

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Katedra pedagogiky

Bakalářská práce

**SYSTÉM PODPORY A POMOCI
OSOBÁM S DOWNOVÝM SYNDROMEM
SE ZAMĚŘENÍM NA OBLAST ZAMĚSTNÁVÁNÍ
V ČESKÉ REPUBLICCE A V NĚMECKU**

Vedoucí práce: **Mgr. Zdeněk Toušek**

Autor práce: **Michaela Stehlíková, DiS.**

Studijní obor: **Sociální a charitativní práce**

Ročník: **4.**

2007

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Prohlašuji, že v souladu s §47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Zdeňku Touškovi za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

OBSAH

ÚVOD

1 *Downův syndrom*

1.1 Příznaky

1.2 Příčiny

1.3 Následky

2 *Specifika života s Downovým syndromem*

2.1 Specifika života rodiny

2.2 Specifika vývoje dítěte

2.3 Specifika života dospělého

3 *Oblasti nabídky služeb pro osoby s Downovým syndromem*

3.1 Zdravotnické služby

3.2 Vzdělávání

3.3 Bydlení

3.4 Zaměstnání

4 *Zaměstnávání osob s Downovým syndromem*

4.1 Právní vymezení

4.2 Příprava na zaměstnání

4.2.1 Pracovní rehabilitace

4.2.2 Další formy přípravy na zaměstnání

4.3 Možnosti zaměstnávání osob s Downovým syndromem

4.3.1 Speciálně upravené pracovní místo na otevřeném trhu práce

4.3.1.1 Povinnosti zaměstnavatelů

4.3.1.2 Okolnosti ukončení zaměstnání

4.3.2 Speciální pracoviště

ZÁVĚR

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

SEZNAM PŘÍLOH

Přílohy

ABSTRAKT

ABSTRACT

ÚVOD

V bakalářské práci se budu zabývat otázkami, které se týkají osob s Downovým syndromem. O toto téma se zajímám již delší čas. Jednu ze svých prvních odborných praxí jsem absolvovala v ústavu sociální péče pro osoby s mentálním postižením. Strávila jsem zde tři týdny a během té doby jsem si uvědomila, že k práci s osobami s mentálním postižením lidmi mám blízko. Tehdy jsem se také seznámila a pracovala s ženami s Downovým syndromem. Po nějakém čase jsem objevila v té době relativně nově vydanou knihu pojednávající o osudech dětí a rodičů dětí s různým postižením včetně Downova syndromu. Po přečtení knihy jsem pátrala po podrobných informacích o tomto postižení a postupně jsem zjišťovala důležitá fakta. Jako studentka programu Socrates/Erasmus v Německu jsem zde shodou okolností zaznamenala značně rozšířenou reklamní kampaň týkající se právě lidí s Downovým syndromem. To mě motivovalo vybrat si za téma bakalářské práce Downův syndrom, konkrétně oblast pomoci a nastítnit samotnou realizaci pomoci a podpory jak v České republice, tak v Německu.

Po úvaze jsem se rozhodla zaměřit svou bakalářskou práci na jednu z nejdůležitějších oblastí života – zaměstnávání. Podobně jako pro většinu ostatních je pro osoby s Downovým syndromem zaměstnání prostorem pro seberealizaci, pro získávání nových sociálních kontaktů a je zdrojem životní perspektivy. Díky pracovnímu začlenění mohou tito lidé získat také finanční prostředky na zajištění samostatnosti a co nejmenší nezávislosti na rodičích i sociálním systému.

Downův syndrom je postižení, které s sebou nese určitá omezení a znevýhodnění. V dnešní společnosti existuje síť podpůrných služeb díky kterým může jedinec s postižením některá znevýhodnění omezit či kompenzovat a integrovat se tak do společnosti. Cílem, který jsem si pro svou bakalářskou práci stanovila, je proto vymezení možností podpory a pomoci osobám s Downovým syndromem v České republice a v Německu. Hluběji se přitom zaměřím na oblast zaměstnávání, kde se pokusím vedle charakteristiky systému realizovaného v České republice a systému ve Spolkové republice Německo postihnout případné zvláštnosti či odlišnosti mezi nimi a vzhledem k tomu nastítnit eventuální uplatnění zkušeností či konkrétních služeb jedné země v zemi druhé.

První kapitola je zaměřená na vlastní fenomén Downův syndrom. Popisuje v čem tento handicap spočívá, oblasti, ve kterých se především projevuje a jaké s sebou může nést případné důsledky. Druhá kapitola má za úkol vysvětlit v čem se liší podmínky života u osob s Downovým syndromem od ostatní populace – zejména odlišnost života celé rodiny a rozdílnost vývoje dítěte s Downovým syndromem. Vzhledem k cíli bakalářské práce je potřeba, aby stěžejní téma bylo uvedeno v kontextu s příbuznými tématy, a proto třetí kapitola uvádí do problematiky podpory osob s Downovým syndromem, a to jak v České republice tak v Německu. Obsahem kapitoly je vlastní přehled služeb, které jsou poskytovány především lidem s Downovým syndromem, také jejich rodinám a blízkým. Služby jsou strukturovány z hlediska oblastí, které lze charakterizovat jako základní oblasti lidského života. Je zde pojednáváno o zdravotnických službách, vzdělávání, bydlení. Dále také obecně o zaměstnání, co pro člověka s Downovým syndromem zaměstnání znamená a v jakých činnostech je třeba při sjednávání a výkonu zaměstnání odborné pomoci či podpory. Čtvrtá kapitola se věnuje samotnému ústřednímu tématu – zaměstnávání osob s Downovým syndromem. Zabývá se právními prameny, ze kterých se vychází v České republice a v Německu. Dále různými druhy a formami podpůrných služeb, které jsou v obou zemích poskytovány zdravotně postiženým včetně lidí s Downovým syndromem za účelem vyrovnávání podmínek při získávání a udržení zaměstnání.

Při vyhledávání vhodné literatury určené ke zpracovávání bakalářské práce jsem učinila zjištění, že oproti Německu je v České republice odborné literatury velmi málo. Důvodem pro tuto skutečnost je dřívější nezájem o problematiku osob s postižením v našem státě. V minulém režimu nebyla lidem s handicapem věnována potřebná odpovídající pomoc a podpora. Díky těmto okolnostem je péče o osoby s handicapem, její praktické zkušenosti a informovanost veřejnosti v Německu v předstihu.

Proto je množství literatury, věnované Downovu syndromu, vydané v Německu, větší než v České republice. Některé knihy jsou již staršího data, čemuž odpovídají i použité zastaralé odborné výrazy, avšak lze z nich stále čerpat. Zčásti se jedná o odborné publikace, zčásti o studie a výzkumy, určitý počet zahrnuje překlady cizojazyčných knih (jako je tomu v ČR), ale ostatní knihy jsou napsány domácími autory.

V České republice existují v dnešní době pouze dvě dostupné publikace, které se zabývají tématem Downova syndromu v celé jeho šíři. Ostatní informace je možné dohledat v různých informačních brožurách vydaných Sdružením pro pomoc mentálně postiženým, ve

zpravodaji Klubu rodičů a přátel dětí s Downovým syndromem nebo samozřejmě na internetu.

1 Downův syndrom

Downův syndrom je relativně nové pojmenování – pochází z minulého století. Nový je však pouze název. Lze se domnívat, že samotné postižení existuje již velice dlouhou dobu. „Pravděpodobně nejstarší antropologický odkaz na Downův syndrom pochází z vykopávek: anglosaská dětská lebka ze sedmého století vykazuje strukturální změny, se kterými se setkáváme u dětí s Downovým syndromem.“¹ O existenci osob s Downovým syndromem v minulosti zřejmě svědčí i různá umělecká (malířská či sochařská) vyobrazení. Zcela nejstarším svědectvím pak mohou být sošky vytvořené národem olmecké kultury (území Střední Ameriky a Mexika) před třemi tisíci lety. Specifické rysy v obličejích sošek jsou příznačné pro Downův syndrom.²

Pro Downův syndrom jsou typické určité symptomy, kterými se toto postižení může projevovat. Nejvíce zjevnou bývají určitá specifika ve vzhledu, dalším společným znakem je mentální opoždění různého stupně. U osob s Downovým syndromem lze též očekávat oslabení imunity a zvýšené riziko výskytu různorodých zdravotních problémů.

Nelze ale říci, že každý jedinec s tímto postižením musí nutně splňovat všechny podmínky a náležitosti připisované charakteristice Downova syndromu. Mezi lidmi s Downovým syndromem nalezneme více odlišností než podobností. Každý z nich má řadu jedinečných rysů, které dědí po svých rodičích – liší se co do vzhledu, povahy i schopností.

1.1 Příznaky

V minulosti byla věnována značná pozornost příznakům ve vzhledu osob s Downovým syndromem. Do roku 1959 totiž neexistovala žádná zaručená testovací metoda, která by mohla s jistotou určit existenci syndromu u konkrétního jedince.³ Typické symptomy se týkají především obličeje, a to očí a úst, hlavy celkově, rukou, nohou, velikosti postavy.

¹ PUESCHEL, S. M. *Downův syndrom pro lepší budoucnost*. Praha : Tech-market, 1997. ISBN 80-86114-15-5. str. 25.

² srov.: WENDELER, J. *Psychologie des Down Syndroms*. Bern; Stuttgart; Toronto : Huber, 1988. ISBN 3-456-81618-9.

³ srov.: SELIKOWITZ, M. *Downův syndrom*. Praha : Portál, 2005. ISBN 80-7178-973-9.

Na první pohled u osoby s Downovým syndromem většinou upoutají oči. Jsou mírně zešíkmené vzhůru a mezi vnitřním koutkem oka a kořenem nosu probíhá svisle malá kožní řasa, které se říká epikantická. Ústa jsou poměrně malá, naproti tomu jazyk o něco větší – toto má za následek tendenci čas od času vystrkovat jazyk. Obličej bývá kulatý a zadní část hlavy zpravidla plošší, krk je široký a mohutný. Lidé s Downovým syndromem mívají jemné rovné vlasy.

Dalším častým a výrazným rysem bývá typická jediná příčná rýha na dlani a charakteristická kresba otisků prstů. Ta sloužila v minulosti jako jedna z metod k diagnostice Downova syndromu. Prsty jsou krátké, malíček může mít pouze jeden kloub a bývá lehce ohnutý směrem k ostatním prstům. Celkově jsou ruce malé a mohutné, chodidla také. Také prsty na nohou jsou obvykle kratší a i na plosce nohy se objevuje rýha, mezera mezi palcem a ukazováčkem bývá větší. Z důvodu nedostatečné pevnosti šlach mají mnozí lidé s Downovým syndromem ploché nohy.

Kůže v oblasti obličeje je, stejně jako i na celém těle, velmi suchá. Mezi vlasy se tvoří lupy. Pokožka tváře je často, ale ne vždy, intenzivně zarudlá.

Velikost postavy odpovídá zhruba „*dolní hranici průměru, což je 145 až 168 cm u mužů a 132 až 155 cm u žen*“⁴. Děti s Downovým syndromem rostou rovnoměrně, avšak pomalu. Mnoho z nich trpí hypotonií – mají slabé svalové napětí, menší svalovou sílu a omezenou koordinaci svalů – toto se často zlepšuje v průběhu jejich vývoje. Děti mají celkově ochablé i vazy a díky tomu volné klouby. Může se stát, že dojde k vymknutí kolene či kyčle, ale volné klouby spíše nezpůsobují větší problémy.

1.2 Příčiny

Výše uvedené charakteristické rysy Downova syndromu poprvé podrobně popsal a shrnul ve své studii anglický lékař John Langdon Down. Tehdy, v roce 1866, se domníval, že je syndrom návratem k primitivnímu mongolskému etnickému plemeni. Pravou příčinu Downova syndromu neznal, a tak postižené osoby nazýval „mongoloidními“ a samotný syndrom označil jako „mongolismus“. Ještě v dnešní době tato pojmenování někteří odborníci

⁴ SELIKOWITZ, M. *Downův syndrom*. Praha : Portál, 2005. ISBN 80-7178-973-9. str. 43.

používají, i když se postupem času zavedl pojem nesoucí jméno svého „objevitele“ a ten starý získal spíše pejorativní význam.

