborný růst a celoživotní vzdělávání. Sociální pracovník na ÚP, stejně jako ostatní sociální pracovníci, musí samozřejmě splňovat pro výkon své

profese veškeré odborné předpoklady dané legislativou. Neméně důležité je ale také to, aby sociální pracovník disponoval patřičnými osobními kompetencemi a rozvíjel své měkké dovednosti, které umožňují navázat dobrý vztah s klientem, uklidnit případnou počáteční tenzi a v závěru i získat potřebné informace, kvůli kterým se do přirozeného prostředí žadatelů vstupuje. Nelze tedy zapomínat například na empatii, umění komunikace, nadhled nebo i humor. V odborné literatuře se dále můžeme dočíst také o potřebě inteligence, důvěryhodnosti, spolehlivosti nebo emocionální rovnováhy. To všechno jsou vlastnosti, kterými by měl ideálně každý, kdo přichází do denního kontaktu s lidmi, disponovat.

Sociální pracovník na ÚP, stejně jako ostatní sociální pracovníci, musí samozřejmě splňovat pro výkon své profese veškeré odborné předpoklady dané legislativou.

PŘÍSPĚVEK NA PÉČI

Příspěvek na péči je nepojistná sociální dávka, jež se poskytuje těm osobám, které jsou z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu závislé na pomoci jiné osoby. Celé řízení o přiznání příspěvku na péči se zahajuje na základě písemné žádosti podané na předepsaném tiskopisu, který je dostupný na kontaktních pracovištích ÚP nebo na internetových stránkách MPSV. Prostřednictvím podané žádosti se zároveň sociální pracovník dozvídá některé základní informace o klientovi a může navázat prvotní kontakt, který většinou slouží k domluvení termínu sociálního šetření. Po provedení sociálního šetření zašle ÚP příslušné okresní správě sociálního zabezpečení žádost o posouzení stupně závislosti. Na základě tohoto posudku následně ÚP vydává rozhodnutí o tom, zda se příspěvek na péči přiznává či nikoliv.

SOCIÁLNÍ ŠETŘENÍ

Výkon sociálního šetření a přímý kontakt s klientem patří mezi hlavní pracovní náplň terénního sociálního pracovníka na ÚP. Sociální šetření je v tomto případě nezbytnou součástí správního řízení o přiznání dávky. Zásadní je v této záležitosti zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Ve veřejné správě rozlišujeme dva základní typy sociálního šetření:

1. komplexní sociální šetření,
2. cílené sociální šetření.

Komplexní sociální šetření, jak je již z názvu patrné, je zaměřeno na komplexní situaci klienta. Cílené sociální šetření poté bývá zaměřené na konkrétní účel, kterým je například získání potřebných informací pro poskytnutí dávky. U příspěvku na péči se tedy setkáváme právě s cíleným sociálním šetřením.

Podstatné je také nezapomenout na fáze sociálního šetření:

1. příprava;
2. realizace;
3. vyhodnocení.

Příprava na sociální šetření je spojena s prvotní telefonickou nebo e-mailovou komunikací, která umožňuje získání základních informací o životní situaci klienta, sjednání termínu sociálního

šetření a v ideálním případě též vytvoření určité představy o průběhu sociálního šetření. Realizace sociálního šetření spočívá již v přímém vstupu sociálního pracovníka do přirozeného prostředí žadatele. Probíhá zde zjišťování informací, seznamování klienta s náležitostmi řízení, aplikování metod sociální práce a v závislosti na konkrétní situaci i poskytování sociálního poradenství a zprostředkování další nutné pomoci. Poslední neméně důležitou fází je samotné vyhodnocení sociálního šetření, kdy sociální pracovník o provedeném sociálním šetření vyhotovuje finální písemný záznam, který společně s žádostí o posouzení stupně závislosti osoby zasílá příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

Sociální pracovník ÚP zjišťuje během sociálního šetření schopnost samostatného života žadatele v přirozeném sociálním prostředí a jeho případnou závislost na péči ostatních osob. Celkově se zjišťuje schopnost samostatného života v souvislosti s deseti základními životními potřebami, které uvádí výše zmíněný zákon o sociálních službách:

1. mobilita;
2. orientace;
3. komunikace;
4. stravování;
5. oblékání a obouvání,
6. tělesná hygiena;
7. výkon fyziologické potřeby;
8. péče o zdraví;
9. osobní aktivity;
10. péče o domácnost.

Ke zjištění těchto informací jsou využívány primárně metody rozhovoru, aktivního naslouchání a pozorování. K získaným informacím je vhodné poznamenat konkrétní osoby, které danou informaci sdělily, zda to byl např. samotný žadatel, nebo jiná přítomná osoba. Pozorováním je zároveň možné určitě získané informace ověřovat již během rozhovoru.

Pouhým zjištěním případné závislosti na péči druhých ale práce sociálního pracovníka nekončí. Během celého sociálního šetření má sociální pracovník možnost získat poměrně široké spektrum informací o klientovi i jeho zázemí. Nezřídka se poté stává, že dojde ke zjištění toho, že klient potřebuje i nějakou specifickou pomoc nebo radu nad rámec příspěvku na péči. Na základě těchto získaných informací je tedy možné nabídnout další intervenci nebo v rámci základního sociálního poradenství alespoň předat klientovi validní informace a kontakty k tomu, aby mohlo dojít k propojení klienta s dalšími institucemi nebo osobami.

Příprava na sociální šetření je spojená s prvotní telefonickou nebo e-mailovou komunikací, která umožňuje získání základních informací o životní situaci klienta, sjednání termínu sociálního šetření a v ideálním případě též vytvoření určité představy o průběhu sociálního šetření.

BEZPEČNOST

S ohledem na to, že terénní sociální práce u příspěvku na péči probíhá většinou v předem neznámém prostředí a za účasti předem neznámých osob, je nutné myslet také na bezpečnost sociálních pracovníků. Většinu zaměstnanců na této pozici navíc tvoří ženy a sociální šetření u tohoto typu příspěvku bývá ve většině případů realizováno pouze jedním zaměstnancem. Ačkoliv se vzhledem k charakteru této dávky nejedná o mimořádně nebezpečnou záležitost, změněný zdravotní stav nebo i prosté obavy z neznámého se mohou u klientů a jejich blízkých projevit různými reakcemi. A kdo je připraven, není překvapen.

Sociální pracovníci bohužel plošně nedisponují žádným speciálním zařízením pro přivolání pomoci, spolehnout se tedy mohou maximálně na svůj mobilní telefon, který ale může být v potenciální nebezpečné situaci komplikované použít. Určitým usnadněním pro přivolání pomoci přes mobilní telefon mohou být např.

covníků, která následně vede k prospěchu klientů. Jméno klienta bylo na základě ochrany osobních údajů pozměněno.

Pan Jan žil v rekreačním objektu, který nebyl určen pro trvalé bydlení, a jeho mobilita byla velmi omezená. Neměl též pravidelný kontakt s žádnými blízkými rodinnými příslušníky a sousedské vztahy byly napjaté. Jediným pravidelným příjmem byl nízký starobní důchod. První kontakt s panem Janem navázal během depistáže sociální pracovník městské části, kterému se podařilo zjistit základní údaje a dále pomohl klientovi s podáním žádosti o příspěvek na péči. Během návštěvy ÚP, kam se výše zmíněný sociální pracovník městské části vydal s vyplněnou žádostí, oslovil také sociálního pracovníka ÚP, seznámil ho se stavem klienta a domluvil si společné sociální šetření, které proběhlo během několika následujících dnů.

Všichni zúčastnění, včetně klienta, se během sociálního šetření shodli na tom, že rekreační objekt již není kvůli zdravotnímu stavu klienta a nevhodnému způ-

Někteří zaměstnanci též absolvují v rámci dalšího vzdělávání kurzy zaměřené na sebeobranu pro sociální pracovníky.

uložené zrychlené předvolby nebo aplikace V Bezpečí, jejíž vývoj zajistila stejná společnost, která vyvinula také populární aplikaci Záchranka.

Někteří zaměstnanci též absolvují v rámci dalšího vzdělávání kurzy zaměřené na sebeobranu pro sociální pracovníky. Ty mohou být vhodné pro nacvičení různých rizikových situací, reálné použití obranných pomůcek a naučených chvatů se ale v praxi mnohdy liší od získané teorie. Přínosné by v této oblasti mohlo být zajištění přenosného tísňového tlačítka nebo náramku s GPS lokátorem a možností rychlého přivolání pomoci.

SPOLUPRÁCE VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ – PŘÍKLAD Z PRAXE

Cílem této krátké kazuistiky je poukázat na důležitost spolupráce sociálních pra-

sohu vytápění pro další setrvání během zimního období vhodný. Společnými silami se tedy začala řešit celková sociální situace klienta, kdy bylo požádáno o veškeré sociální dávky a též proběhlo hledání vhodného náhradního bydlení. Sociální dávky se podařilo úspěšně vyřídit a klient našel nové ubytování v místním domě s pečovatelskou službou, vše tedy nakonec dopadlo pro klienta dobře. Spokojený klient poté z nového bytu sociální pracovníky telefonicky kontaktoval, že se mu v novém místě bydliště líbí a jistě se mu nyní bude žít lépe. ■

Zdroje:

- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.
- Instrukce MPSV č. 5/2015.
- Vyhláška č. 505/2006 Sb.

Kvalifikační předpoklady pro sociální pracovníky – na každého jiný metr?

V únoru 2022 se opět rozvířila debata ohledně kvalifikačních předpokladů sociálních pracovníků zařazených do orgánů sociálně-právní ochrany dětí. Doslova bouří vyvolala nová metodika Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) k transferu finančních prostředků ze státního rozpočtu,¹ kdy MPSV dle svého vyjádření pouze zpřesnilo pravidla pro využívání prostředků ze státního rozpočtu určených k úhradě výkonu sociálně-právní ochrany dětí (dále jen SPOD).

*Text: Mgr. Jana Machová,
metodička sociálně-právní ochrany dětí,
Magistrát hl. m. Prahy*

MPSV v metodice uvádí, že z transferu není možné hradit osobní výdaje na zaměstnance, kteří po 1. 1. 2015 nesplnili požadavek kritérií 5a a 5c Standardů kvality výkonu SPOD (dále jen Standardy), tzn. neabsolvovali přípravu a zkoušku odborné způsobilosti pro správní činnosti při výkonu SPOD, a to i v případě, že disponují osvědčením Ministerstva vnitra (dále jen MV) o uznání rovnocennosti vzdělání. Takovou podmínku přitom MPSV ukládá výhradně sociálním pracovníkům OSPOD.

Podívejme se na jednotlivé rozdíly v požadavcích na kvalifikaci sociálních pracovníků, kdy budu srovnávat pouze oblast sociálních služeb a veřejné správy.

Odborná způsobilost je pro sociální pracovníky stanovena v § 110 zákona o sociálních službách (dále jen ZSS). Pozici sociálního pracovníka může zastávat pouze odborník s vysokoškolským nebo vyšším odborným vzděláním ve vyjmenovaných studijních programech zaměřených na sociální oblast.²

Zkoušky odborné způsobilosti (dále jen ZOZ) jsou podle zákona o úředních územně samosprávných celků (dále jen ZOU) předepsány pouze pro pracovníky ve veřejné správě. Podstatou ZOZ je zvyšování odbornosti úředníků veřejné správy vyjmenovaných oborů, jejich profesionalizace. Zákon z roku 2002 ukládá povinnost prokázat odbornou způsobilost formou ZOZ, počítá ale také s variantou jiné formy vzdělání, která je svým obsahem a rozsahem rovnocenná ZOZ. Zákon umožňuje prokázat odbornou způsobilost také způsobem, kdy MV na základě žádosti posoudí doklady o absolvovaném studiu doložené úředníkem a může vydat osvědčení o rovnocennosti vzdělání. V takovém případě již nemá úředník povinnost absolvovat ZOZ. Zákon o sociálních službách poté v roce 2006 stano-

vil předpoklady k výkonu sociální práce včetně odborné způsobilosti sociálního pracovníka. Z logiky věci by měly být oba zákony v souladu, tedy zvláštním právním předpisem stanovená odborná způsobilost by měla být rovnocenná odborné způsobilosti dle ZOU. Následně vešla od 1. 1. 2015 v účinnost vyhláška MPSV, která upravuje obsah Standardů. Odbor rodinné politiky a ochrany práv dětí MPSV odkazuje na kritérium 5c, podle kterého má OSPOD povinnost nového zaměstnance