Jedinou a nezaměnitelnou příčinu odhalil, díky vědeckým pokrokům, v roce 1959 francouzský lékař Jerome Lejeune. Při svých výzkumech zjistil, že se u Downova syndromu jedná o chromozomální abnormalitu.⁵

Lidské tělo je tvořeno velkým množstvím buněk. Střed většiny z nich je vyplněn jádrem, kde je soustředěná genetická výbava organismu. Geny, které jsou nositeli veškerých dědičných znaků, jsou uloženy podél zvláštních tyčinkovitých útvarů – chromozomů. Jádro zdravé lidské buňky obsahuje 46 chromozomů. Od každého z rodičů pochází 23 chromozomů určených do páru s chromozomy od druhého rodiče. Výjimku tvoří pouze pohlavní buňky (vajíčka a spermie) obsahující poloviční počet chromozomů, jelikož jejich spojením po oplodnění vzniká kompletní buňka se 46 chromozomy. V jádru buněk lidí s Downovým syndromem je však místo obvyklých 46 chromozomů, které se nacházejí v párech, chromozomů 47 uspořádaných do 22 párů a jedné trojice. Podmínky vzniku Downova syndromu se nacházejí na jednom z ramen chromozomu číslo 21.⁶

Existují celkem tři možné formy vzniku Downova syndromu, záleží na procesu vznikání a na množství 21. chromozomu. V naprosté většině případů dochází k trisomii 21. chromozomu, což znamená, že každá buňka těla obsahuje nadbytečný celý 21. chromozom. Ten se zde vyskytne tak, že jeden z rodičů předá dítěti z vajíčka nebo spermie místo obvyklého jednoho chromozomy dva, které se před tím zapoměly oddělit. Jen nepatrné procento osob s Downovým syndromem získá syndrom tzv. translokací, kdy je pohlavní buňka již před oplodněním anomální (tedy jeden z rodičů je přenašečem) nebo až v průběhu dělení buněk. Tento případ se nazývá chromozomální mozaika vzhledem k následnému výskytu obou typů buněk – některé obsahují 46 chromozomů, jiné 47.⁷

Dodnes není jasné jaký konkrétní činitel způsobuje ono ztrojení. V rámci současných znalostí lze potvrdit, že k chybnému okopírování genetického materiálu dochází zcela náhodně. Výzkumy je pouze dokázáno, že rizikovým faktorem je vysoký věk rodičů. Je též

⁵ srov.: STRUSKOVÁ, O. *Děti z planety D.S.* Praha : G plus G, 2000. ISBN 80-86103-31-5.

⁶ srov.: JANÍKOVÁ, M., DZÚROVÁ D. *Milá maminko, milý tatínku.* 2. přepracované vydání. Praha : TRITON, 2000. ISBN 80-7294-091-2.

⁷ srov.: CHVÁTALOVÁ, H. *Jak se žije dětem s postižením.* Praha : Portál, 2001. ISBN 80-7178-588-1.

známo, že se Downův syndrom vyskytuje rovnoměrně u obou pohlaví, u všech lidských ras, etnických skupin, sociálně-ekonomických tříd a národností.

1.3 Následky

Odlišnost člověka s Downovým syndromem od ostatních lidí (chromozom navíc) pro něj znamená určité následky, rozdílnosti – co se týče fyzické i psychické stránky jeho osobnosti. Jsou to záležitosti, které ovlivňují další život a vývoj těchto lidí. Jedná se o otázky zdravotní – určité choroby a nemocnost (časté infekce horních cest dýchacích), a inteligenční – mentální úroveň osob s Downovým syndromem.

Pokud člověk s Downovým syndromem onemocní, nemusí to nutně znamenat souvislost s postižením. Většina těchto lidí se těší dobrému zdraví. Existují však různorodé zdravotní problémy, které se u osob s Downovým syndromem vyskytují častěji než u osob bez chromozomální odchylky. Závažným problémem bývá vrozená dispozice k určitým typům orgánového postižení, nejčastěji srdce, endokrinního nebo trávicího systému.

„Asi jedna třetina dětí s Downovým syndromem se rodí se srdeční vadou“⁸ a u mnoha z nich se mohou objevit například otvory v přepážce srdeční komory. Poruchami funkce štítné žlázy trpí také veliký počet jedinců s tímto postižením. Jedná se především o hypotyreózu (snížená činnost štítné žlázy), která může být jak vrozená tak získaná. Problémy se střevním traktem mohou nastat např. při zúžení dvanáctníku, absenci nervů ve střevní stěně nebo při zácpě, která bývá částečně zapříčiněná nízkým napětím břišních svalů.

Vysoké procento osob s Downovým syndromem má problémy se zrakem – vyskytuje se u nich krátkozrakost, dalekozrakost, strabismus (šilhání) či další ne tolik časté choroby. Suchá pokožka či leukemie se vyskytuje rovněž častěji, ovšem u menšího počtu lidí s Downovým syndromem než je tomu u výše popsaných chorob. Bylo zjištěno, že někteří jedinci mohou trpět antlantoaxiální instabilitou (extrémně pohyblivé spojení prvních dvou krčních obratlů) a v důsledku toho je zvýšené riziko stlačení a poškození míchy. Také Alzheimerova nemoc je častěji se vyskytující, u postižených jedinců se dokonce rozvíjí v mladším věku. U mnohých dětí s Downovým syndromem se vyskytuje lehké až středně

⁸ SELIKOWITZ, M. *Downův syndrom*. Praha : Portál, 2005. ISBN 80-7178-973-9., str. 97.

těžké sluchové postižení, také problematický chrup – zvláštní pozornost zasluhují změny na dásních. Může se objevit i epilepsie či spánková apnoe (bezdeší, krátkodobý výpadek dýchání).

Pomocí testů inteligence a vývojových škál lze určit hodnotu IQ jedince a jeho vývojový resp. mentální věk. Porovnává se vývojová úroveň určité osoby s obecnou vývojovou úrovní v určitém věku a je hodnocen fakt, na kolik si odpovídají. U hodnoty IQ není důležité přesné číselné vyjádření, důležitější je rozmezí, do kterého IQ jedince spadá. Většina dětí a dospělých s Downovým syndromem spadá do pásma lehké nebo středně těžké mentální retardace. Znamená to, že dospělí jedinci mohou žít samostatně buď s mírným dohledem nebo s dohledem intenzivnějším, např. co se týče nakupování, vaření nebo cestování dopravními prostředky.⁹

Jedinec, který se narodí s Downovým syndromem, má tedy předem určeny určité hranice – zvýšené riziko nemocnosti a relativně nižší mentální úroveň. Omezení to může představovat ale spíše pro rodiče takových dětí. Ti jsou s danými fakty seznámeni a mohou se díky tomu stát starostlivějšími a úzkostlivějšími. Není ale nevyhnutelné, že zrovna jejich dítě bude odpovídat výše popsaným charakteristikám. Každé dítě, i to s Downovým syndromem, je individualita.

⁹ srov.: SELIKOWITZ, M. *Downův syndrom*. Praha : Portál, 2005. ISBN 80-7178-973-9.

2 Specifika života s Downovým syndromem

Všechny zvláštnosti, které plynou z postižení Downovým syndromem, diferencují daného jedince od ostatní společnosti. Z tohoto důvodu je osoba s Downovým syndromem nucena se dokázat přizpůsobit, aby mohla v dané společnosti fungovat jako plnohodnotný člen. V tom je jí pomocníkem a oporou rodina, ve které vyrůstá a která je tudíž také do vysoké míry ovlivněna postižením svého člena.

2.1 Specifika života rodiny

Rodina je nucena, společně s příchodem novorozeněte s Downovým syndromem do jejího středu řešit úplně jiné problémy než na které se původně připravovala. Po vyslechnutí diagnózy a jejích specifik v sobě musí rodiče obdržené informace zpracovat a vyhodnotit. Poznání, že je dítě postižené, obvykle vyvolá silnou úzkost a pocit beznaděje. Brzy na to se však mohou v rodičích vzbouřit obranné tendence, jelikož si danou skutečnost nechtějí připustit a hledají viníky. Tyto obranné mechanismy mají mnoho podob a u jednotlivých rodičů se mohou projevit s různou intenzitou a trvat různě dlouho. Teprve když je obranná fáze překonána, začíná proces vyrovnávání a přijmutí dítěte takového jaké je.

Reakce rodiny na nového člena, který má Downův syndrom, mohou být různé. Pod náporom starostí může být rodina přetížena a rodinná pouta oslabena. Nebo se s nově vzniklou situací snaží vypořádat sama a uzavírá se před ostatními. Z postižení dítěte může však rodina i těžit přehodnocením svých dosavadních hodnot.

Nejdůležitější otázkou pro rodiče a jejich dítě je otázka rozhodování, zda si dítě ponechat a vychovávat jej v kruhu rodinném anebo dítě umístit do ústavu a zbavit se tak odpovědnosti za jeho výchovu a život vůbec. V dnešní době existuje již několik variant pomoci a institucí, díky kterým je toto rozhodování snazší a rodiče mohou zvolit možnost výchovy dítěte ve vlastní rodině, aniž by to na rodiče samotné kladlo přehnané nároky.

2.2 Specifika vývoje dítěte

Pokud se rodiče rozhodnou pro variantu výchovy svého dítěte v prostředí rodiny znamená to pro ně začátek rodičovských starostí a povinností spojených s intenzivnější a náročnější péčí danou omezeními dítěte. Pokud se s potomkem náležitě nepracuje už v co nejranějším věku, může to znamenat nedostatečnou podporu jeho schopností a zanedbání možnosti plného rozvoje nejvyššího možného potenciálu.

Dítě s Downovým syndromem se vyvíjí celý život. Na rozdíl od ostatních dětí je však jeho vývoj pomalejší. Nelze tudíž porovnávat jeho pokroky s jiným stejně starým dítětem bez postižení. I když třeba ještě určitou dovednost neumí a přitom jeho vrstevník ano, neznamená to, že se jí nikdy nenaučí. Danou dovednost si též osvojí, ovšem až po určité době. Každá věc chce svůj čas. Je lepší dítě v dovednosti podporovat, procvičovat ji a těšit se z nepatrných pokroků, než jej přetěžovat nároky a očekávat, že díky tomu bude ve stejném čase ovládat totéž, co dítě bez Downova syndromu.¹⁰ „*Osobnost postižených působí jako vyrovnaná a přizpůsobivá, se zpomaleným psychickým tempem.*“¹¹

U dětí s Downovým syndromem existuje zvýšené riziko výskytu určitých zdravotních problémů. Je proto třeba dbát na jejich zdravotní stav. Celkového zlepšení zdravotního stavu postižených osob je v dnešní době dosaženo díky kvalitnější diagnostice a léčbě nemocí. Stejně jako ostatním dětem prospívá i dětem s Downovým syndromem zdravý životní styl (dostatek pohybu na čerstvém vzduchu, vyvážená strava, atp.). Je nutné dbát nejen na udržení zdravého životního stylu, ale i na absolvování pravidelných lékařských prohlídek. Zjistí se tak případné potíže a to dříve, než budou moci napáchat škodu a budou obtížněji léčitelné. Znamená to, že každé dítě s Downovým syndromem by se po celý život mělo podrobovat systematickým preventivním prohlídkám a vyšetřením.

¹⁰ srov.: DMITRIEV, V. *Frühförderung für »mongoloide« Kinder : das Down-Syndrom*. 3., unveränd. Aufl. Weinheim; Basel : Beltz Quadriga, 1992. ISBN 3-407-83129-3.

¹¹ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha : Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0. str. 59.

Lidé, resp. děti s Downovým syndromem jsou omezeni relativně krátkým dosahem úrovně mentálních schopností. Jiné děti, které tento problém nemají, mají ve věku školní zralosti jednu variantu – jaký typ školy začít navštěvovat. Jelikož je neomezuje žádný handicap, který vyžaduje speciální zacházení, je pro ně jasně určená běžná škola. Když však přijde čas nástupu do školy dítěte s Downovým syndromem, před jeho rodičem se otevírá škála možností, do jakého školského zařízení či jakou formou dítě umístit. Záleží na mnoha okolnostech.

2.3 Specifika života dospělého s Downovým syndromem

Lidé s Downovým syndromem potřebují v dospělosti větší pomoc než průměrný člověk. Míra pomoci může být různá. Někomu stačí vypomoci s finančními záležitostmi a při jednání s úřady, jinému je třeba věnovat intenzivnější, některým lidem i stálou, péči. Obecně lze říci, že většina dospělých s Downovým syndromem je schopna zajistit si do jisté míry své vlastní potřeby a vyžaduje spíše střední než stálou péči.

Stejně jako ostatní lidé i ti s Downovým syndromem by se měli po dosažení dospělosti osamostatnit a odejít z domova. Většina rodičů má samozřejmě o budoucnost svého dítěte velké obavy, ale tento krok může být jen ku prospěchu. Je nutné pomoci člověku s Downovým syndromem se zásadními záležitostmi jako je získání bydlení a zaměstnání, ale to ostatní by si měl v rámci možností řídit sám.

Někteří lidé s Downovým syndromem jsou svým postižením ovlivněni ještě více než jiní. Jejich tělesné znaky či rysy v obličeji, typické pro syndrom, jsou tolik výrazné, že upoutávají pozornost lidí v jejich okolí. Z toho pak mohou vznikat různé nepříjemné okamžiky.

3 Oblasti nabídky služeb pro osoby s Downovým syndromem

Zdraví, studium, bydlení, zaměstnání – to všechno jsou významné aspekty života pro každého člověka, tudíž i pro člověka s Downovým syndromem. Osoby s Downovým syndromem mohou mít určitá znevýhodnění oproti ostatní populaci. A právě v oblastech, kde je jejich znevýhodnění výrazné a je potřeba jej nějakým způsobem vykompenzovat, existují v dnešní době různé nabídky pomoci. Zde jsou pro přehlednost uspořádány do kapitol, které se postupně zabývají možnostmi pomoci z různých úhlů pohledu.

3.1 Zdravotnické služby

Oproti dobám dřívějším má dítě s Downovým syndromem v dnešní době vyhlídky na delší a radostnější život. Díky kvalitnější diagnostice a léčbě chorob, které bývaly příčinou zdravotních problémů a utrpení v minulosti, dochází ke zlepšení zdravotního stavu dětí i dospělých s Downovým syndromem.