**Za nezbytné považuji
nastavit srovnatelné
podmínky pro všechny
sociální pracovníky,
nelze pro OSPOD činit
neodůvodněné výjimky
a požadovat zdvojené
prokázání odborné
způsobilosti dvěma
rovnocennými způsoby.**

vykonávajícího SPOD vždy přihlásit k přípravě a absolvování ZOZ, a to i v případě, kdy již disponuje osvědčením o uznání rovnocennosti vzdělání. Svůj výklad opírá o potřebu opravdu kvalitní přípravy sociálních pracovníků k výkonu SPOD, jejich odpovědnost za kroky, kterými přímo, či nepřímo zasahují do práv dětí a rodičovské odpovědnosti rodičů. Takový postup

ale MPSV nepožaduje u dalších sociálních pracovníků ve veřejné správě, byť např. sociální pracovník obecního úřadu obce s rozšířenou působností mimo OSPOD uzavírá smlouvu o poskytnutí pobytové služby za klienta, který podle lékařského posudku není schopen sám jednat a nemá zákonného zástupce nebo opatrovníka (§ 91 odst. 6 ZSS), což je jistě významným zásahem do práv klienta. S MPSV naprosto souhlasím, pokud tvrdí, že příprava sociálních pracovníků na školách je především obecná, absoluvent je připraven vykonávat sociální práci ve všech oblastech, kde se sociální práce uplatňuje, samotné studium však zpravidla není zaměřeno přímo na specifickou oblast SPOD. Na druhé straně toto tvrzení platí stejně pro všechny sociální pracovníky, tedy i mimo OSPOD. Pro veřejnou správu k tomu stále platí povinnost chovat se hospodárně a efektivně, a to jak z pohledu financování, tak využití času sociálního pracovníka. I když Standardy obsahují povinnost přihlásit sociálního pracovníka OSPOD k ZOZ, nelze postupovat jinak než podle příslušných ustanovení ZOU. Jestliže tedy sociální pracovník již disponuje osvědčením o rovnocennosti vzdělání, dochází jeho přihlášením k ZOZ k neodůvodněnému čerpání prostředků ze státního rozpočtu na úhradu přípravy sociálního pracovníka ke zkoušce a jejího vykonání. Současně nastává překážka věci rozhodnuté z pohledu správního řádu, kdy MV již rozhodlo o splnění kvalifikačních předpokladů sociálního pracovníka tím, že vydalo osvědčení, jinými slovy rozhodlo o rovnocennosti jeho vzdělání, novým přihlášením by ale duplicitně posuzovalo kvalifikaci sociálního pracovníka v rámci vykonání ZOZ. Rozhodovalo by tedy dvakrát ve stejné věci. Podle metodiky MV³ i v případě, kdy by sociální pracovník u ZOZ neuspěl, platí pořád dříve vydané osvědčení o uznání rovnocennosti vzdělání. Za nezbytné považuji nastavit srovnatelné podmínky pro všechny sociální pracovníky, nelze pro

¹ Dostupné na <https://www.mpsv.cz/web/cz/transfer-na-vykon-spod-od-roku-2022>, k datu odevzdání textu bez dodatků.

² Výjimku mají sociální pracovníci s dlouholetou praxí splňující podmínky dané přechodnými ustanoveními ZSS do konce roku 2016.

³ Metodické doporučení č. 1 k činnosti územních samosprávných celků, dostupné na www.mvcr.cz

⁴ Dostupné na <https://www.mpsv.cz/web/cz/narizeni-vlady-c-341-2017-sb>.

OSPOD činit neodůvodněné výjimky a požadovat zdvojené prokázání odborné způsobilosti dvěma rovnocennými způsoby. Souhlasím s požadavkem MPSV, aby noví sociální pracovníci bez praxe absolvovali odpovídající vstupní vzdělání zaměřené na konkrétní svěřenou oblast, není však nezbytné trvat, pokud jde o veřejnou správu, na formě ZOZ. Vstupní vzdělání by mělo být kromě znalosti platné legislativy zaměřeno na praktické dovednosti spojené s výkonem sociální práce, aplikací právních předpisů do praxe, především však osvojení dovednosti vyhodnotit situaci klienta, jeho rodiny a prostředí, ve kterém žije nebo se zdržuje, a na základě tohoto vyhodnocení pak vypracovat v případě OSPODu individuální plán ochrany dítěte a u jiných klientů individuální plány odpovídající individuálním potřebám daného klienta s využitím metod sociální práce.

Neméně důležité je **další průběžné vzdělávání** sociálních pracovníků, opět se zaměřením na konkrétní oblast sociální práce, ve které působí. I zde jsou rozdíly mezi sociálními pracovníky OSPOD a dalšími sociálními pracovníky. Rozsah a formu dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky určuje § 111 ZSS, podle kterého má sociální pracovník povinnost absolvovat další vzdělání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, a to specializačním vzděláváním zajišťovaným vysokými školami a vyššími odbornými školami navazujícím na získanou odbornou způsobilost, účastí v kurzech s akreditovaným programem MPSV, odbornými stážemi, účastí na školicích akcích nebo účastí na konferencích. Toto však opět neplatí pro OSPOD. Kritérium 6c Standardů ukládá OSPOD povinnost zajistit zaměstnancům průběžné vzdělání v rozsahu

minimálně šesti pracovních dnů v kalendářním roce, a to výhradně formou vzdělávacích kurzů s akreditací MPSV. K tomu mají všichni sociální pracovníci ve veřejné správě ještě povinnost průběžného vzdělání dle ZOU v rozsahu 18 pracovních dnů za tři kalendářní roky, tentokrát formou vzdělávání s akreditací MV. Je tak nejen na ochotě sociálního pracovníka OSPOD, ale především na benevolenci zaměstnavatele, zda mu nad zákonný rámec umožní účast ještě např. na odborné konferenci či absolvování stáže, a to nejen z pohledu úhrady poplatků za účast a dalších nákladů spojených s cestou, případně ubytováním, které nad zákonem stanovený rámec nelze hradit z transferu na výkon SPOD, ale také z pohledu dalšího času, který by nebyl využit pro samotný výkon SPOD.

Pokud bych velmi přísně požadavky na sociální pracovníky OSPOD vnímala jako snahu o maximální profesionalitu a nejvyšší možnou odbornost mezi sociálními pracovníky, neodpovídá tomu jejich odměňování podle katalogu prací a předepsaných platových tabulek. Pro veřejnou správu a sociální služby jsou nastavené odlišné platové tabulky,⁴ které významně znevýhodňují právě sociální pracovníky ve veřejné správě. Pokud absolvent vysoké školy bez praxe nastoupí na pozici sociálního pracovníka v platové třídě 11, kde by měli být zařazeni všichni sociální pracovníci ve veřejné správě, jeho základní plat činí jen 22 980 Kč. Pokud ale ten samý absolvent nastoupí do sociální služby, je mu ve stejné platové třídě stanoven základní plat ve výši 29 620 Kč. S přibývajícím praxí je rozdíl v platovém ohodnocení ještě výraznější. Např. po 13 až 15 letech praxe v sociální práci činí základní plat sociálního pracovníka v platové třídě 11 a v platovém stupni 7 v sociálních služ-

bách 36 400 Kč, zatímco ve veřejné správě pouze 28 340 Kč.

Cílem tohoto článku není srovnávat sociální pracovníky mezi sebou, ale podmínky, za kterých mohou začít vykonávat sociální práci v dané oblasti. Hlavním cílem je však přimět odpovědné osoby k zamyšlení nad současným nastavením systému, kdy na jedné straně zpříšňuje nároky na vybrané sociální pracovníky, ale na druhé straně tyto nároky nezohledňuje odpovídajícím platovým ohodnocením. Kvalifikační předpoklady sociálních pracovníků spadají do gesce dvou odborů MPSV, které k této otázce přistupují odlišně. Personální situace na OSPOD je tristní již několik let, často se nehlásí žádní uchazeči do výběrových řízení na pozice sociálních pracovníků. Jak bude zajištěn výkon SPOD za těchto podmínek? Opravdu je nezbytná zkouška odborné způsobilosti, která by měla být rovnocenná s odbornou způsobilostí dle zvláštního zákona? Není nejvyšší čas narovnat podmínky výkonu sociální práce a jejího hodnocení? Určitě ano. ■

Použité zdroje:

- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška 473/2012 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-právní ochraně dětí.
- Nařízení vlády 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejné správě a službách.

Sociální práce na obecních úřadech

Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo **soubor karet a plakát k sociální práci na obecních úřadech**, který nese základní informace k podmínkám jejího výkonu. Role sociálních pracovníků je ve všech organizacích a institucích v sociální politice klíčová.

Resort dlouhodobě usiluje o to, aby sociální pracovníci měli všechny potřebné nástroje a informace k výkonu své práce. Zajištění podmínek k tomu, jak reagovat i nadále na společenský vývoj změn, na individuální potřeby, možnosti a kompetence svých klientů, je proto podle resortu nezbytné. Více naleznete na www.mpsv.cz.



Kontinuální sociální práce s osobou s trestní minulostí

Text: Lucie Krosnářová,
sociální kurátorka Úřadu městské
části Praha 3

ROBERT 55 LET: NÁVRAT DO ŽIVOTA

Poprvé se dostal do konfliktu se zákonem v devatenácti letech. Měl problémy s dodržováním pravidel, nerespektoval autoritu a v partnerských vztazích byl nestálý. Když mu bylo necelých 30 let, měl těžkou nehodu na motorce. Zranění mu způsobila chronické bolesti, které začal řešit užíváním léků. Analgetika vystřídal pervitin, závislost jej přivedla k trestné činnosti. Počet záznamů v Rejstříku trestů se vyšplhal na 21 a počet pobytů ve věznici na 7. Během posledního trestu odnětí svobody začal spolupracovat se sociální kurátorkou. Pomohla mu zmapovat dluhy, sestavit profesní životopis a zprostředkovala kontakt s neziskovou organizací, která pomáhá osobám propuštěným z výkonu trestu nalézt zaměstnání. Sociální kurátorka mu po propuštění nabídla zajištění lůžka v azylovém domě pro muže, dále také pomohla vyplnit žádosti o mimořádnou okamžitou pomoc, o zprostředkování zaměstnání, opakované dávky pomoci v hmotné nouzi a podání žádosti o invalidní důchod. Další společné kroky směřovaly k podání žádosti o nájem bytu – osoby znevýhodněné na trhu s bydlením. V roce 2020 se pan Robert osvědčil v rámci zkušební doby již dříve uloženého podmíněného odsouzení za současného vyslovení dohledu Probační a mediační služby ČR, dále byl uznán invalidním v I. stupni, ovšem bez nároku na výplatu invalidního důchodu. V témže roce proběhlo i jednání Bytové komise Městské části Praha 3, kterého se také zúčastnila sociální kurátorka. Na jaře 2021 se Robert mohl nastěhovat do přiděleného bytu. Požádal Úřad práce ČR o jednorázovou mimořádnou okamžitou pomoc na zakoupení pračky a ledničky. Z Nábytkové banky pak získal postel, stůl a obývací stěnu. Po celou dobu byla panu Robertovi poskytována spolupracující neziskovou organizací podpora k zabydlování. V roce 2021 úspěšně absolvoval rekvalifikační kurz na vysokozdvizný vozík, který financovala nezisková organizace, s níž navázal spolupráci ještě za doby trvání výkonu trestu odnětí svobody. Začal pak pracovat jako správce komunitní zahrady. Vzhledem k tomu, že se jednalo o práci na dobu

určitou, ve spolupráci se sociální kurátorkou požádal Robert o zahrazení některých záznamů v rejstříku trestů, aby měl větší šance pro získání stabilního zaměstnání. Dle kladného vyřízení žádosti bylo Robertovi zahrazeno celkem 16 záznamů. Od prosince 2021 pracuje v Centru sociálních služeb Praha. Mimo jiné se mu podařilo obnovit vztahy s matkou, bratrem a také synem, kteří jej pravidelně navštěvují. Do budoucna si chce Robert obnovit řidičské oprávnění a začít pracovat jako řidič z povolání, taktéž je připraven postupně řešit své závazky z minulosti. Adaptaci z výkonu trestu odnětí svobody zpět do běžného života lze považovat za velmi náročnou životní situaci. Před propuštěním a následně po propuštění je proto žádoucí intervence sociálního pracovníka – sociálního kurátora, který zastává důležitou úlohu v postpenitenciární péči. Svým působením, a především využitím metod sociální práce, podporuje osoby s trestní minulostí v procesu jejich začlenění do běžného života.

*Komentář Melanie Zajacové,
odbor sociálních služeb a sociální práce
Ministerstva práce a sociálních věcí:*

PODPORA ŠITÁ NA MÍRU

Podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, a zákona č. 111/2006 b., o pomoci v hmotné nouzi, jsou činnosti sociální práce výkonem veřejné správy v přenesené působnosti. Sociální kurátor

je zaměstnanec obce s rozšířenou působností zařazený do obecního úřadu jako sociální pracovník. Z příslušných ustanovení uvedených právních norem vyplývá, že v takzvané terciární prevenci mají sociální pracovníci na úřadech širokou klientelu, které nabízejí odbornou pomoc, radu, podporu a zprostředkovávají jí další služby. To vše sleduje komplexní řešení nepříznivé sociální situace klientů včetně ochrany lidských práv a důstojnosti.

Nezbytnou součástí práce s klienty – tedy i osob propuštěných z výkonu trestu – je spolu se zajištěním základních existenčních podmínek také dlouhodobé psychosociální působení, jež má pomoci začlenit klienta do běžného života.