Obrovský význam pro děti s Downovým syndromem a jejich rodiče má raná péče. Termínem raná péče rozumíme stimulaci senzomotorických, rozumových, jazykových a sociálních schopností dětí. Program rané péče většinou poskytuje tým, ve kterém spolupracují rehabilitační pracovník, logoped, pracovní terapeut a speciální pedagog. To je ideální situace. Pokud je práce odborníků provázaná, je jednodušší a přínosnější. Když však v dostupném okolí bydliště dítěte žádný podobný tým odborníků nepracuje, je využíváno služeb jednotlivých specialistů.¹²

Úkolem rehabilitace je rozvoj hrubé motoriky, tedy celkově pohybů a držení těla. Nejdůležitějším obdobím pro uplatnění rehabilitace je období prvních dvou let dítěte. Vzhledem k tomu, že některé děti s Downovým syndromem se z různých důvodů opoždují ve

¹² srov.: SELIKOWITZ, M. *Down-Syndrom : Krankheitsbild – Ursache – Behandlung*. Heidelberg; Berlin; New York : Spektrum Akad. Verl., 1992. ISBN 3-86025-055-8.

vývoji řeči, svou váhu má úloha logopeda. Ten nepomáhá jen se samotným učením řeči, její srozumitelnosti atd., ale také s odnaučováním zlovyků jako jsou pootevřená ústa, a to stimulací svalů úst a obličeje. Pro dítě je dále důležité nacvičovat a osvojit si dovednosti spojené s koordinací očí a rukou. Zpočátku všeobecné dovednosti jsou postupem času uplatňovány při zásadních činnostech jako je oblékání, stravování či hygiena. Speciální pedagogové se u předškoláků soustřeďují zejména na přípravné všeobecné dovednosti směřující dále ke čtení, psaní a počítání. Usilují také o zlepšení schopnosti udržet pozornost a o rozvinutí pracovních návyků u malých dětí.

Program rané péče může probíhat domácím prostředím, ve speciálním centru určeném pro děti vyžadující specifický přístup nebo v mateřské škole. Každá z těchto forem má své výhody. U některých programů dochází ke kombinaci různých modelů. Výhodou domácí intervence je skutečnost, že rodiče nemusí nikam dojíždět a vyhnou se tak starostem s cestováním. Dítě je možné pozorovat v jeho vlastním prostředí. To je prospěšné z hlediska získání důležitých rad od intervenčního pracovníka ohledně začlenění jednotlivých činností do denního režimu a přizpůsobení domácnosti maximálnímu pohodlí dítěte. Naopak intervence mimo domov umožňuje rodičům vzdálit se z domácího prostředí a na chvíli změnit stereotyp. Obohacující je také setkání s ostatními rodiči s podobnými problémy. Speciální zařízení disponují většinou kvalitním vybavením, některé pomůcky je dokonce možné si na čas zapůjčit i domů.

Program rané péče se zaměřuje nejen na děti s Downovým syndromem a jejich potíže, ale také na jejich rodiče. Díky němu si rodiče vytvářejí pozitivnější přístup ke svým dětem, mají možnost svěřit se a pobavit se o problémech potomka a s pomocí odborníků je řešit. Odborník pak nastíní a vysvětlí určitý postup, kterým se rodiče dále řídí a s dítětem doma sami procvičují. Při intervenci v kruhu ostatních rodičů mají potom rodiče možnost vzájemně si vyměnit vlastní zkušenosti a při pravidelných návštěvách vídat pokroky u ostatních dětí s Downovým syndromem, což je neméně motivující. Raná intervence je péče komplexní a zahrnuje nejen zdravotní stránku dítěte, ale také stránku psychickou a sociální.

Existují také rozmanité terapeutické metody, které mohou rodiče u svých dětí využít. Každé dítě je jiné a pro každé dítě je vhodnější ta která terapie. V dnešní době je možné vybírat ze široké nabídky. Od různých rehabilitačních terapií přes ergo- (pracovní), arte- (výtvarná), taneční, muzikoterapii až po terapie se zvířaty (např. canis- či hipoterapie = se psy

či koňmi). Nabídka terapeutických metod se stále rozšiřuje a rodiče tak mohou zkoušet a vybírat z pestré palety.

3.2 Vzdělávání

Perspektivy dítěte s Downovým syndromem v oblasti učení a vzdělávání jsou ovlivněny a do jisté míry i omezeny vlivem nižší úrovně jeho mentálních schopností. Omezení spočívá především v nárocích na rychlost a určité tempo, které je ve škole vyžadováno po každém žákovi. To, že dítě s Downovým syndromem většinou běžnému tempu učení nestačí, pro něj znamená potřebu speciálního programu. Před rodiči pak stojí otázka rozhodování, jakou formu „speciálního programu“ pro dítě zvolit. Obecně existuje několik možností, v každém státě je to jiné, ale v zásadě se rodiče rozhodují mezi dvěmi základními variantami. Pro integraci (začlenění) do běžné školy mezi děti bez postižení nebo pro umístění do speciální školy určené pro děti se zdravotním postižením.

„Již kolem čtyř let věku je u některých dětí s Downovým syndromem vhodný nástup do mateřské školy, pokud možno integrované.“⁴² Záleží však na rodičích, zda se rozhodnou své dítě vychovávat sami, bez pomoci školského zařízení, nebo jestli služeb takového zařízení využijí. Pokud děti předškolní zařízení navštěvují, mohou tak být v pravidelném kontaktu se svými vrstevníky a zároveň si zvykají na určitý denní režim. Setkávání s vrstevníky je prospěšné z hlediska možnosti sledování praktických činností a následné nápodoby. Dítě může navštěvovat běžné předškolní zařízení – a pro většinu je takové řešení nejvhodnější – pokud by to z určitých důvodů nezvládlo, existují i zařízení speciální. Pro řadu dětí s Downovým syndromem není tolik důležité, aby před povinnou školní docházkou navštěvovaly zmiňovanou instituci, pro jiné to může znamenat jednodušší uvykání na roli žáka.

Po šestém roce věku dítěte vzniká povinnost k zápisu do školy. Rodiče tedy vyberou, nejlépe ve spolupráci se speciálním pedagogem, který posuzuje schopnosti dítěte, nejvhodnější možnou školu. Záleží na mnoha okolnostech. Je posuzována míra

⁴² CHVÁTALOVÁ, H. *Jak se žije dětem s postižením*. Praha : Portál, 2001. ISBN 80-7178-588-1. str. 112.

přizpůsobivosti a koncentrace dítěte, jak nízká je úroveň jeho mentálních schopností, atd. Hledí se samozřejmě i na možnosti dané školy. Pokud se jedná o běžnou školu, je důležité aby ta dokázala poskytnout vhodné podmínky a budoucí třídní učitelka aby byla ochotná a vstřícná k určitým změnám ve vyučování. Důležitá pro výběr je samozřejmě také dostupnost a vzdálenost školy od bydliště.

Existuje několik rozdílných forem vyučování, které mohou být pro dítě s Downovým syndromem vhodné. Nejlepší škola je taková, kde má možnost se optimálně rozvíjet a být při tom co nejméně omezováno. Jednou z variant je integrace dítěte s Downovým syndromem do běžné školy mezi žáky bez postižení. V úvahu je důležité brát podmínky ve třídě, jako je relativně vysoký počet spolužáků, a tím daný zúžený prostor pro individuální práci, a také kvalifikace učitelů. U řady žáků s Downovým syndromem je potřeba specifického přístupu, na což nebývá učitel v běžné škole připraven. Proto je nutná spolupráce s odborníkem, který vypracuje určitý plán a přehled metod, podle kterých s dítětem pracovat, příp. se sám do práce s dítětem zapojí. Pokud by se dítě i v takovém případě špatně koncentrovalo a potřebovalo by více upravené a ochraňující prostředí, jeví se nejvhodnějším řešením speciální škola určená pro děti vyžadující zvláštní přístup.

Obě varianty – běžná a speciální škola – mají své výhody i nevýhody. Je individuální záležitostí každého rodiče, jakou alternativu nakonec zvolí. V běžné škole se dítě setkává s vrstevníky z místa bydliště. U dětí průbojných a relativně méně postižených je vhodné tuto formu vzdělávání vyzkoušet. Je však potřeba vědět, jak dítě zvládne pracovní tempo, hluk a ruch ve třídě, jak se k jeho přítomnosti postaví rodiče ostatních dětí. Na rozdíl od běžné školy je ve škole speciální lépe zohledňováno těžší postižení žáků, těch je ve třídě jen několik a kromě školního vyučování bývá k dispozici například rehabilitace. Dítě ale vyrůstá v izolovaném prostředí, má mnohdy zbytečný servis, není v konkurenčním prostředí, které by ho motivovalo, do školy většinou dojíždí daleko. Naproti tomu výhoda spočívá v možnosti uspět – žák speciální školy není handicapován srovnáváním se zdravými dětmi tam, kde se jim nemůže vyrovnat. Také se ovšem nemůže naučit prosadit se v běžném kolektivu, ve kterém bude nejspíš jednou žít, studovat nebo i pracovat.¹³

¹³ srov.: *Alfabet : Vzdělávání a integrace : Nejnovější články: Kam mají chodit děti do školy* [online]. © Alfa Human Service 2001-2006. [cit. 2006-04-26]. Dostupné na WWW: <http://www.alfabet.cz:7783/portal/page?_pageid=36,1,36_32442&_dad=portal&_schema=PORTAL&Id=342&Id_CI=429&Action=4&RecOnPg=5&StartPg=1&Back_Url=http://www.alfabet.cz:7783/portal/page?_pageid=36,1,36_32442&_dad=portal&_schema=PORTAL&Id=342&Id_CI=429&Action=3&RecOnPg=5&StartPg=1>.

V některých běžných školách existuje varianta zařazení dítěte s Downovým syndromem do speciální třídy, která je zde zřízena pro děti se speciálními potřebami. Většinu předmětů se učí v této třídě, předměty estetické, sociální či praktické (např. zpěv nebo sport) navštěvují společně s ostatními dětmi. Vzdělávání v základních předmětech je pak pro dítě snazší, ale zároveň má možnost komunikovat s ostatními vrstevníky a nevyrůstá v odděleném prostředí pouze mezi dětmi s mentálním postižením.

U vzdělávání osob s Downovým syndromem je kladena váha především na ranou intervenci, vzdělávání předškolní a školní. Pozornost je také věnována vývoji člověka s Downovým syndromem po splnění povinné školní docházky, profesnímu vzdělávání a celkově vzdělávání dospělých. Je zjištěno, že i lidé s Downovým syndromem chtějí a potřebují pokračovat ve vzdělání. Učení jim s přibývajícím zralostí – jako dospělým – navíc často připadá jednodušší. K profesnímu vzdělání si dále mohou vytvářet nové abstraktní, společenské či do života praktické dovednosti.

3.3 Bydlení

Dlouhou řadu let bydlela většina osob s Downovým syndromem ve velkých ústavech. Do ústavní péče je umisťovali často hned po narození rodiče, kteří byli pod vlivem obrovského psychického stresu a neměli základní morální znalosti. Přičemž tyto příčiny byly podmíněny celkově odmítavým postojem většinové společnosti vůči handicapovaným osobám.¹⁴

„V několika posledních letech nastal v postoji k potřebám lidí s mentálním postižením významný posun. V řadě zemí se prosazuje tendence rušit velké ústavy a poskytovat malým skupinám postižených lidí na bydlení menší chráněné objekty nebo domovy.“¹⁵ Chráněné jsou tyto domovy formou zajišťování dohledu a případné pomoci. Existují různé varianty takového bydlení určené především rozsahem podpory vzhledem k míře soběstačnosti klientů.

Ve většině případů bydlí společně v jednom bytě skupina osob s mentálním postižením. Každý obývá vlastní pokoj a disponuje osobním majetkem. Společnou mají domácnost na níž se všichni aktivně podílejí a dle svých možností a schopností se zapojují do

¹⁴ srov.: STRUSKOVÁ, O. *Děti z planety D.S.* Praha : G plus G, 2000. ISBN 80-86103-31-5.

¹⁵ SELIKOWITZ, M. *Downův syndrom.* Praha : Portál, 2005. ISBN 80-7178-973-9. str. 162.

veškerých aktivit. Těmto lidem je poskytována pomoc různého stupně. Například s nimi sdílí domácnost osoba bez handicapu, která vypomáhá s potřebnými činnostmi, jako je např. úklid či vaření, které by sami nezvládli. V případě, že jsou obyvatelé bytu více soběstační, postačuje když jsou vykonávány návštěvy za účelem dohledu nad správným chodem domácnosti. Vzhledem k tomu, že každý člověk s mentálním postižením má vlastní individuální potřeby, je důležité míru podpory a výčet konkrétních služeb předem dohodnout a domluvit společná pravidla. Na této domluvě by se měl podílet především klient samotný. Forma chráněného bydlení totiž zohledňuje právo člověka s mentálním postižením na rozhodování o vlastním životě.