Sociální práce má mnoho specifíků, jejím obsahem je podpora a pomoc postavená na dobrovolném, rovnocenném a partnerském vztahu mezi sociálním pracovníkem a klientem. Lze ji chápat jako paletu nabídek, hledání cest, zvyšování kompetencí a odstraňování překážek potřebných k tomu, aby se klient zařadil zpět do větší nové společnosti.

Sociální pracovníci nabízejí každému člověku podporu šitou na míru podle individuálních potřeb. Sociální práce ve veřejné správě tvoří základní systém pomoci dostupné všem lidem v obtížných životních situacích. ■

Tento článek vyšel v časopise Veřejná správa 1/2022 Ministerstva vnitra (pozn. red.).

INZERCE

SRDEČNĚ ZVEME NA KONFERENCI SOCIÁLNÍ ZEMĚDĚLSTVÍ A ZAHRADNÍ TERAPIE V PRAXI

6. 10. 2022 | 9.00-15.30 | CARITAS – Vyšší odborná škola sociální Olomouc, Křížkovského 6, 779 00 Olomouc

- Sociální zemědělství, zahradní terapie a sociální práce, E. Hudcová, D. Ochmannová
- Zemědělství a křesťanské správcovství, J. Zámečník
- Městské zahradničení a sociální integrace, P. Gibas
- Příklady dobré praxe a společné interaktivní workshopy



PRO PŘIHLAŠOVÁNÍ KONTAKTUJTE: hudcova@jabok.cz

Konference je podpořena z programu Erasmus+, proběhne v rámci projektu Sociální práce v sociálním zemědělství, reg.č. 2020-1-DE01-KA203-005660

„Sociální pracovník by měl přijímat klienta takového, jaký je,“

říká Josef Chamula, držitel ocenění Gratias

U příležitosti udílení ocenění Gratias za rok 2022, která byla předána vítězům 15. března 2022, jsme položili několik otázek Josefovi Chamulovi, jenž zvítězil v kategorii Veřejná správa. V rozhovoru se dočtete, co ho přivedlo k profesi sociálního pracovníka, jaký by měl sociální pracovník vlastně být i o tom, co ovlivňuje pohled společnosti na sociální práci, která je na rozdíl od zahraničí nedocenená.

Text: Ing. Petra Cibulková, šéfredaktorka

Vystudoval jste sociální pedagogiku, ale od roku 2019 pracujete jako terénní sociální pracovník. Co mají sociální pedagogika a sociální práce společného? V čem se naopak liší?

Vztah mezi sociální prací a sociální pedagogikou je poměrně často diskutované téma. Obě uvedené disciplíny mají zajisté společnou orientaci na pomoc druhým, patří tedy do skupiny tzv. pomáhajících profesí. Určitou rozdílnost vnímám v tom, že sociální pedagogika patří mezi pedagogické disciplíny, zatímco sociální práce výraznější pedagogickou funkci postrádá.

Proč jste si zvolil práci sociálního pracovníka? Je to přeci jen pomáhající profese, která je společností vnímána jako ženská.

Pomáhající profese mě zaujaly a zajímaly již od konce základní školy. Na počátku jsem měl největší zájem o lékařské nebo i jiné zdravotnické obory, protože se s těmito profesemi člověk pravidelně setkával u sebe i blízkého okolí a měl tak o jejich práci určitou představu. Sociálního pracovníka a jeho náplň jsem v té době vůbec neznal. Proto jsem se po základní škole rozhodl pro studium na střední zdravotnické škole. Postupně jsem ale zjistil, že pole působnosti pomáhajících profesí je značně širší, a můj zájem se formoval spíše směrem k pedagogické a sociální oblasti. Na univerzitě jsem si tedy cíleně zvolil sociální pedagogiku a po absolvování se přihlásil na pozici sociálního pracovníka. Na minoritní zastoupení mužů v kolektivu jsem zvyklý právě již od středoškolských studií, není to tak pro mě v pracovním kolektivu žádnou překážkou.

Jaký by podle vás měl být sociální pracovník? Jaké jsou jeho klíčové vlastnosti?



V první řadě by se mělo jednat o respektující a vyzrálou osobnost, která dokáže přijímat klienta takového, jaký je. Sociální pracovník by také měl být schopen aktivně naslouchat, uzpůsobovat komunikaci dané situaci a snažit se celkově rozvíjet svou emoční inteligenci.

Proč si myslíte, že je profese sociálního pracovníka v ČR na rozdíl od zahraničí nedocenená?

Dlouhodobě je patrné finanční podhodnocení této profese. Aдекватní finanční ohodnocení přitom hraje v dnešní společnosti významnou roli. Vidět to lze také např. na pedagozích, kdy někteří společně se zvýšením platů doufají mj. také v určité zvýšení prestiže. Dále jistou roli hraje nejasná nebo neúplná představa široké společnosti o pracovní náplni sociálního pracovníka. A v neposlední řadě mají vliv i masová média, která většinou ze sociální oblasti aktivně prezentují pouze určité nepovedené případy, zatímco pozitivní zprávy z této oblasti příliš často neuvádějí. Příkladem může být právě i ocenění Gratias a konference k příležitosti Světového dne sociální práce. Osobně jsem nezaznamenal žádné větší médium, které by o ocenění a konferenci informovalo. Zde tak vzniká prostor pro příští ročníky, kdy by se samotní sociální pracovníci a další zainteresované osoby mohli pokusit o širší mediální podporu.

Jak bojujete při své práci s předsudky, pokud musíte např. řešit nelehkou

životní situaci klienta, který nemá zájem ji řešit (chce pobírat příspěvky, ale nemá zájem aktivně se podílet)?

Někdy je opravdu komplikované neuplatňovat vůči klientům zažité předsudky. Mně osobně pomáhá hledět na klienta jako na celistvou osobnost s dynamickou minulostí, kterou nemáme možnost během standardní pracovní agendy poznat. Nemůžeme tak znát ani příčiny jeho aktuálního chování, a proto bychom ho neměli odsuzovat a vystavovat předsudkům. Nápomocné je dále i vhodně zvolené celoživotní vzdělávání a pravidelná, dobře vedená supervize.

Je nějaký příběh klienta, který vám utkvěl v paměti?

Takových příběhů by bylo více. Jako první mě ale napadl příběh téměř 90leté klientky, která dříve profesně působila jako spisovatelka a překladatelka. Již při vstupu do jejího obydlí bylo patrné, že soběstačnost je značně snižena a rozsáhlou domácnost nedokáže samostatně obstarávat. S klientkou jsem tedy následně i nad rámec běžné pracovní agendy udržoval průběžný kontakt a pomohl jsem jí zajistit komplexní pečovatelské služby. Klientka byla mým přístupem velmi potěšena a darovala mi jednu ze svých básní, kterou mám vystavenou v knihovně.