Další variantou bydlení pro osoby s Downovým syndromem zůstává i v dnešní době život v ústavním zařízení. Ukazuje se, že zde však stále přetrvává tradiční model ústavní péče preferující zdravotní péči jen málo orientovaný na udržení a rozvoj adaptačních dovedností klientů. Téměř nezměnná zůstává i tendence k izolaci klientů od vnějšího světa, nedostatečné respektování práv klientů a centrálně řízené poskytování služeb, které nezohledňuje individuální zvláštnosti a potřeby klientů. Ti mají zajištěné veškeré potřebné služby jako je stravování, lékařská péče nebo úklidové práce. To ale klienty s lehkým postižením zbytečně zbavuje možnosti uplatnit se a nést za sebe odpovědnost.¹⁶

Dospělý s Downovým syndromem, před kterým leží rozhodnutí o jeho dalším životě, může zvolit samozřejmě i možnost zůstat bydlet a žít v rodinném kruhu. Mnoho lidí s Downovým syndromem dává přednost milujícímu a důvěrně známému prostředí domova. Pro rodiče to často znamená radost a potěšení z další přítomnosti jejich dospělého potomka. Značí to však také obavy z budoucnosti – zda se dokáží o své dítě postarat i ve stáří a co nastane po jejich úmrtí. Když se tak dospělý s Downovým syndromem rozhodne, je nesmyslné mu to rozmlouvat. Naopak je prospěšné vést jej i v této situaci k co největší samostatnosti. V některých případech může být tato varianta bydlení jedinou možnou.

3.4 Zaměstnání

Tak jako ostatní lidé bez postižení mají i lidé s Downovým syndromem právo pracovat. Nejenom že pak mohou pociťovat uspokojení z peněz vydělaných vlastními silami

¹⁶ srov.: MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. (eds.) *Sociální práce v praxi*. Praha : Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

a stát se finančně nezávislími na svém okolí, ale mohou se seberealizovat, projevit a pochlubit se svými schopnostmi, a to pro mnohé z nich znamená i více. Člověk s Downovým syndromem by patrně sám nezvládl najít pro sebe vhodné zaměstnání, potom jej získat a jednoduše začít pracovat stejně jako jakýkoli jiný člověk. Proto existuje několik variant pomoci, díky kterým má určité okolnosti ulehčené. Opět záleží na kvantu schopností a dovedností, kterými disponuje. Podle toho se hodnotí rozsah poskytované podpory.

Při hledání pracovního místa je potřeba umět se orientovat v různých nabídkách práce a dokázat posoudit jejich kvalitu. Dále je nutné umět odpovědět na inzerované nabídky, napsat vlastní životopis a znát důležité okolnosti pracovních vztahů, jako jsou práva a povinnosti, obsah smlouvy atd. Tyto dovednosti bývají pro člověka s Downovým syndromem náročné, proto je mu s nimi vypomáháno a zároveň se je také učí ovládat. Dále je pomoc poskytována při jednání s úřady a při kontaktu se zaměstnavatelem. U zaměstnavatele je nutné domluvit pracovní podmínky a případnou úpravu pracovního místa. Po nástupu osoby s Downovým syndromem do zaměstnání je možné poskytnout ještě asistenci při samotném výkonu práce. Jedná se o usnadnění počátečních kroků. Pracovní konzultant zaškolí zaměstnance podle potřeb zaměstnavatele, pomáhá klientovi v přirozeném začlenění do pracovního kolektivu a řeší případné problémy tak, aby zaměstnavatel nemusel zaměstnanci s postižením věnovat větší pozornost než ostatním zaměstnancům. Po nástupu do zaměstnání se asistence postupně snižuje, až je klient schopen samostatně vykonávat zaměstnání. Pracovní konzultant je do budoucna k dispozici pokud by nastaly případné pracovní problémy.

Lidem s Downovým syndromem, pro které by bylo obtížné zvládnout nároky běžného zaměstnání i přes výše nastíněnou podporu, jsou nabízena specifická pracovní místa, ve kterých nejsou vystavováni běžným podmínkám trhu práce. Jejich spolupracovníky jsou pouze lidé s postižením. Náplní práce bývá výroba různých dárkových předmětů nebo provozování běžných služeb jako je např. prádelna či pekárna. Uživatelé této formy zaměstnávání pracují společně, v případě potřeby jim pomáhá asistent. Lidé s Downovým syndromem se zde mají možnost naučit některé pracovní dovednosti. U uživatelů, kteří jsou učenliví a zruční, je usilováno o postupný přechod do běžného pracovního prostředí.

4 Zaměstnávání osob s Downovým syndromem

Přirozenou činností každého člověka v dospělém věku je vykonávání určitého zaměstnání z důvodu zisku dostatečného obnosu peněz, jež jsou potřebné k zajištění živobytí a potřeb dané osoby, popř. její rodiny. Ne každý člověk je schopen zaměstnání vlastními silami získat a obstát v něm. Osoby znevýhodněné svým zdravotním, ať už tělesným či mentálním, postižením potřebují podporu, aby měly stejné šance jako lidé bez omezení.

Na člověka s Downovým syndromem je z legislativního aspektu nahlíženo jako na osobu pro výkon zaměstnání zdravotně znevýhodněnou, tedy na osobu, u které zůstala zachována schopnost pracovní činnosti avšak omezená zdravotním postižením.

Potřeba podpory osob se zdravotním postižením je akceptována jak v České republice, tak v Německu. V obou zemích je této problematice věnována dostatečná pozornost. Existují organizace, které svou činnost zaměřují bezprostředně na podporu a pomáhání lidem se zdravotním postižením hledajících zaměstnání. Tato problematika je upravována přímo zákonem.

4.1 Právní vymezení

Základním, nejvýše postaveným zákonem České republiky je – vedle Ústavy České republiky – součástí ústavního pořádku vyhlášená Listina základních práv a svobod, ve které mají podle článku 26 všichni lidé bez výjimky právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, dále na získávání prostředků za účelem zajištění životních potřeb pomocí práce.

V článku 29 je navíc zakotveno právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Toto právo se týká mimo jiné i osob zdravotně postižených.¹⁷

V České republice jsou obecně podmínky zaměstnávání všech osob a tedy i osob se zdravotním postižením upraveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je věnován §67 až §84. Již v odstavci 1 §67 je osobám zdravotně postiženým zaručena zvýšená ochrana na trhu práce. Část zákona o zaměstnanosti věnovaná zdravotně postiženým se konkrétně zabývá pracovní rehabilitací, chráněným pracovním místem a chráněnou pracovní dílnou, příspěvkem na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, právy a povinnostmi zaměstnavatelů a spolupráci s úřady práce.¹⁸ Dynamikou procesu pracovního poměru a pracovněprávními vztahy se zabývá zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kterým se stejně jako zaměstnanci bez omezení řídí také osoby zdravotně postižené.¹⁹

Součástí Ústavy Spolkové republiky Německo (*Grundgesetz für Bundesrepublik Deutschland*) jsou Základní práva (*Grundrechte*). Dle článku 12 mají všichni lidé právo svobodně si zvolit povolání, pracovní místo a vzdělávací zařízení. Nikdo nesmí být k určité práci nucen.²⁰

K tématu zaměstnání se v Německu vztahuje mnoho zákonů, např. zákon o pracovní době, o domácí práci, o ochraně mladistvých při práci, o zavírací době, o ochraně před výpovědí nebo obecný zákon o rovném zacházení.²¹ Také zákonná úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením je bohatá, příkladem je ustanovení o pomoci k začlenění, zákon k rovnoprávnosti postižených osob, ustanovení o vyrovnávacím poplatku či ustanovení o dílnách.²² Základním právním předpisem pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením je

¹⁷ srov: *Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR: Orgány: Listina základních práv a svobod*. [online]. [cit. 2007-06-16]. Dostupné na WWW: <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>.

¹⁸ srov: *Výplata: Zákony: Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti*. [online]. SVT Brno, s.r.o. © 2002-2006. [cit. 2006-10-18]. Dostupné na WWW: <<http://www.vyplata.cz/zakony/z435-2004sb.php>>.

¹⁹ srov: *Business center: Zákony: Zákoník práce – nový*. [online]. HAVIT s.r.o. © 1998 - 2007. [cit. 2007-06-16]. Dostupné na WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>>.

²⁰ srov: *Datenschutz: Recht: Recht in Deutschland: Gesetze und Verordnungen: Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*. [online]. © 2003 – 2007, poslední aktualizace 15.6.2007. [cit. 2007-06-16]. Dostupné na WWW: <<http://www.datenschutz-berlin.de/recht/de/gg/index.htm/>>.

²¹ srov: *Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Arbeitsrecht: Gesetze*. [online]. © Bundesministerium für Arbeit und Soziales. [cit. 2007-06-16]. Dostupné na WWW: <<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Arbeitsrecht/gesetze.html>>.

²² srov: *Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Teilhabe behinderter Menschen: Gesetze*. [online]. © Bundesministerium für Arbeit und Soziales. [cit. 2007-06-16]. Dostupné na WWW: <<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Teilhabe-behinderter-Menschen/gesetze.html>>.

devátá kniha zákoníku o sociálním zabezpečení (*Sozialgesetzbuch*) z roku 2001 nazvaná Rehabilitace a účast postižených lidí. Obsahem tohoto zákona jsou obecná ustanovení pro postižené a postižením ohrožené osoby a dále zvláštní ustanovení, mezi které např. patří chráněný okruh osob, povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat postižené, ochrana před výpovědí, odborné integrační služby nebo dílny pro postižené osoby, atd.²³

Legislativa v České republice je odlišná od německé. Například český zákon o zaměstnanosti je přehledně seříděn, věcně definuje základní problematiku, oproti německé právní úpravě je více stručný, konkrétní. Německé uspořádání právních předpisů je mnohem podrobnější, obsahově se zaměřuje na velké množství detailů, variant, danou problematiku pojímá zeširoka. Alternativou k výše zmíněnému českému zákonu o zaměstnanosti je v Německu několik zákonů samostatně stojících. Navíc se mnohými tématy zabývá devátá kniha zákoníku o sociálním zabezpečení, a to v kontextu s ostatními obsaženými kapitolami. Jako ilustrace mohou sloužit přílohy č. 1 a č. 2, jejichž obsahem jsou úryvky ze zákonů, konkrétně § 81 – 84 zákona o zaměstnanosti a § 71 – 79 deváté knihy zákoníku o sociálním zabezpečení. Náplní obou úryvků je povinnost zaměstnavatele zaměstnávat určité procento osob se zdravotním postižením. Z tohoto vzorku a jeho porovnání jsou patrné výše popsané závěry. Navíc oproti českému zákonu německý zákon vyjmenovává veřejné zaměstnavatele, uvádí jmenovitý výčet skupin osob se zdravotním postižením, popisuje pracovní místo, resp. uvádí pozice, které nelze za pracovní místo považovat, vysvětluje výpočet minimálního a povinného počtu pracovních míst, objasňuje započítávání zaměstnanců do počtu povinných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a informuje o vícenásobném započítávání, vyrovnávacím poplatku a vyrovnávacích fondech.

4.2 Příprava na zaměstnání

Ve vyspělých zemích ubývá pracovních míst včetně těch, která nevyžadují předchozí dovednosti, jednoduchá manuální práce je častěji nabízena v zemích s levnou pracovní silou. Uchazečů o zaměstnání naopak přibývá. Lidé s postižením hledající zaměstnání se tak ocitají v obrovské konkurenci. Čelit tomuto problému je možné například zřizováním chráněných

²³ srov: *Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Teilhabe behinderter Menschen: Gesetze: Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen*. [online]. © Bundesministerium für Arbeit und Soziales. [cit. 2006-10-29]. Dostupné na WWW: <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/sgb_9/gesamt.pdf>.

dílen a pracovišť, naplňováním povinnosti firem zaměstnat určité procento lidí s postižením nebo využitím nabídky podporovaného zaměstnávání.²⁴

4.2.1 Pracovní rehabilitace

V České republice i v Německu existuje instituce zvaná pracovní rehabilitace. Jedná se o přípravu na budoucí zaměstnání.

Osobám se zdravotním postižením v České republice je poskytována poradenská činnost se zaměřením na volbu zaměstnání, dále teoretická a praktická příprava na vykonávání zaměstnání a také pomoc při zprostředkování, udržení a změně zaměstnání, včetně vytváření vhodných podmínek na jeho výkon. Pracovní rehabilitaci zajišťuje úřad práce a organizace poskytující služby osobám se zdravotním postižením. Teoretická a praktická příprava v české pracovní rehabilitaci zahrnuje tzv. přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy. Příprava k práci může trvat nejdéle dva roky. Po dobu přípravy k práci a konání rekvalifikačního kurzu má účastník za určitých podmínek nárok na výplatu podpory při rekvalifikaci. Pracovní rehabilitace se poskytuje na základě žádosti. Náklady spojené s účastí na pracovní rehabilitaci jako jsou jízdní výdaje, výdaje na bydlení či stravné hradí úřad práce. Úřad práce společně s osobou s Downovým syndromem sestavuje individuální plán pracovní rehabilitace. Při vypracovávání individuálního plánu je potřeba brát v úvahu určité faktory jako např. okolnosti zdravotního postižení, míra schopnosti vykonávat danou pracovní činnost nebo jaká je současná situace na trhu práce. Přitom úřad práce vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny, která sestává ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než polovinu osob se zdravotním postižením.²⁵

Pracovní rehabilitaci v Německu provádějí podniky odborného výcviku (*Berufsbildungswerke*), podniky podpory zaměstnávání (*Berufsförderungswerke*) a jiné organizace podobného zaměření. Vykonávání pracovní rehabilitace a také dalších podpůrných činností spojených přímo se zaměstnáváním postižených osob je zabezpečováno spolkovou

²⁴ srov.: ŠIŠKA J. Pár poznámek k (podporované) práci – základu života.... *Plus 21*, 2006, č. 3, s. 21.

²⁵ srov.: *Výplata: Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti*. [online]. SVT Brno, s.r.o. © 2002-2006. [cit. 2006-10-18]. Dostupné na WWW: <<http://www.vyplata.cz/zakony/z435-2004sb.php>>.

agenturou pro práci (*Bundesagentur für Arbeit*) a úřadem pro zajištění integrace neboli integračním úřadem (*Integrationsamt*).²⁶

Úloha integračního úřadu spočívá ve vybírání a upotřebení vyrovnávacího poplatku, dále v ochraně zaměstnance před výpovědí, v doplňkové pomoci v pracovním životě a také v dočasném odejmutí zvláštní pomoci pro osoby s postižením. Doplňkovou pomoc poskytuje integrační úřad v úzké spolupráci se spolkovou agenturou pro práci a ostatními zařízeními rehabilitace. Peněžité podpora získaná z prostředků vyrovnávacího poplatku apod. je rozdělována mezi osoby se zdravotním postižením, zaměstnavatele a zařízení rehabilitace (popř. na pracovní asistenci). Mezi dávky náležející zaměstnavatelům patří příplatek při vzdělávání, integrační příplatek, vyrovnání nákladů spojených s časově omezeným zkušebním zaměstnáním a příplatek na pracovní výpomoc v provozu.

Spolková agentura pro práci zprostředkovává vzdělávání, zaměstnání, poskytuje poradenství a podporu, a to jak pro osoby s postižením hledající zaměstnání, tak pro zaměstnavatele obsazující pracovní místa. Dále kontroluje plnění povinnosti zaměstnávat určený podíl osob se zdravotním postižením, eviduje dílny pro postižené osoby. Zjišťuje výsledky podpory účasti osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce a dává je k dispozici spolkovému ministerstvu práce a sociálních věcí, vede časově omezené pracovní-tržní programy určené na snižování nezaměstnanosti osob s postižením, navrhuje zaměstnavatelům na obsazení pracovních míst vhodné nezaměstnané osoby se zdravotním postižením.

Při obou institucích působí jako jejich podpůrné orgány poradní výbory pro osoby s postižením, složené vždy ze zástupců jak samotných osob s postižením, tak zaměstnavatelů, zařízení rehabilitace, apod.

V Německu služby pracovní rehabilitace a některé další nabízí ještě tzv. odborné integrační služby (*Integrationsfachdienste*). Tato instituce byla zřízena jako prostředník mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, spolkovou agenturou pro práci, integračním úřadem nebo další organizací. Nejenže např. hledá vhodná zaměstnání, na jejichž vykonávání posléze člověka se zdravotním postižením připravuje, ale také informuje, poskytuje pomoc a

²⁶ srov.: *Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Teilhabe behinderter Menschen: Gesetze: Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen*. [online]. © Bundesministerium für Arbeit und Soziales. [cit. 2006-10-29]. Dostupné na WWW: <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/sgb_9/gesamt.pdf>.

poradenskou službu zaměstnavateli, a dále informuje se souhlasem zaměstnance jeho ostatní kolegy o formě, projevech postižení a o odpovídajících pravidlech chování. Pracuje z pověření integračních úřadů či zařízení rehabilitace, které nesou odpovědnost za vykonání služby. Využití těchto služeb může při pověření integračním úřadem být hrazeno z prostředků vyrovnávacího poplatku, jinak zadavatelem. Průběh a výsledek příslušné snahy o podporu účasti na pracovním životě odborné integrační služby dokumentují.

Pracovní rehabilitací je v České republice i v Německu chápána příprava osob se zdravotním znevýhodněním na zaměstnání. Na obsah pracovní rehabilitace a způsob jejího zajišťování je nahlíženo odlišně. V Německu existuje úzce propojená síť institucí, z nichž každá má specifickou náplň činnosti. Zatímco v České republice jsou právně upraveny možnosti a průběh pracovní rehabilitace, Německo je o krok napřed a zákonem upravené jsou zde právě instituce pracovní rehabilitace, náplň jejich činnosti a okolnosti poskytování služeb. Výhodou v tomto případě pro osobu se zdravotním postižením je možnost získání informací na konkrétním obecně známém specializovaném místě. Tak jako v České republice např. uchazeč o zaměstnání navštěvuje instituci zřízenou právě pro pomoc osobám ve stejné situaci jako on – tedy úřad práce, v Německu se může osoba se zdravotním postižením, která vyžaduje přípravu na výkon zaměstnání, obrátit na zařízení poskytující služby pracovní rehabilitace – tedy odborné integrační služby. V německých specializovaných zařízeních, kde je uskutečňována pracovní rehabilitace, je součástí nabídky také další vzdělávání, v čemž Česká republika také zaostává. Finanční stránka pracovní rehabilitace v Německu je transparentnější díky přímému čerpání vyrovnávacího poplatku. Problematika pracovní rehabilitace je v Německu zjevně na vyšší úrovni a ve výše jmenovaných oblastech by se česká pracovní rehabilitace mohla inspirovat.

4.2.2 Další formy přípravy na zaměstnání

V České republice je nabízena služba přechodného zaměstnávání nazývána také jako pracovní tréninkový program. Je určena lidem, kteří mají zájem pracovat na otevřeném pracovním trhu, ale nemají ještě zažitě potřebné pracovní návyky a dovednosti. Uživatelé této služby jsou zaměstnáni na běžných pracovních místech v reálném pracovním prostředí, ovšem za asistence pracovníků služby. Uživatel se během absolvování služby přechodného zaměstnávání přizpůsobuje novému pracovnímu prostředí, spolupracovníkům, vybírá si konkrétní pracovní činnost, která mu vyhovuje nejvíc a v ní se zaučuje. Postupně si navyká na

pracovní režim, na zvládnání pracovní zátěže a běžnou komunikaci. Přejídné zaměstnávání je poskytováno na základě individuálního plánu, jehož plnění je průběžně na pravidelných sezeních uživatelem i asistentem hodnoceno.

Přejídné zaměstnávání je jednou z forem přípravy na zaměstnání, kterou nabízejí organizace zaměřené na pomoc lidem se zdravotním postižením hledajícím zaměstnání. Další takovou nabídkou jsou tzv. job kluby. Jedná se o skupinovou práci, ve které se využívá metody hraní rolí a nácviku chování v modelových situacích. Skupina se většinou setkává na schůzkách, které jsou různě tématicky laděné (např. nácvik přijímacího pohovoru, psaní životopisu, apod.). Osoby využívající služeb job klubu postupně procvičují, získávají a upevňují si dovednosti potřebné pro získání vytoženého zaměstnání. Důležitou roli hraje fakt, že se jedná o skupinovou práci, jelikož si její členové mohou také navzájem sdělovat již nabyté zkušenosti.

Jednou z nabídek organizací napomáhajících nezaměstnaným osobám se zdravotním postižením je také podporované zaměstnání, které zahrnuje nejen podporu při získávání práce, ale i při jejím udržení. Východiskem podporovaného zaměstnání je zohlednění možností (ne omezení) člověka při hledání zaměstnání, zajištění rovných podmínek při práci a zároveň snaha o zvýšení míry samostatnosti. Podporované zaměstnávání je časově omezené, lze ho čerpat opakovaně a je k dispozici lidem, kteří chtějí být zaměstnání v běžném pracovním prostředí na otevřeném trhu práce. Myšlenku podporovaného zaměstnání podporuje a šíří Česká unie pro podporované zaměstnávání.

Další možnou formou přípravy na zaměstnání je podpora uživatele služby přímo na pracovišti při jeho prvních krocích – seznámení s prací, kolegy, atd. Podporu zajišťuje přidělený asistent, který postupně klienta seznamuje s pracovním okolím a zaučuje ho v pracovních postupech.

Služba podporovaného zaměstnání (*Unterstützte Beschäftigung*) je nabízena také v Německu. Jedná se o ambulantní formu pracovní rehabilitace orientovanou na klienta – zahrnuje všechny formy pomoci, které mohou být pro člověka s postižením potřebné, aby se úspěšně uplatnil na otevřeném trhu práce. Konceptem podporovaného zaměstnání se zabývá Spolkové pracovní sdružení pro podporované zaměstnání (*Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung*).

V rámci podporovaného zaměstnání je například poskytována pracovní asistence (*Arbeitsassistentz*), což je pravidelná a trvalá podpora osob s postižením na pracovním místě. Předpokladem pro pracovní asistenci je kvalifikace jejího uživatele v oboru, v němž je zaměstnán. Jen zřídka je využívána osobami s mentálním postižením.

Naproti tomu Job coaching, se kterým bývá pracovní asistence zaměňována, je také podpora na pracovním místě, spíše ale odborného charakteru ve smyslu zaškolování v činnostech potřebných pro výkon zaměstnání. Job coaching je časově omezená služba nazývána také jako trénink práce (*Arbeitstraining*), je poskytována bezplatně skrze integrační úřad a trvá zpravidla tři až šest měsíců. Důvodem zaškolování nemusí být pouze nástup do nového zaměstnání, ale také např. přeřazení na jinou práci. Další náplní této služby je podpora již během hledání pracovního místa nebo řešení problémů vzniklých mezi kolegy na pracovišti.

Další formou přípravy na zaměstnání je nabídka již zmiňované odborné integrační služby. V praxi to pro jejího uživatele znamená podporu při hledání pracovních příležitostí, při ucházení se o konkrétní pracovní místo – i poté, při řešení sociálních i osobních problémů a také pomoc při objasňování v právní oblasti. Uživatelem pak není jen osoba se zdravotním postižením, ale také její zaměstnavatel, kterému je určena např. pomoc s vyřízením veškerých žádostí o podpůrné prostředky státu nebo jsou cíleně odstraňovány potíže na pracovišti.

V rámci služeb určených pro přípravu na zaměstnání je v Německu kladen silný důraz na poradenství určené jak postiženým osobám hledajících zaměstnání, zároveň i zaměstnaným, tak také samotným zaměstnavatelům.²⁷

Příprava na zaměstnání probíhá v Německu také v institucích za tím účelem přímo zřízených, jsou to již zmiňované podniky odborného výcviku a podniky podpory zaměstnávání. Podniky odborného výcviku jsou zařízení pracovní kvalifikace mladých lidí s postižením. Zde mladí lidé získávají ve výuce odborné znalosti a v praktikách praktické dovednosti. Pro dospělé osoby s postižením, které již zpravidla pracující jsou, se nabízejí zařízení sloužící přeškolení a dalšímu vzdělávání, tedy podniky podpory zaměstnávání.

²⁷ srov.: PHILIPPI M. Spezialisierte Personal- und Unternehmensberatung. *Impulse*, 1999, č. 11, s. 9 – 16.

V České republice i v Německu je značně rozšířená instituce zvaná podporované zaměstnání. V obou případech zahrnuje širokou škálu služeb a nabídek podpory. Obě země dále nabízejí pomoc ve formě pomocníka, který zaučuje zaměstnance s postižením na jeho novém pracovním místě. České přechodné zaměstnávání by bylo možné přirovnat k německým podnikům odborného výcviku a podpory zaměstnávání, ale jen v oblasti praxe. V České republice probíhá teoretické nacvičování různých dovedností, a to v job klubech. Pro pomoc a doprovázení v určitých krocích týkajících se získávání zaměstnání, a nejen pro ně je v Německu zřízena instituce zvaná odborná integrační služba.

Služby v Německu existující odborné integrační služby jsou nabízeny v různých zařízeních většinou i v České republice. Rozdíl je v zajištění poskytování těchto služeb. V Německu, na rozdíl od České republiky, je obecný obsah nabídky určen zákonem a v něm je pojmenován výše uvedeným názvem. Pokud pak některá německá organizace dané služby nabízí, jednoduše je shrne pod tento jeden termín a sama označení odborná integrační služba mnohdy užívá jako své pojmenování.

Z nastíněného přehledu možných forem přípravy na zaměstnání vyplývá, že v České republice je kladen důraz především na praktickou přípravu, na zaučení, zvládnutí ovládnutí potřebných dovedností, v Německu pak upřednostňují spíše poradenské a podpůrné služby, a to zejména na začátku spolupráce s klientem. Především ale z výše uvedeného plyne velmi významný fakt, a to, že obecným cílem uváděných nabídek různých organizací v obou zemích je v první řadě integrace osob s postižením jako právoplatných zaměstnanců do pracovního života.