Je něco, co byste chtěl ve své práci zlepšit?

V zaměstnání by bylo vhodné zavést pravidelná supervizní setkání pro všechny sociální pracovníky, to bohužel není prozatím běžnou praxí. Já osobně bych se rád intenzivně věnoval sebezkušenostním kurzům a výcvikům, které by mi mohly pomoci lépe poznat a pochopit sebe samého.

Co pro vás znamená ocenění nejlepší sociální pracovník?

Obdržené ocenění mě samozřejmě velmi potěšilo, přineslo mi tedy radost a potěšení. Dále mi poskytlo zpětnou vazbu k mé práci ze strany lidí, které osobně vůbec neznám. Tím mám na mysli hodnotící komisi, která laureáty vybírala. A v neposlední řadě jsem díky tomu získal též zpětnou vazbu ze strany některých klientů, kteří mě na ocenění nominovali. ■

Zprostředkování zaměstnání osobám se zdravotním postižením v praxi veřejného ochránce práv

Na veřejného ochránce práv se často obracejí uchazeči o zaměstnání s dlouhodobými zdravotními potížemi, kteří mají nedostatečné a často protichůdné informace o tom, zda mohou vůbec žádat úřad práce o zprostředkování zaměstnání a jakou podporu mohou od úřadu práce očekávat. Bývají na pochybách, zda jim uznání jejich zdravotního znevýhodnění může nějak usnadnit či naopak ztížit situaci při nalezení zaměstnání. Cílem tohoto článku je poskytnout čtenářům základní přehled o tom, jak by měl úřad práce při zprostředkování zaměstnání osobám se zdravotním omezením postupovat. Popisem případů, kterými se ochránce v minulosti zabýval, jsme chtěli také upozornit na možná úskalí, která mohou v průběhu evidence na úřadu práce nastat.

Text: Mgr. Jana Lazarová,
Mgr. Milena Zmeškalová,
Kancelář veřejného ochránce práv

CO ZNAMENÁ POJEM OSOBA ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÁ A OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM A JAKÝ JE MEZINIMI ROZDÍL?

Osobu se zdravotním postižením (dále také „OZP“) vymezuje pro účely agendy zprostředkování zaměstnání zákon o zaměstnanosti¹ jako fyzickou osobu, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím, druhém nebo prvním stupni nebo osobou zdravotně znevýhodněnou (dále také „OZZ“).

OZZ jsou tedy specifickou skupinou osob se zdravotním postižením, které nejsou uznány invalidními, ale jejich dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav omezuje jejich pracovní uplatnění. Jako OZZ bude uznán občan, který sice zvládá vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale jeho schopnost být nebo zůstat pracovně začleněn, vykonávat dosavadní povolání nebo využívat dosavadní kvalifikaci či získat novou, je podstatně omezena. Co to vlastně

znamená v praxi a jak se takové omezení hodnotí? Příčinou tohoto omezení je dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, který má podle poznatků lékařské vědy trvat déle než rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění. Kategorie OZZ existovala již v minulosti, ale byla s účinností od 1. 1. 2012 zrušena.² Znovuobnovení statusu OZZ od 1. 1. 2015 mělo dle důvodové zprávy novely zákona o zaměstnanosti za cíl zatraktivnit zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob a podpořit jejich uplatnění na trhu práce.

OZP A OZZ A JEJICH EVIDENCE U ÚŘADU PRÁCE

OZP a OZZ se mohou stát uchazeči o zaměstnání, nicméně i zde počítá právní úprava s určitými výjimkami. Z ustanovení § 25 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti vyplývá, že se uchazeči o zaměstnání nemohou stát osoby, které byly uznány invalidní ve třetím stupni, s výjimkou osob, které jsou schopny výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.³ Osoby, které byly uznány invalidní v prvním a druhém stupni a osoby,

kterým byl přiznán status OZZ, mohou být vedeny v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání zcela bez omezení.

ZPĚTNÉ UKONČENÍ EVIDENCE Z DŮVODU UZNÁNÍ INVALIDITY 3. STUPNĚ

Na ochránce se často obrací stěžovatelé, které zaskočila výzva od úřadu práce k vrácení vyplacené podpory v nezaměstnanosti. V této situaci se ocitnou velmi jednoduše. Buď před evidencí u úřadu práce anebo během ní si z důvodu svého dlouhodobě špatného zdravotního stavu zažádali o uznání nebo přehodnocení invalidity. Příslušná správa sociálního zabezpečení jejich žádost v mezičase posoudí, a pokud splňují zákonné podmínky, uzná je invalidními ve třetím stupni a přizná jim invalidní důchod. To vše se však děje se zpětnou účinností! Současně je však běžné, že tito lidé při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání splnili podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, a proto jim úřad práce podporu v nezaměstnanosti přiznal a vyplácel. Uznáním invalidity 3. stupně se však jejich situace podstatně mění. Úřad práce jim „musí“ evidenci zpětně ukončit a bez ní tyto osoby již nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Proto ji musí vrátit.

Podle zákona o zaměstnanosti **není možný souběh invalidního důchodu a podpory v nezaměstnanosti**. Ustanovení § 56 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti počítá s případy, kdy se dodatečně zjistí, že byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně. **Pokud tato situace nastane, je uchazeč povinen poskytnutou podporu po dobu, po kterou**

¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále pouze zákon o zaměstnanosti).

² Prostřednictvím zákona č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a další související zákony.

³ Dle § 39 odst. 4 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

⁴ Podle § 56 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

⁵ Podle § 21 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

⁶ § 21 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

⁷ § 20 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

⁸ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 27. září 2020, sp. zn. 5099/2017/VOP/MKZ, dostupná na <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6736>.

⁹ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 19. května 2020, sp. zn. 4793/2019/VOP/MKZ, dostupná na <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/8374>.

¹⁰ Podle § 30 odst. 1 písm. c) zákona

o zaměstnanosti: Úřad práce rozhodnutím vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže uchazeč není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání.

¹¹ Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

se překrývá s dobou pobírání invalidního důchodu, vrátit.

Jedinou výjimku představuje případ, kdy je invalidní důchod přiznán fyzické osobě, která je invalidní ve třetím stupni a **současně je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.**⁴ Tato osoba může i nadále setrvávat v evidenci úřadu práce a vyplacenou podporu nemusí vracet. Posouzení, zda je fyzická osoba, která je uznána invalidní ve třetím stupni, schopna výdělečné činnosti za mimořádných podmínek, provádí posudkový lékař ČSSZ. Jeho vyjádření je vždy součástí posudku o invaliditě.