4.3 Možnosti zaměstnávání osob s Downovým syndromem

4.3.1 Speciálně upravené pracovní místo na otevřeném trhu práce

Specifické pracovní místo vytvořené pro osoby se zdravotním postižením se v České republice nazývá chráněné pracovní místo. Je vytvářeno zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce. V případě, že zaměstnavatel získá na vytvoření chráněného pracovního místa od úřadu práce příspěvek, je poté povinen jej provozovat minimálně dva roky. Pokud se člověk s Downovým syndromem rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, může

úřad práce dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa uzavřít i s ním. Jestliže vzniknou výdaje s provozem chráněného pracovního místa obsazeného osobou se zdravotním postižením, může úřad práce poskytnout zaměstnavateli či samostatně výdělečně činné osobě s postižením příspěvek určený na částečnou úhradu daných výdajů.

Ze zákona o zaměstnanosti vyplývá, že chráněné pracovní místo je pracovním místem speciálně upraveným pro člověka se zdravotním postižením tak, aby se mohl zapojit do procesu práce na pracovním trhu.²⁸ Dle pojetí některých organizací může být výklad odlišný, zavádějící. Chráněné pracovní místo je popisováno jako pracovní místo, které je určeno lidem z různých důvodů hůře zaměstnatelných, majících za momentálních podmínek jen malou šanci uspět na pracovním trhu. Podle takových organizací je obecně cílem chráněného pracovního místa podpora a příprava pracovníka pro vstup na otevřený pracovní trh a zlepšení dovedností, které mu umožní se na trhu práce uplatnit. Tato varianta výkladu zákona je vysvětlena v obecnější rovině, neadresuje službu konkrétně na osobu se zdravotním postižením, je jakýmsi předstupněm, přípravou.²⁹

V Německu jsou poskytovány služby a dávky přímo osobám se zdravotním postižením a také jejich zaměstnavatelům. Zaměstnavatelé mají nárok na několik druhů příspěvků: příspěvek na vzdělávání, příspěvek na začlenění, příspěvek na pracovní pomoc v provozu a částečná nebo plná úhrada nákladů v časově limitované zkušební době.

V České republice je pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením předem vytyčené, zaměstnavatel vede seznam takových pracovních míst, jejich označení chráněná pracovní místa je dané zákonem. Podobně charakterizovaný druh pracovního místa se v Německu nevyskytuje. V Německu mají zaměstnavatelé – tak jako v České republice – povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Pokud tuto povinnost chtějí plnit formou faktického zaměstnávání osob s postižením, nemusí vést seznam pracovních míst pro ně určených. Díky povinnosti vést evidenci pracovních míst určených osobám s postižením mají tyto osoby možnost výběru, je usnadněná spolupráce a komunikace s případným zaměstnavatelem, jsou dány jasné podmínky. V tomto směru by mohla být obohacena zákonná úprava v Německu.

²⁸ srov.: *Výplata: Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti*. [online]. SVT Brno, s.r.o. © 2002-2006. [cit. 2006-10-18]. Dostupné na WWW: <<http://www.vyplata.cz/zakony/z435-2004sb.php>>.

²⁹ srov.: *Proxima sociale: Krok – komunitní centrum: Jobklub: Chráněné pracovní místo: informace*. [online]. [cit. 2007-03-28]. Dostupné na WWW: <http://www.proximasociale.cz/spolecne/doc/chrane_misto.pdf>.

4.3.1.1 Povinnosti zaměstnavatelů

Český zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců, je povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, a to ve výši podílu 4 % na celkovém počtu zaměstnanců. Pokud osoby se zdravotním postižením z jakéhokoli důvodu zaměstnavatel nezaměstnává, je možné danou povinnost uskutečnit formou náhradního plnění. Odvodem poměrné částky do státního rozpočtu či odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením nebo od osoby se zdravotním postižením samostatně výdělečně činné nebo odebráním výrobků chráněné pracovní dílny, a nebo zadáváním zakázek těmto organizacím. Možná je také vzájemná kombinace všech variant. Další povinností zaměstnavatele je vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením a evidenci pracovních míst vyhrazených pro tyto osoby, spolupracovat s úřadem práce a informovat jej o volných pracovních místech.³⁰

V Německu je povinný podíl nejméně 5 % pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením z celkového počtu 20, přičemž je zaměstnavatel povinen zaměstnávat jednoho člověka s postižením při celkovém počtu méně než 40 a dva lidi s postižením při celkovém počtu méně než 60 zaměstnanců. Jednu osobu se zdravotním postižením je v Německu možné v určitých případech zaměstnávat na více než jednom pracovním místě pro osoby s postižením, maximálně však na třech. Například v případě člověka vzdělaného v konkrétním povolání nebo při komplikacích se zařazením na dané pracovní místo. Pokud zaměstnavatel stanovený počet zdravotně postižených nezaměstnává, odvádí za každé neobsazené pracovní místo vyrovnávací poplatek. Poplatek je zaměstnavatelem placen místně příslušnému integračnímu úřadu a smí být použit pouze na podporu a pomoc při účasti osoby se zdravotním postižením na pracovním životě. Němečtí zaměstnavatelé spolupracují se spolkovou agenturou pro práci a s integračním úřadem. Vedou průběžně seznam osob se zdravotním postižením, které zaměstnávají a jednou ročně vypracovávají zprávu týkající se plnění povinnosti zaměstnávat povinný podíl osob se zdravotním postižením. V případě potřeby mají poskytnout spolkové agentuře pro práci a integračnímu úřadu možnost

³⁰ srov: *Výplata: Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti*. [online]. SVT Brno, s.r.o. © 2002-2006. [cit. 2006-10-18]. Dostupné na WWW: <<http://www.vyplata.cz/zakony/z435-2004sb.php>>.

nahlédnutí přímo na určité pracoviště. Zaměstnavatelé dále zkouší, zda mohou obsadit volná místa osobami se zdravotním postižením hlášenými u spolkové agentury pro práci.³¹

Povinnosti, které mají zaměstnavatelé vůči zaměstnancům se zdravotním postižením, se v České republice a v Německu příliš neliší. V obou zemích existuje povinnost zaměstnávat určitý počet osob se zdravotním postižením, rozdíl je pouze ve spodní hranici celkového počtu zaměstnanců, kdy českým organizacím zaměstnávajících 20-25 zaměstnanců na rozdíl od německých ještě nevzniká povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, dále se povinný podíl v Německu oproti České republice s přibývajícím počtem všech zaměstnanců nepatrně zvyšuje. V Německu může zaměstnavatel za určitých okolností zaměstnat jednu osobu se zdravotním postižením nejen na jednom, ale i na dvou, maximálně na třech pracovních místech určených pro osoby se zdravotním postižením v rámci plnění povinného podílu.

Pokud čeští a němečtí zaměstnavatelé nezaměstnávají povinný počet zaměstnanců se zdravotním postižením, mají možnost tzv. náhradního plnění ve formě odvodu určité sumy financí. Na rozdíl od České republiky, kde je odváděna do státního rozpočtu, je v Německu poukazována integračnímu úřadu a dále využívána pouze na specifické účely. Náhradní plnění lze navíc v České republice realizovat i skrz odběr výrobků a služeb či zadáváním zakázek zaměstnavatelům s více než polovinou zdravotně postižených zaměstnanců.

Jednou z povinností zaměstnavatelů v obou zemích je také spolupráce s kompetentní institucí. V Německu existují tyto instituce dokonce dvě. Zaměstnavatelé jsou povinni evidovat zaměstnance se zdravotním postižením. V České republice vytvářejí a vedou evidenci pracovních míst uzpůsobených pro osoby zdravotně postižené, o čemž informují úřad práce. Spolupráce německého zaměstnavatele s agenturou pro práci a integračním úřadem spočívá ve zkušebním obsazování zájemců o práci se zdravotním postižením vedených agenturou a následně vypracováním souhrnné zprávy o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Realizace povinného podílu je více propracovaná v Německu. Především v situacích, kdy vznikají zaměstnavateli komplikace se zaměstnáním člověka se zdravotním postižením,

³¹ srov: *Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Teilhabe behinderter Menschen: Gesetze: Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen*. [online]. © Bundesministerium für Arbeit und Soziales. [cit. 2006-10-29]. Dostupné na WWW: <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/sgb_9/gesamt.pdf>.

je velmi vhodná motivace v podobě možnosti obsazení více pracovních míst jednou osobou. Naopak náhradní plnění je lépe řešeno v České republice díky existenci formy odběru výrobků a služeb, což bývá výhodné jak pro dodavatele, tak pro odběratele. Faktem je, že nakládání s vyrovnávacím poplatkem v Německu je mnohem efektivnější a transparentnější, co se samotných osob se zdravotním postižením týče. V oblasti spolupráce zaměstnavatele a příslušného úřadu působí v České republice úřad spíše direktivněji, v Německu více v roli kontrolora.

4.3.1.2 Okolnosti ukončení zaměstnání

V případě, kdy chce zaměstnavatel v České republice ukončit výpověď pracovní poměr s osobou se zdravotním postižením, je k tomu zapotřebí předchozí souhlas úřadu práce. Zaměstnavatel má dále povinnost ve výpovědní lhůtě, která trvá zpravidla tři měsíce, zajistit propouštěnému zaměstnanci nové vhodné zaměstnání. Pokud se tak nestane, výpovědní lhůta běží do doby, než zaměstnavatel tuto zákonnou povinnost splní. Povinnost hledání nového pracovního místa odpadá ve chvíli, kdy zaměstnanec nabízené místo bez závažných důvodů odmítne.

Při výpovědi z pracovního poměru s osobou s postižením musí mít zaměstnavatel v Německu souhlas od integračního úřadu, přičemž výpovědní lhůta činí nejméně čtyři týdny. Integrační úřad si žádá vyjádření podnikové (*Betriebsrat*) nebo personální rady (*Personalrat*) a organizace zastupující osoby se zdravotním postižením (*Schwerbehindertenvetretung*) a vyslechne propouštěného zaměstnance. Usiluje o vzájemnou shodu a dohodu.

Pro vyšší ochranu práv osob se zdravotním postižením v pracovním procesu je v obou zemích zajištěna kontrola procesu ukončení zaměstnání ze strany zaměstnavatele. V České republice kontrolu vykonává jedna instituce. V Německu je posuzování vhodnosti výpovědi záležitostí několika stran a proto je objektivnější. Na druhé straně osoba se zdravotním postižením v České republice zřejmě zažívá větší pocit jistoty ve fázi běžící výpovědní lhůty, během které má zaměstnavatel za povinnost vyhledat zaměstnanci nové vhodné pracovní místo.

4.3.2 Speciální pracoviště

V České republice mohou být zřizována pracoviště určená a přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Nazývají se chráněné pracovní dílny. Pro splnění zákonných podmínek musí být na takovém pracovišti zaměstnáno nejméně 60% osob se zdravotním postižením. Stejně jako u chráněného pracovního místa provozuje zaměstnavatel chráněnou pracovní dílnu na základě dohody s úřadem práce, který poskytuje příspěvek na vytvoření dílny a může poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. I zde zůstává podmínka provozování chráněné pracovní dílny po dobu alespoň dvou let.

Chráněné pracovní dílny jsou určeny osobám, které jsou svým zdravotním postižením natolik omezeny, že by se ani s podporou nedokázaly uplatnit na otevřeném trhu práce a naopak potřebují pro vykonávání zaměstnání speciálně upravené pracoviště, upravenou pracovní dobu nebo specifické pracovní prostředí s dohledem jiné osoby. Účelem provozování chráněných pracovních dílen je především aktivizace, upevnění a rozvoj pracovních návyků a dovedností lidí zde zaměstnaných. Cílem je nastavit a zachovat režim dne srovnatelný s běžnou dospělou populací a především umožnit lidem se zdravotním postižením uplatnit své vlohly. Jedním z úkolů chráněných dílen je u osob, které mají skrytý potenciál a schopnost se nadále učit, příprava na vstup do běžného pracovního prostředí.

Stejně pracovní dílny jsou provozovány v Německu a nazývají se dílny pro osoby s postižením (*Werkstätte für behinderte Menschen*). Jsou charakterizovány jako zařízení sloužící ke včlenění a účasti na pracovním životě. Osobám, které se nemohou, ještě nemohou nebo již nemohou účastnit pracovního procesu na otevřeném trhu práce, mohou nabídnout přiměřené odborné vzdělání, přiměřené zaměstnání a pracovním výsledkům přiměřenou pracovní odměnu. Kromě toho umožňují udržovat výkonnost, schopnost vydělávat a dále rozvíjet osobnost. Dílny pro osoby s postižením mají k dispozici kvalifikovaný personál, doprovodnou službu a pracovní činnost klientů se odehrává na pracovních-vzdělávacích či pracovních místech. U dílen jsou zřízeny i dílenské rady, které hájí zájmy, především v oblasti vstupního procesu a odborného vzdělávání. Navíc jsou v dílnách školeni zástupci, kteří jsou pověřeni právním zastupováním. Dílnami pro osoby s postižením je podporován přechod vhodných osob na otevřený trh práce.

V obou zemích existují pracoviště zvlášť zřizovaná pro osoby, které nejsou, ani s případnou podporou, schopné obstát a uplatnit se na otevřeném trhu práce. Důvodem je omezení dané jejich zdravotním postižením. V problematice dílen zřizovaných pro pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením by České republice mohlo být Německo podnětem tam, kde se zatím zkušenosti plně nezavedly. Na rozdíl od České republiky jsou v Německu povinně vytvářeny při dílnách orgány, které chrání práva a zájmy jejich klientů. V náplni činnosti německých dílen je mimo jiné nabídka odborného vzdělávání.