JAK PROKÁZAT STATUS OZP A OZZ ÚŘADU PRÁCE

Zákon o zaměstnanosti stanoví všem uchazečům o zaměstnání povinnost sdělit úřadu práce údaje o zdravotních omezeních souvisejících s výkonem práce či o zdravotním postižení⁵, a to v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace. A dále mají sdělit, zda jsou osobami se zdravotním postižením.

Na osoby, které již byly uznány invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, se automaticky pohlíží jako na osoby se zdravotním postižením. Těm stačí doložit úřadu práce rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu. Za OZP se též považují osoby, kterým Česká správa sociálního zabezpečení (dále rovněž „ČSSZ“) invalidní důchod nevyplácí z důvodu nesplnění podmínky potřebné doby důchodového pojištění. Tyto osoby prokazují úřadu práce svůj zdravotní stav buď posudkem o invaliditě, nebo potvrzením vydaným orgány správy sociálního zabezpečení.

Status OZZ se úřadu práce prokazuje **rozhodnutím orgánu správy sociálního zabezpečení** v řízení zahájeném na základě žádosti dané osoby.

V evidenci úřadu práce je však celá skupina osob, které uplatňují pracovní omezení ze zdravotních důvodů, ale nebyla jim přiznána invalidita ani status OZZ. Tito uchazeči o zaměstnání dokládají své zdravotní omezení **lékařským posudkem registrujícího poskytovatele zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost.** V případě, že registrujícího poskytovatele zdravotních služeb nemají, dokládají zdravotní omezení posudkem jiného praktického lékaře.⁶ Na rozdíl od osob se zdravotním postižením však po nich úřad práce požaduje po určitém čase znovu doložit, že jejich zdravotní stav zůstal nezměněn.



ombudsman veřejný ochránce práv

PRÁVO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA ZPROSTŘEDKOVÁNÍ VHODNÉHO ZAMĚSTNÁNÍ

Každý uchazeč o zaměstnání má právo na zprostředkování tzv. vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním⁷ se rozumí takové zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění, dále musí délka pracovní doby činit nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, zaměstnání musí být sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než tři měsíce. Dále by mělo odpovídat zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání. **Z výše uvedeného tedy vyplývá, že zdravotní stav uchazeče o zaměstnání patří mezi základní kritéria, která úřad práce musí zohlednit při zprostředkování zaměstnání, a to vždy a v každé situaci.**

Pokud se jedná o dosaženou kvalifikaci uchazeče, její zohlednění není absolutní. Úřad práce by měl při zprostředkování zaměstnání přihlížet ke kvalifikaci a schopnostem uchazeče, ale tato povinnost není vymezena bezpodmínečně. V případě dlouhodobé evidence uchazeče a neúspěšného zprostředkování zaměstnání může úřad práce nabízet uchazeči širší paletu pracovních míst v souladu s potřebami trhu práce v té které oblasti, a sladovat tak nabídku pracovních sil a poptávku po nich. Vždy by však měl posuzovat vhodnost zprostředkovávaného zaměstnání ve vztahu ke konkrétnímu uchazeči. Jinými preferencemi uchazeče, jako např. výší mzdy nebo upřednostněním rozvrhu pracovní doby, není úřad práce vázán.

Na druhou stranu platí, že od kritéria dosažené kvalifikace není možné zcela odhlédnout, zejména za situace, kdy zprostředkované zaměstnání předpokládá být jen částečně odlišnou kvalifikaci, než kterou dosáhl daný uchazeč o zaměstnání. Ochránce se v minulosti zabýval případem⁸ uchazečky o zaměstnání se zdravotním postižením, které úřad práce během evidence zprostředkoval zaměstnání na pozici advokátního koncipienta, pro jehož výkon se předpokládá vysokoškolské vzdělání právnického směru. Stěžovatelka však získala vzdělání ve studijních

oborech sociálně-právní činnosti a sociální práce. Ochránce šetřením dospěl k závěru, že zprostředkované zaměstnání na pozici advokátního koncipienta tak v žádném případě nebylo možné považovat za zaměstnání vhodné, tj. odpovídající kritériím uvedeným v § 20 zákona o zaměstnanosti.

VYŘAZENÍ Z EVIDENCE Z DŮVODU DLUHODOBÉ NESCHOPNOSTI POSKYTOVAT SOUČINNOST S ÚŘADEM PRÁCE

Informace o zdravotním stavu uchazeče může být velmi důležitá i z hlediska dlouhodobého setrvávání uchazeče v evidenci.

Ochránce šetřil případ⁹ uchazeče o zaměstnání, kterého úřad práce vyřadil z evidence pro jeho dlouhodobou neschopnost poskytovat úřadu práce součinnost při zprostředkování zaměstnání. Uchazeč byl uznán invalidním ve 2. stupni, a i kvůli této skutečnosti se úřadu práce několik let nedařilo mu úspěšně nalézt vhodné zaměstnání. Přijetí do zprostředkovaného zaměstnání vždy „zmařil“ špatný zdravotní stav uchazeče. A pak úřad práce využil oprávnění, které nabízí právní úprava, a z evidence ho vyřadil.¹⁰

Úřad práce v tomto případě vyhodnotil, že uchazeč není schopen plnit ze zdravotních důvodů povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání. Nicméně neschopnost poskytovat součinnost musí být osvědčena lékařským posudkem s náležitostmi podle zákona o specifických zdravotních službách¹¹. V tomto případě však úřadu práce stačila pouze jedna věta lékaře o nemožnosti vykonávat jakoukoli práci. Vyřazení stěžovatele z evidence ohrozilo jeho hmotné zabezpečení, neboť z důvodu vyřazení z evidence mu úřad práce odňal příspěvek na živobytí a příspěvek na bydlení.

Ochránce dospěl k závěru, že úřad práce pochybil, neboť nelze uchazeče vyřadit z evidence pouze na základě jednověté lékařské zprávy. Na základě jejího doporučení Úřad práce ČR ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí přehodnotily dosavadní praxi a do budoucna přislíbily případy eventuálního ukončení evidence ze zdravotních důvodů posuzovat pouze na základě lékařského posudku.