ZÁVĚR

Vrozené postižení, kterým je Downův syndrom, jeho nositel získá spolu s příchodem na svět a nese si jej po celý svůj život. Život člověka s Downovým syndromem a jeho okolí je tak po celou dobu omezován důsledky, které z postižení plynou. Zvýšená pozornost je věnována vývoji malého dítěte s Downovým syndromem, jsou využívány služby rané péče. Při vzdělávání je zapotřebí speciální přístup k dítěti s Downovým syndromem z důvodu omezených mentálních schopností. Ze stejného důvodu je ovlivněna také oblast života dospělého člověka s Downovým syndromem jako je bydlení nebo zaměstnání.

Pokud by osoby s Downovým syndromem měly nastaveny podmínky v běžném životě stejně jako ostatní lidé, byly by díky svému postižení znevýhodněny. Proto většinová

společnost pro tyto a další lidi se zdravotním postižením zřizuje a provozuje služby s jejichž pomocí je handicap osob s postižením kompenzován.

Člověk s Downovým syndromem by bez pomoci a podpory na otevřeném pracovním trhu neobstál. Nejedná se pouze o samotný výkon práce, ale také o přípravu k němu, o zvládnutí vyhledání a ucházení se o pracovní místo. S těmito činnostmi je dle míry postižení osobám s Downovým syndromem náležitou formou vypomáháno. Vzhledem k tomu, že lidé s Downovým syndromem jsou mentálně postižení, nabídky podpory a pomoci těmto osobám jsou v zásadě totožné s nabídkami služeb osobám s mentální retardací.

System podpory osob s Downovým syndromem v oblasti zaměstnávání v České republice je blízký systému německému. V čem se oba státy odlišují je právní úprava, ta je rozdílná co se týče rozsahu, obsažnosti a přehlednosti. Služby pracovní rehabilitace nabízené v Německu jako např. integrační odborné služby či nabídka dalšího vzdělávání by našly uplatnění i v České republice. Znamenají rozšíření možností a zpřehlednění konkrétní nabídky pomoci či podpory pro osoby s postižením připravujících se na zaměstnání. Formy přípravy na zaměstnání jsou v obou zemích vesměs stejné: podporované zaměstnání, asistent na pracovišti, specializovaná zařízení. Německý systém podpory by bylo možné v oblasti zaměstnávání obohatit o službu nabízenou v České republice – o předem připravené, pro případné uchazeče evidované pracovní místo, tzv. chráněné pracovní místo. Povinnosti zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením v obou státech spočívají především ve spolupráci s kompetentní institucí a v plnění zaměstnávání povinného podílu osob s postižením. Pro další obohacení ze strany Německa připadá v úvahu jedna z forem náhradního plnění výše uvedené povinnosti v České republice a tou je odebrání výrobků nebo zadávání zakázek chráněným pracovním dílnám. Další z forem náhradního plnění je v obou zemích platba vyrovnávacího poplatku. Ze způsobu nakládání s poplatkem v Německu by se mohla inspirovat Česká republika, v níž jsou peníze odváděny do státního rozpočtu. V Německu je nakládání s poplatkem více transparentní – smí být použit pouze na podporu a pomoc při účasti osoby s postižením na pracovním místě, disponují s ním podpůrné organizace. V obou zemích probíhá kontrola procesu ukončení zaměstnání – skrze posouzení vhodnosti výpovědi – a slouží ke zvýšené ochraně práv osob se zdravotním postižením. Pro osoby s postižením, které není možné zařadit na volný trh práce, slouží v obou státech speciální pracoviště přizpůsobená jejich handicapu. V Německu jsou u těchto pracovišť zřizovány orgány na ochranu práv a zájmů zaměstnanců a v nabídce je navíc možnost dalšího vzdělávání. To je další možnost rozvoje chráněných dílen i v České republice.

Základní formy služeb a principy jejich poskytování se v České republice v zásadě neliší od Německa. Odlišnost je patrná v dílčích podmínkách pro užívání některých služeb. Obě země si jsou vzájemně inspirací pro další vývoj v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Monografie:

DITTMANN, W. *Intelligenz beim Down-Syndrom: Forschungsstand zur Problematik d. Intelligenz-Leistungen beim Down-Syndrom.* Heidelberg: Schindele, 1982. ISBN 3-88070-359-0.

DMITRIEV, V. *Frühförderung für »mongoloide« Kinder: das Down-Syndrom.* 3., unveränd. Aufl. Weinheim; Basel: Beltz Quadriga, 1992. ISBN 3-407-83129-3.

CHVÁTALOVÁ, H. *Jak se žije dětem s postižením.* Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-588-1.

JANÍKOVÁ, M., DZÚROVÁ D. *Milá maminko, milý tatínku*. 2. přepracované vydání. Praha: TRITON, 2000. ISBN 80-7294-091-2.

MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Vydání druhé, rozšířené a přepracované. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997. ISBN 80-85850-24-9.

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

MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. (eds.) *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

PUESCHEL, S. M. *Downův syndrom pro lepší budoucnost*. Praha: Tech-market, 1997. ISBN 80-86114-15-5.

RETT, A. *Mongolismus: biolog., erzieher. u. soziale Aspekte*. 2., überarb. Aufl. Bern; Stuttgart; Wien: Huber, 1983. ISBN 3-456-81088-1.

SELIKOWITZ, M. *Down-Syndrom: Krankheitsbild – Ursache – Behandlung*. Heidelberg; Berlin; New York: Spektrum Akad. Verl., 1992. ISBN 3-86025-055-8.

SELIKOWITZ, M. *Downův syndrom*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7178-973-9.

SCHAMBERGER, R. *Frühtherapie bei geistig behinderten Säuglingen und Kleinkindern: Unters. bei Kindern mit Down-Syndrom*. Weinheim; Basel: Beltz, 1978. ISBN 3-407-54543-6.

STRUSKOVÁ, O. *Děti z planety D.S.* Praha: G plus G, 2000. ISBN 80-86103-31-5.

ŠVARCOVÁ I. *Mentální retardace*. Vydání třetí, přepracované. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-060-7.

WEBER, G. *Down-Syndrom im Erwachsenenalter: klinische, psychologische und soziale Aspekte beim Mongolismus*. Bern; Stuttgart; Toronto: Huber, 1991. ISBN 3-456-81804-1.

WEIGEL, R. *Komplexe Förderung sprachlicher Fähigkeiten bei Kindern mit Down-Syndrom: eine theoretische und empiristische Studie*. 2. Aufl. Regensburg: Roderer, 1991. ISBN 3-89073-533-9.

WENDELER, J. *Psychologie des Down Syndroms*. Bern; Stuttgart; Toronto: Huber, 1988. ISBN 3-456-81618-9.

Časopisecké statě:

PHILIPPI M. Spezialisierte Personal- und Unternehmensberatung. *Impulse*, 1999, č. 11.

ŠIŠKA J. Pár poznámek k (podporované) práci – základu života.... *Plus 21*, 2006, č. 3.

Elektronické dokumenty:

Alfabet : Vzdělávání a integrace : Nejnovější články: Kam mají chodit děti do školy [online].

© Alfa Human Service 2001-2006. [cit. 2006-04-26]. Dostupné na WWW:

<http://www.alfabet.cz:7783/portal/page?_pageid=36,1,36_32442&_dad=portal&_schema=PORTAL&Id=342&Id_Cl=429&Action=4&RecOnPg=5&StartPg=1&Back_Url=http://www.alfabet.cz:7783/portal/page?_pageid=36,1,36_32442^_dad=portal^_schema=PORTAL^Id=342^Id_Cl=429^Action=3^RecOnPg=5^StartPg=1>.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Arbeitsrecht: Gesetze. [online]. ©

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. [cit. 2007-06-16]. Dostupné na WWW:

<<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Arbeitsrecht/gesetze.html>>.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Teilhabe behinderter Menschen: Gesetze.

[online]. © Bundesministerium für Arbeit und Soziales. [cit. 2007-06-16]. Dostupné na

WWW: <<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Teilhabe-behinderter-Menschen/gesetze.html>>.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Teilhabe behinderter Menschen: Gesetze:

Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. [online]. ©

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. [cit. 2006-10-29]. Dostupné na WWW: <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/sgb_9/gesamt.pdf>.

Business center: Zákony: Zákoník práce – nový. [online]. HAVIT s.r.o. © 1998 - 2007. [cit. 2007-06-16]. Dostupné na WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>>.

Datenschutz: Recht: Recht in Deutschland: Gesetze und Verordnungen: Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. [online]. © 2003 – 2007, poslední aktualizace 15.6.2007. [cit. 2007-06-16]. Dostupné na WWW: <<http://www.datenschutz-berlin.de/recht/de/gg/index.htm/>>.

Máme otevřeno : Tranzitní program : Co program umožňuje? [online]. ACTIVE 24. ©2004. [cit. 2006-04-28]. Dostupné na WWW: <http://www.mameotevreno.cz/html/index.php?s1=1&s2=9&s3=0&s4=0&s5=0&s6=0&lng=12&user_url=&menu_id=1&m=1&typ=clanky&recid_cl=320&menu_id=1>.

Menschen mit Down-Syndrom, Eltern & Freunde e. V., Würzburg : Arbeit für Menschen mit Behinderung [online]. ©1999-2006, poslední aktualizace 18. 3. 2006. [cit. 2006-04-28]. Dostupné na WWW: <<http://www.trisomie21.de/arbeit.html>>.

Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR: Orgány: Listina základních práv a svobod. [online]. [cit. 2007-06-16]. Dostupné na WWW: <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>.

Proxima sociale: Krok – komunitní centrum: Jobklub: Chráněné pracovní místo: informace. [online]. [cit. 2007-03-28]. Dostupné na WWW: <http://www.proximasociale.cz/spolecne/doc/chranene_misto.pdf>.

Společnost DUHA : Podporované zaměstnávání [online]. [cit. 2006-04-28]. Dostupné na WWW: <<http://www.spolecnostduha.cz/spolecnost/pz.htm>>.

Výplata: Zákony: Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. [online]. SVT Brno, s.r.o. © 2002-2006. [cit. 2006-10-18]. Dostupné na WWW: <<http://www.vyplata.cz/zakony/z435-2004sb.php>>.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha I.: výňatek ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81 – 84.

Příloha II.: výňatek deváté knihy zákoníku o sociálním zabezpečení (Sozialgesetzbuch) z roku 2001 nazvané Rehabilitace a účast postižených lidí, § 71 – 79.

Příloha I.

§ 81

(1) Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.

(2) Povinnost uvedenou v odstavci 1 zaměstnavatelé plní

a) zaměstnáváním v pracovním poměru,

b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením,⁴⁷⁾ státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou⁴⁸⁾ nebo obecně

prospěšnou společností,⁴⁹⁾ nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo

c) odvodem do státního rozpočtu,

nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).

(3) Zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízeni státem, nemohou plnit povinný podíl podle odstavce 2 písm. c).

(4) Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.

(5) Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočtu plnění povinného podílu stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

§ 82

(1) Výše odvodu do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

(2) Odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 poukazuje zaměstnavatel do 15. února následujícího roku do státního rozpočtu prostřednictvím úřadu práce, v jehož územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.

(3) Nesplní-li zaměstnavatel povinnost podle § 81 odst. 1, stanoví mu úřad práce povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 rozhodnutím podle zvláštního právního předpisu.

(4) Vymáhání odvodu do státního rozpočtu vykonává místně příslušný územní finanční orgán podle sídla zaměstnavatele.

§ 83

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, je zaměstnavatel povinen do 15. února následujícího roku písemně ohlásit úřadu práce příslušnému podle § 82 odst. 2.

§ 84

Správní úřady jsou povinny na výzvu příslušného úřadu práce sdělit údaje potřebné pro provedení kontroly plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Příloha II.

§ 71 Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

(1) Private und öffentliche Arbeitgeber (Arbeitgeber) mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Abweichend von Satz 1 haben Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat einen schwerbehinderten Menschen, Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 60 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

(2) (weggefallen)

(3) Als öffentliche Arbeitgeber im Sinne des Teils 2 gelten

1. jede oberste Bundesbehörde mit ihren nachgeordneten Dienststellen, das Bundespräsidialamt, die Verwaltungen des Deutschen Bundestages und Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, die obersten Gerichtshöfe des Bundes, der Bundesgerichtshof jedoch zusammengefasst mit dem Generalbundesanwalt, sowie das Bundeseisenbahnvermögen,
2. jede oberste Landesbehörde und die Staats- und Präsidialkanzleien mit ihren nachgeordneten Dienststellen, die Verwaltungen der Landtage, die Rechnungshöfe (Rechnungskammern), die Organe der Verfassungsgerichtsbarkeit der Länder und jede sonstige Landesbehörde, zusammengefasst jedoch diejenigen Behörden, die eine gemeinsame Personalverwaltung haben,
3. jede sonstige Gebietskörperschaft und jeder Verband von Gebietskörperschaften,
4. jede sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts.