ZVÝŠENÁ PÉČE O OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Úřad práce je povinen při zprostředkování zaměstnání věnovat zvýšenou péči těm uchazečům o zaměstnání, jejichž umístění na trhu práce je složitější, např. z důvodu zdravotního stavu, péče o dítě či věku aj.¹²

S uchazeči, kterým je třeba věnovat zvýšenou péči, úřad práce zpravidla uzavírá tzv. individuální akční plán.¹³ Individuální akční plán (dále rovněž „IAP“) představuje dokument obsahující jednotlivá opatření, která by měla napomáhat k řešení situace nezaměstnaného. Součástí IAP bývá vždy i časový harmonogram splnění těchto opatření. IAP je povinen úřad práce vypracovat vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než pět měsíců. Zákon současně stanoví uchazeči o zaměstnání povinnost poskytovat úřadu práce součinnost nejen při vypracování individuálního akčního plánu, ale i při jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených úřadem práce, a plnit podmínky v něm stanovené. V případě, že uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů svým jednáním poruší výše zmiňované povinnosti, může být za takové jednání vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání.

Ochránce se v minulosti setkal s tím, že úřad práce uzavřel s uchazečem IAP pouze formálně. V šetřeném případě¹⁴ stěžovatelce v IAP stanovil pouze obecnou povinnost – dostavovat se na úřad práce ve stanovených termínech a dále obecná doporučení aktivit jako „zařazení do rekvalifikačního kurzu“ či „nabídka rekvalifikace.“ Ačkoliv v IAP stěžovatelky byla opakovaná zmínka o rekvalifikaci, ve skutečnosti jí byla v průběhu její několikaleté evidence schválena pouze jedna žádost. Ochránce tak dospěl k závěru, že popsaným způsobem formulovaný IAP není nástrojem zvýšené péče, je spíše proklamací než účinnou podporou stěžovatelky při jejím uplatnění na trhu práce.

ÚSKALÍ PRACOVNÍ REHABILITACE

Jedním z opatření, kterým se stát prostřednictvím úřadu práce snaží podporovat osoby se zdravotním postižením,

aby se lépe uplatnili na trhu práce,¹⁵ je tzv. pracovní rehabilitace. Toto opatření aktivní politiky zaměstnanosti zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. I při ní sestavuje úřad práce individuální plán, v němž vychází především ze zdravotní způsobilosti žadatele a jeho schopnosti vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Dále zohledňuje také kvalifikaci uchazeče, situaci na trhu práce a doporučení odborné pracovní skupiny. Prozatím není tento nástroj běžně a maximálně využíván, jak by si zasloužil, a ani povědomí o něm není mezi nezaměstnanými až tak rozšířené. Může to být způsobeno i tím, že se jedná přece jenom o složitější podporu pracovního zařazení, která vyžaduje ze strany všech aktérů, včetně úřadu práce, intenzivnější zapojení. Musíme objektivně zmínit, že se úřad práce mnohdy potýká s organizačními obtížemi, ale i zdrženlivým přístupem uchazeče, jako v následujícím případě.¹⁶

Stěžovatel požádal o pracovní rehabilitaci s tím, že se zajímal o konkrétní pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele. Po podání žádosti odmítl absolvovat ergodiagnostické vyšetření, které je však důležitou součástí posuzování žádosti, protože směřuje k hodnocení zachování pracovního potenciálu žadatele. Je zajímavé, že zákon o zaměstnanosti se vůbec o ergodiagnostickém vyšetření nezmiňuje, praxe však ukazuje, že zhodnocení pracovního potenciálu žadatele je důležitým faktorem pro posouzení vhodnosti stěžovatelem žádané formy pracovní rehabilitace – přípravy k práci. Proto pravidla jeho realizace blíže upravila směrnice vydaná Úřadem práce ČR.

Úřad práce v daném případě také narážel na limity svých organizačních možností při obsazení odborné komise posuzující

žádosti o pracovní rehabilitaci. Z ustanovení zákona o zaměstnanosti vyplývá, že členy a členky odborné pracovní skupiny mají tvořit převážně zástupci organizací lidí s postižením a zástupci zaměstnavatelů lidí s postižením.¹⁷ Ta je pak doplněna dalšími osobami specializujícími se na problematiku zaměstnávání lidí s postižením. V tomto případě však mezi členy převážili zaměstnanci úřadu práce, a to značně. Jsme si vědomy toho, že zajistit účast odborníků v pracovní skupině tak, aby v ní byli adekvátně zastoupeni odborníci z řad organizací lidí s postižením a zástupců zaměstnavatelů lidí s postižením, není lehký úkol. Ochránce zastává názor, že úřad práce by však neměl v žádném případě dopustit, aby mezi členy odborné komise převážili zástupci úřadu práce. Úřad práce se bránil tím, že není schopen garantovat tak velkou účast jiných odborníků už jen z toho důvodu, že členství v odborné pracovní skupině je dobrovolné. Toto zjištění stojí podle nás za úvahu při případné revizi pravidel pro realizaci pracovní rehabilitace.

ZÁVĚR

Ambicí tohoto článku nebylo postihnout vyčerpávajícím způsobem celou problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nýbrž upozornit zejména sociální pracovníky a ostatní pomáhající profese z nevládního sektoru na situace, se kterými se uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením mohou při evidenci na úřadu práce setkat. Máme za to, že i přes možná úskalí přináší evidence u úřadu práce zdravotně postiženým osobám řadu výhod, které převažují nad negativy. Prostřednictvím poskytnutých informací bychom chtěly tyto uchazeče o zaměstnání podpořit, aby se nezdráhali o zprostředkování zaměstnání úřad práce požádat, předem tuto cestu neodmítali a využívali maximálně a bez obav všech možností, které jim úřad práce v jejich konkrétní situaci a v daném regionu může nabídnout. Ať už se jedná o spoluúčast na sestavení IAP vytvořeného pro konkrétní uchazeče, rekvalifikaci, pracovní rehabilitaci, příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti, nebo zprostředkování vhodného zaměstnání. ■

¹² Podle § 33 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

¹³ Podle § 33 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

¹⁴ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 27. září 2020, sp. zn. 5099/2017/VOP/MKZ, dostupná na <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6736>

¹⁵ Ustanovení § 105 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále také „zákon o zaměstnanosti“).

¹⁶ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 12. června 2019, sp. zn. 6531/2018/

VOP/MKZ, dostupná na <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/8022>.

¹⁷ Podle § 7 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

Pozvánka

XIII.

výroční kongres



poskytovatelů
sociálních služeb



Tábor
6.–7. 10. 2022

Hotel Palcát
9. května 2471/2

Centrum Univerzita Tábor
Vančurova 2904



MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ
ČESKÉ REPUBLIKY





červen 2022
www.apsscr.cz
www.listysp.cz