§ 72 Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen

(1) Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht sind in angemessenem Umfang zu beschäftigen

1. schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, insbesondere solche,
 - a) die zur Ausübung der Beschäftigung wegen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen oder
 - b) deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist oder
 - c) die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend offensichtlich nur eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können oder
 - d) bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt oder
 - e) die wegen Art oder Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes haben,
2. schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Arbeitgeber mit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, haben im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht einen angemessenen Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Hierüber ist mit

der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93 und der Schwerbehindertenvertretung zu beraten.

§ 73 Begriff des Arbeitsplatzes

(1) Arbeitsplätze im Sinne des Teils 2 sind alle Stellen, auf denen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Beamte und Beamtinnen, Richter und Richterinnen sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden.

(2) Als Arbeitsplätze gelten nicht die Stellen, auf denen beschäftigt werden

1. behinderte Menschen, die an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 33 Abs. 3 Nr. 3 in Betrieben oder Dienststellen teilnehmen,

2. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist, und Geistliche öffentlich-rechtlicher Religionsgemeinschaften,

3. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung erfolgt,

4. Personen, die an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Dritten Buch teilnehmen,

5. Personen, die nach ständiger Übung in ihre Stellen gewählt werden,

6. (weggefallen)

7. Personen, deren Arbeits-, Dienst- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis wegen Wehr- oder Zivildienst, Elternzeit, unbezahltem Urlaub, wegen Bezuges einer Rente auf Zeit oder bei Altersteilzeitarbeit in der Freistellungsphase (Verblockungsmodell) ruht, solange für sie eine Vertretung eingestellt ist.

(3) Als Arbeitsplätze gelten ferner nicht Stellen, die nach der Natur der Arbeit oder nach den zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen nur auf die Dauer von höchstens acht Wochen besetzt sind, sowie Stellen, auf denen Beschäftigte weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

§ 74 Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Pflichtarbeitsplatzzahl

(1) Bei der Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Zahl der Arbeitsplätze, auf denen schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen sind (§ 71), zählen Stellen, auf denen Auszubildende beschäftigt werden, nicht mit. Das Gleiche gilt für Stellen, auf denen Rechts- oder Studienreferendare und –referendarinnen beschäftigt werden, die einen Rechtsanspruch auf Einstellung haben.

(2) Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden, bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen abzurunden.

§ 75 Anrechnung Beschäftigter auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen

(1) Ein schwerbehinderter Mensch, der auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 Abs. 1 oder Abs. 2 Nr. 1, 4 oder 6 beschäftigt wird, wird auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet.

(2) Ein schwerbehinderter Mensch, der in Teilzeitbeschäftigung kürzer als betriebsüblich, aber nicht weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt wird, wird auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet. Bei Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als 18 Stunden infolge von Altersteilzeit gilt Satz 1 entsprechend. Wird ein schwerbehinderter Mensch weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt, lässt die Agentur für Arbeit die Anrechnung auf einen dieser Pflichtarbeitsplätze zu, wenn die Teilzeitbeschäftigung wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

(2a) Ein schwerbehinderter Mensch, der im Rahmen einer Maßnahme zur Förderung des Übergangs aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 5 Abs. 4 Satz 1 der Werkstättenverordnung) beschäftigt wird, wird auch für diese Zeit auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

(3) Ein schwerbehinderter Arbeitgeber wird auf einen Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen angerechnet.

(4) Der Inhaber eines Bergmannsversorgungsscheins wird, auch wenn er kein schwerbehinderter oder gleichgestellter behinderter Mensch im Sinne des § 2 Abs. 2 oder 3 ist, auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet.

§ 76 Mehrfachanrechnung

(1) Die Bundesagentur für Arbeit kann die Anrechnung eines schwerbehinderten Menschen, besonders eines schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 72 Abs. 1 auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz, höchstens drei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zulassen, wenn dessen Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt. Satz 1 gilt auch für schwerbehinderte Menschen im Anschluss an eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen und für teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 75 Abs. 2.

(2) Ein schwerbehinderter Mensch, der beruflich ausgebildet wird, wird auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet. Satz 1 gilt auch während der Zeit einer Ausbildung im Sinne des § 35 Abs. 2, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle durchgeführt wird. Die Bundesagentur für Arbeit kann die Anrechnung auf drei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zulassen, wenn die Vermittlung in eine berufliche Ausbildungsstelle wegen Art oder Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt. Bei Übernahme in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis durch den ausbildenden oder einen anderen Arbeitgeber im Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung wird der schwerbehinderte Mensch im ersten Jahr der Beschäftigung auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet; Absatz 1 bleibt unberührt.

(3) Bescheide über die Anrechnung eines schwerbehinderten Menschen auf mehr als drei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen, die vor dem 1. August 1986 erlassen worden sind, gelten fort.

§ 77 Ausgleichsabgabe

(1) Solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, entrichten sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen eine Ausgleichsabgabe. Die Zahlung der

Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf. Die Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt.

(2) Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz

1. 105 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis weniger als dem geltenden Pflichtsatz,

2. 180 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent,

3. 260 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent. Abweichend von Satz 1 beträgt die Ausgleichsabgabe je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen

1. für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 105 Euro und

2. für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen 105 Euro und bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 180 Euro.

(3) Die Ausgleichsabgabe erhöht sich entsprechend der Veränderung der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches. Sie erhöht sich zum 1. Januar eines Kalenderjahres, wenn sich die Bezugsgröße seit der letzten Neubestimmung der Beträge der Ausgleichsabgabe um wenigstens 10 Prozent erhöht hat. Die Erhöhung der Ausgleichsabgabe erfolgt, indem der Faktor für die Veränderung der Bezugsgröße mit dem jeweiligen Betrag der Ausgleichsabgabe vervielfältigt wird. Die sich ergebenden Beträge sind auf den nächsten durch fünf teilbaren Betrag abzurunden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt den Erhöhungsbetrag und die sich nach Satz 3 ergebenden Beträge der Ausgleichsabgabe im Bundesanzeiger bekannt.

(4) Die Ausgleichsabgabe zahlt der Arbeitgeber jährlich zugleich mit der Erstattung der Anzeige nach § 80 Abs. 2 an das für seinen Sitz zuständige Integrationsamt. Ist ein Arbeitgeber mehr als drei Monate im Rückstand, erlässt das Integrationsamt einen Feststellungsbescheid über die rückständigen Beträge und zieht diese ein. Für

rückständige Beträge der Ausgleichsabgabe erhebt das Integrationsamt nach dem 31. März Säumniszuschläge nach Maßgabe des § 24 Abs. 1 des Vierten Buches; für ihre Verwendung gilt Absatz 5 entsprechend. Das Integrationsamt kann in begründeten Ausnahmefällen von der Erhebung von Säumniszuschlägen absehen. Widerspruch und Anfechtungsklage gegen den Feststellungsbescheid haben keine aufschiebende Wirkung. Gegenüber privaten Arbeitgebern wird die Zwangsvollstreckung nach den Vorschriften über das Verwaltungszwangsverfahren durchgeführt. Bei öffentlichen Arbeitgebern wendet sich das Integrationsamt an die Aufsichtsbehörde, gegen deren Entscheidung es die Entscheidung der obersten Bundes- oder Landesbehörde anrufen kann. Die Ausgleichsabgabe wird nach Ablauf des Kalenderjahres, das auf den Eingang der Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit folgt, weder nachgefordert noch erstattet.

(5) Die Ausgleichsabgabe darf nur für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich begleitender Hilfe im Arbeitsleben (§ 102 Abs. 1 Nr. 3) verwendet werden, soweit Mittel für denselben Zweck nicht von anderer Seite zu leisten sind oder geleistet werden. Aus dem Aufkommen an Ausgleichsabgabe dürfen persönliche und sächliche Kosten der Verwaltung und Kosten des Verfahrens nicht bestritten werden. Das Integrationsamt gibt dem Beratenden Ausschuss für behinderte Menschen bei dem Integrationsamt (§ 103) auf dessen Verlangen eine Übersicht über die Verwendung der Ausgleichsabgabe.

(6) Die Integrationsämter leiten den in der Rechtsverordnung nach § 79 bestimmten Prozentsatz des Aufkommens an Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds (§ 78) weiter. Zwischen den Integrationsämtern wird ein Ausgleich herbeigeführt. Der auf das einzelne Integrationsamt entfallende Anteil am Aufkommen an Ausgleichsabgabe bemisst sich nach dem Mittelwert aus dem Verhältnis der Wohnbevölkerung im Zuständigkeitsbereich des Integrationsamtes zur Wohnbevölkerung im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches und dem Verhältnis der Zahl der im Zuständigkeitsbereich des Integrationsamtes in den Betrieben und Dienststellen beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber auf Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 beschäftigten und der bei den Agenturen für Arbeit arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen zur

entsprechenden Zahl der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs.

(7) Die bei den Integrationsämtern verbleibenden Mittel der Ausgleichsabgabe werden von diesen gesondert verwaltet. Die Rechnungslegung und die formelle Einrichtung der Rechnungen und Belege regeln sich nach den Bestimmungen, die für diese Stellen allgemein maßgebend sind.

(8) Für die Verpflichtung zur Entrichtung einer Ausgleichsabgabe (Absatz 1) gelten hinsichtlich der in § 71 Abs. 3 Nr. 1 genannten Stellen der Bund und hinsichtlich der in § 71 Abs. 3 Nr. 2 genannten Stellen das Land als ein Arbeitgeber.

§ 78 Ausgleichsfonds

Zur besonderen Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf Arbeitsplätzen und zur Förderung von Einrichtungen und Maßnahmen, die den Interessen mehrerer Länder auf dem Gebiet der Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben dienen, ist beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales als zweckgebundene Vermögensmasse ein Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben gebildet. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verwaltet den Ausgleichsfonds.

§ 79 Verordnungsermächtigungen

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. die Pflichtquote nach § 71 Abs. 1 nach dem jeweiligen Bedarf an Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen zu ändern, jedoch auf höchstens 10 Prozent zu erhöhen oder bis auf 4 Prozent herabzusetzen; dabei kann die Pflichtquote für öffentliche Arbeitgeber höher festgesetzt werden als für private Arbeitgeber,
2. nähere Vorschriften über die Verwendung der Ausgleichsabgabe nach § 77 Abs. 5 und die Gestaltung des Ausgleichsfonds nach § 78, die Verwendung der Mittel durch ihn für die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben und das Vergabe- und Verwaltungsverfahren des Ausgleichsfonds zu erlassen,

3. in der Rechtsverordnung nach Nummer 2

a) den Anteil des an den Ausgleichsfonds weiterzuleitenden Aufkommens an Ausgleichsabgabe entsprechend den erforderlichen Aufwendungen zur Erfüllung der Aufgaben des Ausgleichsfonds und der Integrationsämter,

b) den Ausgleich zwischen den Integrationsämtern auf Vorschlag der Länder oder einer Mehrheit der Länder abweichend von § 77 Abs. 6 Satz 3 sowie

c) die Zuständigkeit für die Förderung von Einrichtungen nach § 30 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung abweichend von § 41 Abs. 2 Nr. 1 dieser Verordnung und von Integrationsbetrieben und -abteilungen abweichend von § 41 Abs. 1 Nr. 3 dieser Verordnung zu regeln,

4. die Ausgleichsabgabe bei Arbeitgebern, die über weniger als 30 Arbeitsplätze verfügen, für einen bestimmten Zeitraum allgemein oder für einzelne Bundesländer herabzusetzen oder zu erlassen, wenn die Zahl der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen die Zahl der zu beschäftigenden schwerbehinderten Menschen so erheblich übersteigt, dass die Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen dieser Arbeitgeber nicht in Anspruch genommen zu werden brauchen.

ABSTRAKT

STEHLÍKOVÁ, M. *Systém podpory a pomoci osobám s Downovým syndromem se zaměřením na oblast zaměstnávání v České republice a v Německu*. České Budějovice 2007. Bakalářská práce. Jihočeská universita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra pedagogiky. Vedoucí práce Z. Toušek.

Klíčové pojmy: Downův syndrom, systém podpory, zaměstnávání, Česká republika, Německo.

Práce se zabývá problematikou podpory osob s Downovým syndromem, konkrétně oblastí zaměstnávání v České republice a v Německu. Popisuje Downův syndrom, jeho příčiny, historii, dále fyziognomii a zdravotní problémy osob s Downovým syndromem. Nastiňuje specifika života člověka s Downovým syndromem. Charakterizuje systém podpory, v rámci kterého se věnuje přehledu služeb poskytovaných osobám s Downovým syndromem.

V oblasti problematiky zaměstnávání osob s Downovým syndromem se práce soustřeďuje na právní úpravu, přípravu na zaměstnání, její formy, dále na formy zaměstnávání osob s Downovým syndromem včetně podmínek zaměstnávání – z pohledu České republiky a Německa.

ABSTRACT

The support and aiding system of people with Down syndrome with a view to range of employment within a region of Czech Republic and Germany.

Key terms: Down syndrome, support system, employment, Czech Republic, Germany.

The paperwork is handling with issue of system of people with Down syndrome in range of employment specifically within a region of Czech Republic and Germany. It describes Down syndrome as sake, history and physiognomy, moreover health problems of people with Down syndrome. Impeach life specifications of people with Down syndrome. Work relate to character of support system within which take care of compendium services convey to the people with Down syndrome. In the range of employment of people with Down syndrome work is concerning on legal service, employment training with forms, even more

form of employment and all so condition of employment – from the view of Czech and German legislation.